

## Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

# Visitatieverslag

Zie handleiding visitatie lidscholen  
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	<b>Lorentzschool</b>
Adres	Lorentzweg 135
Postcode en plaats	1223HN Hilversum
E-mailadres school	<a href="mailto:directielorentz@obslorentzschool.nl">directielorentz@obslorentzschool.nl</a>
Telefoonnummer school	035-685 58 23
Directeur	<b>Jeroen Jansen</b>
Locatie-directeur	<b>Janie Mooi</b>
Daltoncoördinator	Manon van den Berg (Villa) en Jildou Scheffer (HL)
Aantal groepen	22 groepen
Aantal leerlingen	547 leerlingen op 01-10-2016
Aantal leraren	32
In bezit van Daltoncertificaat	27
Bezig met Daltoncursus	<b>5</b>
Nevenvestigingen	Ja
Stand van zaken inspectie	basis arrangement
<b>Visitatieteam</b>	
Voorzitter	dhr. Michiel Bootz
Lid 1.	mevr. Marianne Jacquemijns
Lid 2.	mevr. Mary Tiemeijer
Lid 3.	mevr. Ineke Vermeulen mevr. Wessa van de Kuylen (stagiair)
Datum visitatie	22-05-2017
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  
Bezuidenhoutseweg 251-253  
2594 AM Den Haag  
Tel. 070 - 331 52 81  
[bestuursbureau@dalton.nl](mailto:bestuursbureau@dalton.nl)

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

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

### aanbeveling 1.

Er is nog geen (of weinig) sprake van diverse vormen van sturing; veelal is sprake van leerkracht gestuurd onderwijs. Betrek bij de schoolontwikkeling in de toekomst ook de leerlingen van de school.

### evaluatie school

We denken op school steeds meer vanuit het vergroten van het eigenaarschap van de leerlingen. Hier hebben we al veel stappen in gemaakt sinds de vorige visitatie. Vijf jaar geleden hebben we een vorm van keuzewerk opgezet op basis van Meervoudige Intelligentie. We leren hiermee de leerlingen kiezen en de verantwoording te nemen voor de gemaakte keuzes.

Drie jaar geleden hebben we de overstap gemaakt van 'daltonuren', naar 'de hele dag dalton'. De leerlingen hebben de mogelijkheid gekregen om workshops aan te vragen en te bepalen of ze bij een workshop aanwezig zijn of niet.

De leerlingen hebben de mogelijkheid gekregen om eigen leerdoelen te kiezen.

Twee jaar geleden zijn we begonnen met de leerlingenraad. De leerlingen kunnen op deze manier mee denken over de ontwikkeling van de school. We hebben een ideeënbus voor de leerlingenraad in de hal van de school gezet. Dit kwam als één van de punten uit de leerlingenraad zelf.

De bibliotheek is al jaren (bijna) volledig leerling gestuurd.

### bevindingen visitatieteam

Visitatieteam ziet zeker ontwikkeling en ambitie richting meer leerlinggestuurd werken. Toch heeft de leerling nu nog geringe invloed op de samenstelling van zijn/haar eigen weektaak. Dalton de hele dag en de flexplekken bieden wel voldoende mogelijkheden voor leerlingen om te kiezen hoe, wanneer, met wie en waar ze aan hun taak werken om hun doelen te bereiken. Leerlingen kunnen via de ideeënbus hun suggesties aan de leerlingenraad kenbaar maken.

### aanbeveling 2.

In de taakbrief (planner) wordt de mogelijkheid gegeven aan leerlingen om te reflecteren op hun eigen handelen in de afgelopen periode. Van die mogelijkheid wordt in de diverse groepen op verschillende manieren gebruik gemaakt, soms helemaal niet.

Zorg ervoor dat de mogelijkheden voor reflectie in de planner overal daadwerkelijk worden gebruikt.

### evaluatie school

Het reflecteren op de planner is iets wat inmiddels al jaren vanzelfsprekend is. De leerkrachten van groep 4 t/m 6, schrijven minimaal één keer per drie weken terug op de planner. Ook het reflecteren op de dag als onderdeel van het dagritme is een ingeslepen gewoonte.

Vorig schooljaar is in groep 7 een pilot geweest met reflecteren in kleine groepjes leerlingen. Dit gebeurde volgens vaste stappen. Hier is een miniteam over geweest. Het dalton expertteam heeft hier een doorgaande lijn voor ontwikkeld. We hebben voor alle groepen verschillende reflectie werkvormen uitgezet. Van kijken in een echte spiegel bij de kleuters tot reflectiegesprekken in vaste groepjes in de bovenbouw.

Om de leerlingen meer eigenaar te laten zijn van hun leerproces, hebben we een gesprekkencyclus opgezet. Het begint met een huisbezoek bij kleuters. In de jaren daarna houden de leerlingen aan het begin van het schooljaar een 'dit-ben-ik gesprek' bij de nieuwe leerkracht. Tijdens dit gesprek stellen de leerlingen zichzelf doelen voor de komende periode. Halverwege het schooljaar houden de leerlingen een 'koersgesprek', om te kijken of ze nog op koers zitten met de gestelde doelen. Bij deze gesprekken zijn leerkracht en de ouders aanwezig als toehoorder. Aan het eind van het jaar vindt er een overgangsgesprek plaats tussen de leerkracht en de leerling. Tijdens al deze gesprekken wordt bekeken of de planner nog steeds goed op maat is..

### bevindingen visitatieteam

We zagen de mogelijkheid tot reflectie op de planner als doorgaande lijn terug. De gesprekkencyclus en het daarbij behorende format is een aanvulling op het reflecteren. De doelen die de leerlingen stellen staan vaak nog los van de leerstof. Wellicht dat de stap naar meer eigenaarschap over het leerproces kan worden gemaakt door de doelen en lesstof wel te koppelen. Ook valt op dat de gekozen vorm of organisatie manier van reflecteren niet overal optimaal is.

### aanbeveling 3.

Er is sprake van klassenbezoeken door de dalton coördinator in de sfeer van coaching. Stel faciliteiten beschikbaar zodat leerkrachten met een concrete hulpvraag een collega kunnen consulteren.

### evaluatie school

De daltoncoördinatoren worden in uren gefaciliteerd en zijn beschikbaar voor coaching. De leerkrachten stellen elkaar hulpvragen. Leerkrachten kunnen elkaar consulteren. De daltoncoördinator, of de leerkracht met een stagiaire, neemt dan de groep over.

Er worden vaak pilots gedraaid door verschillende leerkrachten. De leerkrachten gaan bij elkaar kijken.

Op de Villa is een rooster gemaakt voor collegiale consultatie.

## bevindingen visitatieteam

De Daltoncoördinatoren hebben een duidelijke lijn uitgezet waar de hele school van kan profiteren. Collegiale consultatie is sterk aan te raden tussen de verschillende locaties.

## 1. Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

### 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

Op de Lorentzschool is het de hele dag dalton. De leerlingen voelen zich verantwoordelijk voor hun taak. Ze zijn verantwoordelijk voor het inplannen van hun taken en voor het volgen van de instructies en workshops die de leerling nodig heeft. De leerling kiest zelf de werkplek die het best bij de taak past. Gedurende de dag wordt er van plek gewisseld als dat wenselijk is.

Voorin de plannermap van de leerlingen zit een sticker (vanaf groep 5), hierop staan de individuele afspraken die gelden voor deze leerling.

De leerlingen hebben een daltonpas en mogen met deze pas op de gang werken. Op de pas staan de afspraken die horen bij het werken op de gang.

De leerlingen hebben allemaal een klassentaak om de leeromgeving netjes te houden. De taken worden voor, tijdens en na school uitgevoerd.

De leerlingen voeren 15 minuten gesprekken met de leerkracht volgens een vaste gesprekkencyclus. De ouders zitten als toehoorder bij deze gesprekken.

We hebben ervaren dat deze gesprekken voor ouder, leerlingen en de leerkracht heel waardevol zijn. Ouders luisteren met trots naar het gesprek dat hun kind met de leerkracht voert.

We zijn een Vreedzame School. Per groep, vanaf groep 7, zijn twee leerlingen opgeleid om mediator te zijn bij conflictsituaties. Per dag zijn steeds twee leerlingen aan de beurt om deze situatie op te lossen volgens een vast stappenplan.

Parels:

Gesprekkencyclus met de leerlingen

Mediatoren op de hoofdlocatie

Leerlingenraad

**Ambities:**

Keuzewerk 2.0 op de Villa (ontwikkelambitie)

We willen een nieuwe weg inslaan met het keuzewerk, die beter past bij eigenaarschap. Keuzewerk op basis van basisontwikkeling en talentontwikkeling. Op de dependance maken wij hiermee in het voorjaar van 2017 een start.

**bevindingen visitatieteam**

Jullie leerlingen kunnen heel goed omgaan met hun verantwoordelijkheid. Dat is duidelijk merkbaar door de hele school. De taak staat centraal. In de planner map zitten duidelijke stickers met de individuele afspraken, ook op daltongebied. Dalton de hele dag, of te wel veel taaktijd rondom geplande instructie-workshops, werkt duidelijk voor jullie school. Vooral zeer duidelijk merkbaar bij jullie bovenbouw op de hoofdlocatie waar veel rust en regelmaat heerst. Hierdoor ontstaat veel ruimte voor het uitvoeren van de leertaken en eigen planning. We hebben niet veel eigen initiatief vanuit de leerlingen op de taak kunnen zien. Jullie leerlingen leggen wekelijks verantwoording af over hun taak aan de leerkracht en periodiek aan hun ouders middels de diverse gesprekken waar zij ook aan tafel zitten.

**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 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**

Wij wilden op de Lorentzschool van sturend werken meer coachend gaan werken. Dit hebben wij gedaan door "De hele dag Dalton" in te voeren. De schooldag is in kwartieren gedeeld. Op het bord staat wanneer welke instructie op welk niveau wordt gegeven. De instructies waarbij dat gewenst en mogelijk is worden op drie niveaus gegeven. Ook de leerlingen die goed in rekenen zijn, krijgen hierdoor instructie op een hoger niveau.

De leerkrachten zorgen ervoor dat alle planners op maat zijn door de stickers voor in de plannermap in te vullen.

Op de planner en het whiteboard staan, vanaf groep 5, de doelen van de les.

Op de doelenmuur staan, vanaf groep 3, de toetsdoelen.

De leerkrachten geven workshops over toetsdoelen die nog niet voldoende beheerst worden.

**Parels:**

De hele dag Dalton

**Ambities:**
**Workshops voor talentontwikkeling (ontwikkelambitie)**

De workshops die we nu geven zijn gebaseerd op de leerstof uit de methodes. We willen daarnaast leerlingen met een bepaald talent of interesse extra uitdagen door middel van workshops.

**Groepsdoorbroken workshops (ontwikkelambitie)**

We willen een vorm ontwikkelen waarbij de leerlingen niet alleen workshops bij hun eigen leerkracht volgen, maar dat ze ook de mogelijkheid hebben, om naar een andere leerkracht te gaan. Bijvoorbeeld omdat die leerkracht een bepaald talent heeft en hier workshops over geeft. Zo worden ook de talenten van de leerkrachten goed ingezet/benut.

**bevindingen visitatieteam**

De leraren van de Lorentzschool hebben een gemengd beeld laten zien met betrekking tot loslaten en vertrouwen geven. In sommige klassen werd vrij leerkracht gestuurd gewerkt, in andere klassen zag je al dat er meer werd losgelaten zodat leerlingen echt hun verantwoordelijkheid zelf op konden pakken. De leraren zorgen voor voldoende differentiatie. De hierboven genoemde workshops op divers niveau zijn hier een mooi voorbeeld van. Zeker blijven doorzetten! We onderschrijven jullie ontwikkelambities naar groep doorbroken talentontwikkeling.

**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**

Er heerst een cultuur van vertrouwen en er wordt op een professionele manier gewerkt. Leerkrachten zijn positief kritisch betrokken bij de ontwikkeling van de school. We werken sinds het schooljaar 2016-2017 met 6 expertgroepen op de Lorentzschool: Onderwijs, personeel, vieringen, dalton, ICT en nieuwbouw. Alle leerkrachten hebben gekozen in welke expertgroep zij willen zitten. Deze expertgroepen onderhouden, zetten uit, voeren uit, inspireren, werken uit, koppelen naar de bouw en doen verslag aan directie. Deze manier van werken gaat uit van vertrouwen en verantwoordelijkheid. Beleid wordt vastgelegd in het MT.

Met het IKC in het voortuitzicht zijn er werkgroepen geformeerd, om de nieuwe locatie vorm en inhoud te geven. De collega's konden zich op interesse inschrijven voor deze werkgroepen.

Het doen van pilots wordt gestimuleerd. Nieuwe ideeën worden eerst door één of een paar leerkrachten uitgetoetst. Deze leerkracht vraagt andere leerkrachten om mee te kijken. Als het idee blijkt te werken, komt het (vaak via een miniteam) bij het team terecht. Uiteindelijk wordt een nieuwe manier van werken in het MT vastgelegd.

Dit visitatieverslag is tot stand gekomen door medewerking van iedereen. Op een studiemoment stonden in vijf groepen de verschillende kernwaarden van dit visitatieverslag op het digibord. In toerbeurt ging je met een groepje collega's langs de kernwaardes. Per niveau (leerling/leerkracht/school) werd gereflecteerd op de kernwaardes. Wat loopt op de Lorentzschool, waar zijn we trots op en waar liggen onze ambities. Directie en daltoncoördinator hebben alles samen gevoegd tot dit verslag.

parels:  
 expertteams  
 werkgroepen IKC  
 miniteams

### bevindingen visitatieteam

Visitatieteam heeft op de school een zeer professionele cultuur aangetroffen waar met en door elkaar geleerd wordt. Dit is een knappe prestatie, gezien de groei die de school in de laatste jaren heeft meegemaakt. Groei betekent altijd veel nieuwe personeelsleden, die middels de 25-weeken map worden meegenomen in de schoolcultuur. Interessant wordt de toekomst van de school met de vorming van het dalton IKC in het vooruitzicht en een fusie met een nabij gelegen school: hier ligt een duidelijke uitdaging in het vooruitzicht.

## 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

Met de overgang van "daltontijd" gedurende de dag naar "de hele dag dalton" hebben de kinderen veel meer ruimte en vrijheid gekregen om zelf keuzes te maken. De opstelling van het meubilair en het werken met flexibele plekken vergroot de zelfstandigheid. Je kiest voor een samenwerkingsplek omdat je inschat dat de geplande taak daar het beste bij past. Leerlingen hebben voor een deel de vrijheid bij een workshop aan te sluiten; in de bovenbouw kan een leerling aangeven dat hij/zij het niet nodig vindt om deel te nemen aan de instructie. Op de nieuwe planner geven de kinderen niet meer aan of het werk af is, maar of ze de leerstof begrepen hebben/het leerdoel gehaald hebben. We zijn heel tevreden over deze ontwikkeling.

De doelen die kinderen stellen tijdens de “dit ben ik gesprekken” en de reflectie-gesprekken komen terug tijdens het koersgesprek. We merken dat deze periode te lang duurt en het voor de kinderen lastig is de focus op deze doelen te houden. We zijn van plan tussentijdse koersgesprekken in te vlechten in de reflectie-gesprekken.

We zijn trots op de doorgaande lijn die we ontwikkeld hebben met de ik-doelen voor de kinderen en de doorgaande lijn voor de reflectiegesprekken. Omdat beide leerlijnen in het huidige schooljaar (16-17) zijn ontwikkeld ligt de focus op het implementeren, tussentijds evalueren en vervolgens het borgen in de school.

Parel:

Takenkaart bij de kleuters

Talent van de week in groep 4

Ambitie:

We willen graag de individuele doelen, gesteld tijdens de koersgesprekken, zichtbaar maken voor de leerlingen.

### bevindingen visitatieteam

Visitatieteam heeft geconstateerd dat de leerlingen goed zelfstandig werken in de school. Er is een duidelijke doorgaande lijn in het plannen. De leerlingen kunnen in verschillend tempo werken. De flexplekken in school nodigen uit tot zelfstandig werk. De gangen mogen als stilteplekken gebruikt worden, echter hiervan hebben we niet veel gezien. Leerlingen hebben voldoende keuze in alleen of samen werken/samen leren. Het wel of niet aansluiten bij een workshop of het volgen van instructie maakt dat de leerlingen eigenaar worden/zijn van hun eigen leerproces, dit proces hebben we met name in de bovenbouw goed kunnen zien.

### 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

We zijn taakspelschool geworden om naast de taakgerichte werksfeer ook na-drukkelijk te werken aan het geven van positieve feedback. De taakgerichte werksfeer is een noodzakelijke voorwaarde in de organisatievorm (flexplekken) waarvoor we gekozen hebben. De uniforme dagplanning op alle whiteboards in de groepen geeft de leerlingen grip op de dag. Ze kunnen starten zodra ze binnen komen.



We zijn trots op de daltonaanpak in de gymlessen. De zelfstandigheid en vrijheid die leerlingen in de klas gewend zijn wordt doorgevoerd in de gymlessen. Het zelf doelen stellen (Ik wil niet alleen de handstand leren, maar ook op mijn handen kunnen lopen) is wat ons betreft een pareltje. Naar aanleiding van een artikel in daltonvisie (maart 2016, jaargang 4 nummer 3) over deze aanpak hebben we veel vragen gekregen over onze "dalton-gymlessen"

**Parels:**

De bibliotheek is van de leerlingen  
Dalton in de gymlessen

**Ambitie:**

Meer aandacht voor de talenten en talentenontwikkeling van de kinderen (ontwikkelambitie). In de groepen 4 wordt al gewerkt met het talent van de week. De kinderen laten zien waar ze goed in zijn en presenteren dit tijdens een minispreekbeurt.

Voor de nieuwe locatie willen we het keuzewerk aanpassen en gieten in een periodetaak. Hierbij wordt gewerkt aan doelen voor de basisontwikkeling en doelen rond talentenontwikkeling. Voor de leerkrachten die op dit moment de dalton-scholing volgen is het hun afstudeerproject.

Implementatie van de ik-doelen voor de leerkrachten (ontwikkelambitie). De doelen zijn ontwikkeld, maar het moment en de manier waarop we deze doelen gaan inzetten wordt nog besproken in de expert-groep.

**bevindingen visitatieteam**

Op de hoofdlocatie hebben we duidelijke randvoorwaarden gezien die de leerlingen in staat stellen zelfstandig te kunnen werken. In "De Villa" was dit beeld minder duidelijk: hier hebben wij een aantal klassen bezocht waar deze randvoorwaarden wel en bij een aantal niet zichtbaar waren. Dit verdient aandacht, juist omdat kleine kinderen heel veel zelfstandig kunnen als je ze de ruimte geeft. We onderschrijven jullie ontwikkelambitie dan ook om goed naar een effectieve implementatie te kijken van de dalton-ik doelen, voor leerlingen maar ook voor leerkrachten. Speciale vermelding voor de bezochte gymlessen waar deze randvoorwaarden overduidelijk aanwezig waren. Heel mooi! Met betrekking tot het eigen initiatief leren gaan we ook mee met jullie plannen om jullie leerlingen meer ruimte in de week te geven om aan hun (wel of nog niet ontdekte) talenten te werken. Ze verdienen het!

**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

Het klassieke taakbeleid waarbij iedereen op basis van de werktijdfactor een aantal taakuren toebedeeld krijgt en de daarbij passende taken uitvoert, is vervangen door vrijwillige deelname aan één van de expert-teams. Alles wat te maken heeft met organisatie en ontwikkeling van de school past in één van de teams. Een expert-team heeft naast een aantal vaste activiteiten ook de opdracht minimaal één innovatie/verbetering voor te stellen en uit te werken.

We stimuleren het onderzoeken van mogelijkheden en moedigen het starten van een pilot aan.

Leerkrachten bepalen zelf de mate van invloed die ze willen hebben op de school-, en daltonontwikkeling. We werken met mini-teams. Dit zijn bijeenkomsten waarbij een expert-team plannen presenteert of feedback op plannen vraagt. De miniteams worden vooraf aangekondigd en wie mee wil denken schrijft zich in. Er gaat altijd een verslag van de bijeenkomst naar alle teamleden.

Met de groei van de school en het tempo van de (dalton)ontwikkeling kan de frequentie van de miniteams omhoog. We stimuleren de voorzitters van de expert-teams nadrukkelijk na te denken over het organiseren van een miniteam.

Tijdens de tweede week herfstvakantie organiseren wij verschillende studiedagen, waaronder een daltonstudiedag. Deze dag wordt geleid door Hans Wolhuis.

### bevindingen visitatieteam

Door het werken met vrijwillige inschrijving op expertteams is het duidelijk dat de school graag gebruik maakt van een ieders talenten en kwaliteiten. Na de startvergadering een voorbereidingsweek zonder directie is een heel mooi voorbeeld. Dit geldt ook voor het idee van de flexplekken, door de daltoncoördinator bedacht en inmiddels door de hele school doorgevoerd.

## 3. Samenwerking

### Indicatoren op leerling niveau

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

Het samenwerken wordt gefaciliteerd op de planner en door het vaststellen van samenwerkingsplekken in de lokalen. We zien dat kinderen daar goed gebruik van maken. Door het werken met wekelijks wisselende maatjes en maatjestaken leren de kinderen samen te werken met meerdere kinderen. Daarnaast heeft elke groep een maatjesgroep waarmee gedurende het schooljaar meerdere activiteiten georganiseerd worden. De leerlingen hebben naast het werk op de planner ook schooltaken die ze met hun maatje uitvoeren.

**Ambitie:**

Het invoeren van een doorgaande lijn voor coöperatieve werkvormen (verbeter-ambitie)

We willen de stap van “samen werken” naar “samen leren” maken. Daarvoor wordt een doorgaande lijn van coöperatieve werkvormen ontwikkeld.

**bevindingen visitatieteam**

De flexplekken in de klassen scheppen goede mogelijkheden om samen te werken. De leerlingen in de bovenbouw hebben we op een prettige manier zien samenwerken. Op de taak staat aangegeven wanneer er samengewerkt wordt. De stap van samen werken naar samen leren kunnen de leerlingen ons inziens makkelijk aan.

**Indicatoren op leraar niveau**

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**

Het werken met expert-teams, miniteams en de mogelijkheid om veel (innovatieve) initiatieven te nemen heeft ertoe geleid dat we de afgelopen jaren een mooie ontwikkeling van ons daltonconcept hebben ingezet.

Waar mogelijk en met toestemming van de leerkrachten maken we opnames in de groepen van de pilot en de parels, zodat we van elkaar kunnen leren.

Met de methode De Vreedzame School en Taakspel werken we nadrukkelijk aan een positief klassenklimaat en taakgerichte werksfeer.

**bevindingen visitatieteam**

De lessen van de Vreedzame School hebben we gezien. De leerkrachten zijn bewust bezig met een positief klassenklimaat. Ook hebben we in een paar groepen coöperatieve werkvormen gezien.

Wat we konden zien, waren alle samenwerkingsvormen leerkracht gestuurd.

De stap naar meer leerling gestuurd samenwerken zal een mooie ontwikkeling zijn in de al ingezette koers.

In de onderbouw zagen we nog veel klassikale en leerkracht gestuurde activiteiten.

Daar zou samenwerken meer vanuit de kinderen gestimuleerd kunnen worden.

Bij alles wat kinderen alleen of met elkaar kunnen, is geen leerkracht nodig.

### 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

Jaarlijks ontvangen we bezoek uit binnen en buitenland (studenten uit Praag in maart 2017) waarmee we na de bezoeken in de groepen het gesprek aangaan over onze visie op dalton. Verder participeren we in het regio-overleg en zijn de directeur en één van de daltoncoördinatoren visiteur. We doen ook mee aan interne audits van onze stichting (juni 2017).

We zijn trots op de leerlingenraad. De leerlingen worden nadrukkelijk betrokken bij de ontwikkelingen op school. De verkiezingen aan het begin van het schooljaar is een mooi voorbeeld van democratisch burgerschap.

We hebben gekozen voor twee losse studiedagen en een studieweek. Tijdens deze week hebben we de tijd en de ruimte om samen te werken aan de belangrijke thema's voor het schooljaar. Deze aanpak draagt nadrukkelijk bij aan de mooie daltonontwikkeling die we de afgelopen jaren hebben doorgemaakt.

Parels:

Het zomerfeest voor alle ouders en kinderen. Een feestavond voor ongeveer 1000 mensen om samen het schooljaar af te sluiten. Dit wordt georganiseerd in samenwerking met de naschoolse opvang.

Ambitie:

Invoeren van het talenten-uur. Leerkrachten bieden groepsdoorbroken activiteiten aan.

### bevindingen visitatieteam

We onderschrijven de ambitie tot talenten-uur. De kinderen van de leerlingenraad hebben meer in hun mars dan nu mogelijk is. De ouders geven aan erg tevreden te zijn met de samenwerking bij de feesten.

Op teamniveau is sprake van samenwerking door de miniteams. Op deze manier zijn jullie onderweg naar een lerende organisatie. We zien nog meer kansen op dit gebied met betrekking tot leren van elkaar (de onderbouw leren van bovenbouw).

## 4. Reflectie

### Indicatoren op leerling niveau

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

De leerlingen weten wat reflecteren is. Ze weten dat ze door te reflecteren zichzelf kunnen verbeteren. Ze zijn gewend om op hun planner te reflecteren. Op de planner is duidelijk onderscheid gemaakt tussen evalueren en reflecteren. Ze kunnen vertellen waar ze goed in zijn en leren dat ze daar heel trots op mogen zijn. En ze leren waar ze moeite mee hebben en dat te accepteren. De leerlingen leren zichzelf doelen te stellen.

We zien dat de leerlingen de neiging hebben, standaard het plusje af te kleuren. We zouden graag zien dat ze ook minnetjes afkleuren, zodat de leerkracht workshops kan geven over de les/toetsdoelen die niet voldoende begrepen zijn.

Parels:

De verschillende vormen van reflecteren.

Ambities:

Ontwikkelen van portfolio (ontwikkelambitie)

We willen het eigenaarschap van de leerlingen vergroten. De leerlingen leren niet voor ons, maar voor zichzelf. Ons ultieme doel is dat de leerlingen hun eigen ontwikkeling bijhouden in een portfolio.

### bevindingen visitatieteam

We hebben heel sterke manieren van reflectie gezien bij leerlingen in de bovenbouw. Ook bij de kleuters werden d.m.v. een spiegelkje de kinderen bewust gemaakt van wat ze hebben gedaan. Houd goed in de gaten of de vorm niet te leidend is en het doel voorbij schiet. De organisatievorm kan nog eens goed bekeken worden, zodat er meer interactie is met andere kinderen of leerkracht. De kinderen stellen zichzelf doelen en werken hier aan. De eigen doelen zijn niet altijd aan de lesstof gekoppeld. Sommige leerlingen waren heel bewust en op een goede manier bezig met hun persoonlijke doelen, anderen gaven toe dat ze er op het laatste moment pas wat aan doen of het vergeten.

### Indicatoren op leraar niveau

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

Uit de teamfoto kwam nadrukkelijk naar voren dat het team behoefte had aan meer handvatten voor het houden van reflectiegesprekken. Uitsluitend reflecteren op de planner past volgens ons niet meer bij het vergroten van het eigenaarschap van onze leerlingen. Halverwege dit schooljaar hebben we, na een lange periode van meerdere pilots, in alle groepen verschillende reflectie werkvormen uitgezet. Deze werkvormen zijn in het dalton expertteam ontstaan en uitgewerkt.

Sinds twee jaar houden we volgens een vaste cyclus, reflectiegesprekken met de leerlingen. De leerlingen vertellen aan hun ouders en aan de leerkracht hoe ze ervoor staan. Waar ze goed in zijn en wat ze graag willen verbeteren.

De leerkrachten reflecteren op hun onderwijs, door twee keer per jaar de opbrengsten te analyseren te presenteren aan de bouw. Hieruit voortkomend stelt de leerkracht zich doelen voor de komende periode.

Parels:

Presenteren van de opbrengsten

Ambities:

Portfolio gesprekken (ontwikkelaambitie)

Wanneer de leerlingen hun ontwikkeling bijhouden in een portfolio, zullen de gesprekken over het portfolio gaan. De leerling vertelt aan zijn ouders en de leerkracht hoe het gaat en waar hij/zij naar toe wil.

### bevindingen visitatieteam

De gesprekkencyclus waarbij de leerlingen aan de ouders en leerkrachten hun vorderingen vertellen is een echte parel. Het portfolio is hiermee al dichterbij dan jullie misschien nu denken.

Ook de presentatie van de opbrengsten en het doelen stellen van de leerkrachten is een aspect om trots op te zijn.

### 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

Afgelopen jaar hebben we een Daltonfoto van de Lorentzschool gemaakt. Hoe staan we er nu voor (op 40 verschillende daltonpunten) en waar willen we naar toe. Deze teamfoto hebben we gebruikt bij het maken van dit visitatieverslag. Wat gaat goed bij ons op school en waar liggen onze ambities. Deze ambities hebben we in ons daltonboek verwerkt en uitgezet in ons dalton meerjarenplan. Via miniteams vragen we feedback aan leerkrachten.

Ambitie:

Iris Connect inzetten als reflectiemiddel voor de leerkrachten (ontwikkelambitie)  
We willen ook dat de leerkrachten reflecteren op hun eigen ontwikkeling en zichzelf doelen stellen voor de toekomst.

### bevindingen visitatieteam

Faciliteer collegiale consultatie in de bouwen en tussen de bouwen onderling. Het is belangrijk om ook als leerkrachten te werken met een eigen portfolio en ontwikkeldoelen. De voorwaarden zijn hiervoor aanwezig.

## 5. Effectiviteit/ doelmatigheid

### Indicatoren op leerling niveau

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

De leerlingen leren effectief om te gaan met hun leertijd. De leerlingen leren dat ze fouten mogen maken en daarvan leren. De leerlingen zien op hun planner wat toetsdoelen zijn en welke doelen (nog) niet expliciet worden getoetst. Alle leerlingen hebben een whiteboardje. Hierop schrijven ze bij een instructie het antwoord en houden het bordje omhoog, of ze laten de antwoorden aan elkaar zien en vergelijken. Deze manier van werken verhoogt de betrokkenheid bij de instructie. In veel groepen steken de leerlingen niet meer hun vinger op, maar worden er stokjes getrokken om de beurten te verdelen. Ook dit verhoogt de betrokkenheid. De planners van de leerlingen zijn zoveel mogelijk op maat en de leerlingen weten bij welke instructie ze aanwezig moeten of willen zijn. Er loopt een pilot met de dagplanner op whiteboardjes. Op dit whiteboardje staat de dag verdeeld in kwartieren. Hierop kunnen de leerlingen het rooster van de dag overnemen en dan op de lege vakjes hun overige taken inplannen.

De leerlingen die meer aankunnen doen aan levelwerk. Ze krijgen per week een aantal extra uitdagende taken. Op het moment dat de halve groep naar gym is, krijgen in veel groepen deze levelwerkers instructie over deze uitdagende taken. Leerlingen met een heel hoog IQ gaan één dag in de week naar de Stipklas.

### bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam heeft geconstateerd dat leerlingen vrij effectief aan hun taak werken. Er wordt hard gewerkt en gaat weinig tijd verloren. Na een korte instructie, gaan de meeste leerlingen zelfstandig/samen aan het werk tot het moment dat zij bij hun workshop mogen/moeten aanschuiven. Leerlingen die wij gesproken hebben zijn tevreden over het lesaanbod en plus-aanbod.

### Indicatoren op leraar niveau

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

De leerkrachten maken gebruik van verschillende Teach like a Champion technieken om meer uit de lessen/uit de leerlingen te halen. Zoals de whiteboardjes, de namenstokjes en de begintask.

De toetsdoelen hangen aan de doelenmuur en staan op de planner.

De leerkrachten analyseren hun Cito-opbrengsten en stellen zich doelen voor de komende periode.

Eén keer per week op de hoofdlocatie, geeft de gymleerkracht gymles aan de helft van de a-groep en de helft van de b-groep en het volgende uur aan de andere helft van de a-groep en b-groep. Hierdoor heeft de leerkracht drie kwartier, de helft van de leerlingen in de groep. Deze tijd wordt ingezet voor levelwerkinstructie, verlengde instructies, of individuele hulp.

De gymleerkracht geeft op een daltonmanier gymles.

De leerkrachten geven workshops over doelen die nog niet voldoende beheerst worden.

De klassen zijn ingedeeld in geormerkte werkplekken. De werkplekken aan de buitenkant zijn zelfstandige werkplekken. Hier maken de leerlingen hun taak zelfstandig en mag niet gesproken worden. Er zijn samenwerkingsplekken, hier mogen de leerlingen fluisteren over de taak. En er zijn instructieplekken bij het digibord. Hier volgen de leerlingen instructies.



**Parel:**

Dalton in de gymles  
Flexplekken op de Villa in groep 3 en 4

**Ambitie:**

Inzichtelijk krijgen wie de toetsdoelen nog niet voldoende begrijpt (pilot in groep 8) (verbeterambitie)

We willen dat de leerlingen goed zicht krijgen op welke toetsdoelen ze al voldoende beheersen en welke toetsdoelen nog niet. Hier kunnen de leerkrachten hun workshops op afstemmen.

**bevindingen visitatieteam**

Visitatieteam sluit aan bij de omschrijving van de school. We hebben de indruk dat hier effectief gewerkt wordt en goed gekeken worden waar verbeteringen mogelijk zijn. De leerlingen worden gestimuleerd het beste uit hunzelf te halen. Dit hebben we ook van ouders gehoord. Wel kan de school de doelen in de taak nog eens goed bekijken: waar ze vooral in de bovenbouw heel helder gesteld zijn, zijn de doelen op de taak in de onderbouw vaak niet duidelijk genoeg.

De taak op zich lijkt uitdagend genoeg voor de leerlingen, echter... sluit deze ook aan bij de interesses van de kinderen?

**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**

De laatste twee Cito eindscores (2015 en 2016), waren op de bovengrens en boven de bovengrens. Dit is heel fijn, want vier jaar geleden dreigden we zwak te worden. Daardoor is de focus op effectiviteit komen te liggen. En hebben we De hele dag Dalton ingevoerd.

Alle nieuwe leerkrachten volgen na één jaar bij ons op school gewerkt te hebben, de daltonopleiding.

We hebben de dalton ik-doelen leerkracht specifiek gemaakt.

**Parel:**

Totstandkoming van dit visitatieverslag.

**Ambitie:**

Op de hoofdlocatie het meubilair dat in de groepen 3 en 4 van de Villa gebruikt wordt.

De dalton ik-doelen voor de leerlingen en leerkrachten effectief inzetten.

Herschrijven van de schoolvisie, passend bij De hele dag Dalton en eigenaarschap.

### bevindingen visitatieteam

Ouders, bestuur en directie geven aan tevreden met de opbrengsten van hun onderwijs te zijn. De inspectie onderschrijft dit. Wij twijfelen hier ook niet aan. Wat betreft jullie ambities met betrekking tot het nog effectiever inzetten van jullie dalton-ik doelen: deze ondersteunen wij! Dit zal jullie effectiviteit alleen maar ten goede komen. Dit geldt overigens ook voor jullie wensen voor het meubilair want het werken met flexplekken vraagt om handig meubilair.

## 6. Borging

### 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

In het daltonboek beschrijven we de procedure om tot beleid en borging te komen. Het dalton-expertteam en de beide daltoncoördinatoren spelen een centrale rol in dit proces. Kenmerkend voor onze school is het starten van ontwikkeling door middel van pilots. Hiermee creëren we draagvlak en betrokkenheid.

We gebruiken de website en de informatiebrief om ouders en belangstellenden op de hoogte te houden van de ontwikkelingen. Zodra een kind is ingeschreven worden de ouders meegenomen in de mailing. Tijdens de open daltondagen zijn de ouders welkom in de groep van hun zoon of dochter.

De afgelopen zeven jaar maakt de school een gelijkmatige groei door. Jaarlijks komt er een groep bij. De komende jaren zal de groei door de bouw van een nieuwe locatie en een voorgenomen fusie sneller gaan. We zijn ons ervan bewust dat dit vraagt om extra aandacht voor de nieuwe collega's.

Veel aandacht zal uitgaan naar het ontwikkelen van het daltonconcept van de nieuwbouw omdat we hier gaan werken met een IKC-concept.

Parel:

De dalton-ontwikkeling naar “de hele dag dalton” en eigenaarschap.

Ambitie: visualiseren van het daltonboek (ontwikkelambitie). We onderzoeken of het mogelijk is om een interactieve versie van ons daltonboek te maken waarbij de tekst ondersteund wordt met beelden. Per kernwaarde laten we zien hoe dit bij ons op school werkt. Dit idee is ontstaan naar aanleiding van de vele positieve reacties op het korte filmpje op de website over het werken in met het nieuwe meubilair op de huidige dependance. <http://www.obslorentzschool.nl/Annas-Hoeve>

### bevindingen visitatieteam

Het Daltonboek is op een goede nieuwe manier opgezet. Het werken vanuit het "waarom" en dan pas Hoe en wat, is een voorbeeld voor andere Daltonscholen. De interactieve versie van het Daltonboek met filmpjes, lijkt ons heel interessant en zeker de moeite waard om te delen met andere Daltonscholen.

### Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Over vijf jaar zijn wij een stevige dalton school en een mooi nieuw dalton IKC.

### Uit de gesprekken met leerlingen

Het visitatieteam heeft een fijn gesprek gehad met de kinderen uit de leerlingenraad. De leerlingenraad stelde de eerste vraag “wat het verschil is tussen hun en onze school” aan ons. Erg leuk! Trots vertellen ze dat er vorig jaar mede door de raad een nieuw speeltoestel op het schoolplein is gekomen. Ook gaan ze 1x per jaar afval ruimen op de hei, het nieuwe schema is al gemaakt. Op de Lorentzschool wordt niet veel gepest, mediators uit groep 7/8 begeleiden leerlingen als er iets aan de hand is. Worden intern opgeleid. Op dit moment is de raad bezig om een nieuwe ouder te zoeken die de organisatie van de muziekvond op zich wil nemen. Op onze vraag of ze dat niet zelf willen doen krijgen we een enthousiast ja!

### Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Wij hebben de leraren niet apart gesproken, echter tijdens de vele informele gesprekjes tijdens de visitatiedag bleek dat zij de daltonwerkwijze van de school geheel ondersteunen.

### Uit de gesprekken met de schoolleiding

We starten 's ochtends het gesprek met de directeur van de hoofdlocatie en de beide daltoncoördinatoren. Na de ochtendpauze hebben we een gesprek met de directeur van de andere locatie, dit i.v.m. de bezetting. Er wordt vertrouwen uitgesproken m.b.t. de daltonontwikkeling en de ontwikkeling van de school. De school heeft een goede naam in de wijk en daarbuiten.

De afgelopen 3 jaar heeft er op het gebied van dalton een grote ontwikkeling plaatsgevonden. De dalton expertgroep is de motor en draagt er zorg voor dat het hele team mee kan gaan in deze ontwikkeling. Deze groep is het afgelopen jaar veel bij elkaar geweest en heeft regelmatig een miniteam georganiseerd. De school heeft geen teamvergaderingen, hiervoor in de plaats zijn miniteams. In de miniteams kan van alles worden besproken, het is aan de collega's vrij om er wel of niet bij aanwezig te zijn. Bij daltononderwerpen schuiven veel collega's aan.

De voorbereidingsweek (laatste week zomervakantie) wordt gebruikt om als team samen te kijken of er wensen zijn voor mobiliteit binnen de expertteams. Ook wordt het taakbeleid samen besproken, met als doel dat het wordt vormgegeven met als basis de affiniteit van mensen. De directie is hier niet bij aanwezig. Elk jaar heeft een expertteam de opdracht om een innovatie te doen, hierdoor zijn er veel ontwikkelingen binnen de school. Ook werken de pilots erg goed, het wordt snel een olievlek binnen de school.

Villa Lorentz gaat komend jaar naar een nieuw gebouw en vormt samen met peuterspeelzaal en BSO dan Villa Vrolijk. De instroom vanuit de PSZ is toegenomen, hierdoor is de populatie binnen de school aan het veranderen. Er zijn meer gewichten-leerlingen dan op de hoofdlocatie. Door de groei zijn er veel nieuwe mensen binnen dit team, dit jaar zijn er veel mensen bezig met de daltonopleiding. Voor de ondersteuning van nieuwe mensen wordt er gewerkt met een 25 weken map en een maatje.

Bij de inrichting van gebouw is rekening gehouden met de wensen vanuit de daltonvisie. Er komen leerpleinen en ook bij de aanschaf van meubilair is rekening gehouden met de verschillende vormen van werken. De uitdaging voor de komende paar jaar voor deze locatie is de samenwerking met de verschillende partijen, zodat dalton in een doorgaande lijn zichtbaar is en blijft.

Tussen de twee vestigingen is er geen collegiale consultatie. Wel zijn er samen studiemomenten en worden opbrengsten gepresenteerd. Ook wordt er 1x per maand getracht om een moment samen te hebben. Deze wordt afgesloten met een informeel samenzijn.

**Wat willen we de komende jaren bereiken?**

Reflecteren en portfolio. Verder ontwikkelen en borgen.

Opstelling flexplekken en meubilair. De nieuwe locatie krijgt nieuw meubilair, de hoofdlocatie werkt met meubilair wat hier niet geschikt voor is.

Inzicht in waar welke instructie en workshop wordt gegeven, zodat er meer groep doorbroken kan worden gewerkt. Zou een app kunnen werken?

Collegiale consultatie. Komend schooljaar is er meer ruimte om dit te organiseren. Vanuit de WO methode Exova thematisch werken, doortrekken naar PSZ en Bso.

## Uit de gesprekken met ouders

Bij het gesprek met de ouders waren 9 ouders, die 12 kinderen vertegenwoordigden uit de groepen 1 t/m 8. Twee ouders zijn OR leden en een ouder is lid van de MR. Op de vraag “Welke daltonontwikkeling ziet u”? kregen we de volgende antwoorden.

- De opstelling van de tafels in de groepen. Deze flexplekken blijken heel goed te werken.
- Ouders zien de rode draad door de hele school in o.a. zelfstandigheid en samenwerken.
- Persoonlijke aandacht wordt zeer gewaardeerd.
- De gesprekken met de kinderen met daaruit voortvloeiend eigen doelen vallen goed in de smaak.
- Planners gekoppeld naar huis. Interessant om te zien hoe goed geëvalueerd wordt.
- Veel afwisselende activiteiten voor en door ouders.

En ook nog een paar aandachtspunten:

- Jammer dat de meeste kleuters in een ander gebouw gehuisvest zijn. Ze worden gemist.
- School zou nog beter kunnen communiceren. Er gebeuren zoveel leuke dingen, waar veel ouders geen weet van hebben.
- Ouders willen graag betrokken zijn met de leerkrachten.

Kortom, betrokken ouders op een fijne school!

## Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: Geert Looyshelder, directeur-bestuurder STIP

De heer Looyshelder vertelt over Stip Hilversum, waar hij bestuurder van is sinds 3 en half jaar. Van de 17 scholen zijn er twee Daltonschole. Een paar jaar geleden constateerde het bestuur dat er meer diversiteit in aanbod moest komen. De heer Looyshelder loopt regelmatig een dagje mee op de scholen. Hij ziet dat de Lorentzschool hoge ambities heeft. Het IKC is een uitdaging, waarbij moet worden gezorgd dat de kwaliteit kan worden behouden. De school is zoekend hoe de klassen ingedeeld kunnen worden. Het meubilair is daarbij een belangrijke factor. Het bestuur stimuleert om met een plan te komen i.p.v. naar budget te vragen. Er is interne mobiliteit mogelijk, waarbij de Lorentzschool ook leerkrachten kan afwijzen als ze de Daltongedachte niet onderschrijven. Op beide locaties is een Dalton-coördinator gefaciliteerd. Als de nieuwbouw af is van de Villa (werknaam), zullen de Lorentzschool en Villa twee scholen worden. De Villa is dan een IKC met een andere populatie leerlingen in een andere buurt. De Lorentzschool zal dan ook weer kleutergroepen moeten huisvesten in hoofdgebouw en elders.

## beoordeling

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

\* niet van toepassing bij licentieverlening

## Advies aan het bestuur van de NDV

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

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	Verhoog de effectiviteit van jullie onderwijs door de opgestelde dalton-ik-doelen effectief voor leerlingen én leerkrachten te gaan implementeren.
Nr. 2	Bouw de doorgaande lijn van samenwerken verder uit dat samen werken ook echt samen leren wordt.
Nr. 3	Zet in op het uitbreiden van meer leerlinggestuurd werk op de taak vanuit doelen en talenten.

### slotopmerkingen

We willen de school bedanken voor de gastvrijheid en alle mooie Dalton parels die we hebben mogen zien. Ook een dik compliment voor jullie gedegen voorbereiding. Hoewel er een hoop voor jullie school te gebeuren staat in de toekomst met de komst van het IKC en een voorgenomen fusie, twijfelen wij niet aan jullie kundigheid en inzet om in de komende 5 jaar van jullie huidige school een nog betere en fijnere Daltonschool/scholen te maken. We hopen dat onze aanbevelingen hierbij zeker gaan helpen.

### Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
M. Bootz		11-07-2017

## Schoolreactie op de visitatie

Overige opmerkingen en ervaringen m.b.t. het verloop van de visitatie. hierbij valt te denken aan: opstelling visiteurs, dagrooster, gevoerde gesprekken, etc.

N.B. Dit zijn opmerkingen van de school zelf. Deze opmerkingen kunnen dus afwijken van de "slotopmerkingen" genoemd in het visitatieverslag.

Wij hebben als team van de Lorentzschool de visitatiedag als heel prettig en positief ervaren. De voorzitter heeft de dag goed geïntroduceerd en geleid. De visiteurs hebben van de mogelijkheden van het rooster gebruik gemaakt om de verschillende parels te kunnen zien. Het rooster was vol, maar effectief.

De visiteurs hebben door de voorbereide stukken en het bezoek aan de school gezien hoe wij er nu voorstaan. De opstelling van de visiteurs was professioneel. We hebben ze ervaren als critical friends en we zijn blij met de feedback die we hebben gekregen. Hiermee kunnen wij de komende jaren aan de slag om van onze nu al mooie Lorentzschool en Villa, een stevige daltonschool en mooi nieuw IKC te maken!

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

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Verhoog de effectiviteit van jullie onderwijs door de opgestelde dalton-ik-doelen effectief voor leerlingen én leerkrachten te gaan implementeren.
<b>actie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>expertteam zet de lijnen uit</li> <li>Leerkrachten doen Pilots</li> <li>Terugkoppeling/presentatie in Miniteams</li> <li>Expertteam maakt leerlijn</li> <li>Vaststelling beleid in het MT</li> <li>Nieuwe werkwijze wordt vastgelegd in ons daltonboek</li> </ul>
<b>uitvoerenden</b>	Dalton expert team
<b>tijdvak</b>	2017-2019
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Netwerkbijeenkomst tijdens dalton dompeldagen evt. Hans Wolthuis
<b>toelichting</b>	We willen onze dalton-ik-doelen goed integreren in ons onderwijs, om de leerlingen bewust te maken van hun daltonontwikkeling. We willen dat ze in de groepen voor de leerlingen zichtbaar zijn, maar ook op één of andere manier een plek krijgen in het portfolio.



<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Bouw de doorgaande lijn van samenwerken verder uit dat samen werken ook echt samen leren wordt.
<b>actie</b>	Twee leerkrachten zijn zich al aan het verdiepen in coöperatieve werkvormen. In werkvormen die de methodes ons bieden en andere werkvormen die er zijn. Uitproberen van de werkvormen. Minitimeam voor feedback Expertteam maakt leerlijn Vaststelling beleid in het MT Nieuwe werkwijze wordt vastgelegd in ons daltonboek
<b>uitvoerenden</b>	Cindy en Denise en Dalton expertteam
<b>tijdvak</b>	2017-2018
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Kijken op andere scholen Vragen binnen ons netwerk
<b>toelichting</b>	We willen een leerlijn coöperatieve werkvormen ontwikkelen, waarbij elk leerjaar een aantal nieuwe werkvormen aanbiedt. Zo ontstaat er een arsenaal aan werkvormen die kunnen worden toegepast. We willen hiermee bereiken dat de leerlingen in de hogere groepen steeds beter in staat zijn om echt samen te leren.
<b>aanbeveling 3.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Zet in op het uitbreiden van meer leerlinggestuurd werk op de taak vanuit doelen en talenten.
<b>actie</b>	In alle groepen de doelen op de planner en een doelenmuur die ondersteunend voor leerkrachten en leerlingen werkt. Doelen vanuit de gesprekkencyclus zichtbaar maken. Invoering periode taak en zichtbaar werken vanuit talenten. Invoering talentenmiddag Minitimeam voor feedback Expertteam maakt leerlijn Vaststelling beleid in het MT Nieuwe werkwijze wordt vastgelegd in ons daltonboek
<b>uitvoerenden</b>	collega's die de daltonopleiding op dit moment volgen dalton expertteam collega's op de Villa
<b>tijdvak</b>	2018-2020
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Dalton scholing Deventer Vragen binnen ons netwerk
<b>toelichting</b>	We willen de leerlingen nog meer betrekken/eigenaar maken van hun taak. De periodetaak zal een taak zijn die bestaat uit basisontwikkeling (RT) en talentontwikkeling. Door middel van het geven van workshops of de inzet van ICT en/of inzet van de talenten van ouders zullen we nog meer proberen tegemoet te komen aan de behoeftes van de individuele leerling.

**Ondertekening school en  
visitatievoorzitter voor gezien**

naam	functie	handtekening	datum
Jeroen Jansen	directeur		11-07-2017
Michiel Bootz	visitatievoorzitter		11-07-2017

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