

## Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

# Visitatieverslag

Zie handleiding visitatie lidscholen  
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	CDBS 't Kofschip
Adres	Booyenverlaat 11
Postcode en plaats	7908 EE Hoogeveen
E-mailadres school	<a href="mailto:Info@kofschip.nl">Info@kofschip.nl</a>
Directeur	Mevr. Thea de Weerd
Adjunct-directeur	n.v.t.
Daltoncoördinator	Erna Nienhuis en Jeroen Koster
Aantal groepen (PO)	21
Aantal leerlingen	489
Populatie (PO)	
Aantal leraren	37
In bezit van Daltoncertificaat	33
Bezig met Daltoncursus	3
Nevenvestigingen	Ja
Stand van zaken inspectie	voldoende
<b>Visitatieteam</b>	
Voorzitter	mevr. R. Trebels
Lid 1.	dhr. H. Huisinga
Lid 2.	dhr. H. ter Haar
Lid 3.	dhr. S. Willems
Datum visitatie	09- 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> licentieverzoek

### aanbeveling 1.

- Maak leerlingen meer verantwoordelijk voor het werken met de taak door ze onder meer keuze te geven in tijd, door het mogelijk te maken dag over stijgend te werken
- Laat leerlingen hierin meedenken en meewerken aan de invulling van hun onderwijs. Dit kan individueel maar ook door klassenvergaderingen en of instellen van een leerlingenraad.

### evaluatie school

We zijn twee jaar geleden begonnen met het werken met een nieuwe taak, genaamd 'het doelenblad'. Met het doelenoverzicht willen we de kinderen 'eigenaar' laten worden van hun werk en een actievere houding stimuleren en dus meer betrokkenheid bereiken.

Op dit moment werken we met het doelenoverzicht in de groepen 3 t/m 8. We zien een daadwerkelijke verandering in gedrag en resultaten bij de leerlingen. Ze stellen zich actiever en kritischer op; ze stellen meer vragen met betrekking tot het werken aan hun leerdoelen en ze nemen meer initiatief.

Om dit alles te borgen, hebben we als team een doorgaande lijn geschreven over de werkwijzen die we in de diverse groepen toe willen passen. Hierin staat beschreven welke vaardigheden we de leerlingen per groep, per periode willen aanleren.

Verder hebben we sinds een aantal jaren een leerlingenraad met daaraan gekoppeld de klassenvergaderingen.

Vanuit elke groep uit groep 6, 7 en 8 zijn twee leerlingen uitgekozen om hun groep te vertegenwoordigen in de leerlingenraad.

Deze is op dit moment verantwoordelijk voor de zending, de Koningsspelen en het evalueren en bespreken van schoolontwikkelingen, zoals het werken met het doelenblad.

### bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam kan deze aanbeveling niet goed beoordelen omdat de school de keuze heeft gemaakt om te werken met een doelenblad. Het doelenblad heeft de plaats ingenomen van de taakbrief. De school kiest er niet voor om in de leer-domeinen taal en rekenen dagoverstijgend te werken.

De ontwikkeling van het doelenblad is beschreven in het daltonboek.

De leerlingenraad bestaande uit leerlingen van groep 5 t/m groep 8 spreken met de daltoncoördinator over onderwerpen die ze gezamenlijk inbrengen.

### **aanbeveling 2.**

- Geef pedagogische en didactische reflectie en evaluatie een meer structurele plek binnen jullie werkwijze. Geef duidelijk vorm en structuur, implementeer en borg doorgaande lijn.
- Denk hierbij ook aan de vormgeving van betrokkenheid van leerlingen door bijv. klassenvergaderingen en leerlingenraad.

### **evaluatie school**

We werken op onze school met de Kanjertraining. Dit is een methode/leidraad, die gericht is op sociale vaardigheden en de sfeer in de klas. Dit gebeurt d.m.v. een lessenserie met bijbehorende oefeningen en een werkboek.

Daarnaast is binnen onze school het reflectiemodel ingevoerd. Dit model geeft de kinderen inzicht in hun werkhouding. Er wordt hierbij met drie groepen gewerkt; de eerste groep laat iedere dag zijn/haar werk zien, de tweede groep doet dit twee keer per week en de derde groep één keer per week. We hebben bij het model 9 regels/afspraken opgesteld, die de verwachte werkhouding inzichtelijk maken voor de kinderen.

Aan de hand van deze afspraken worden de kinderen ingedeeld in een groep; de kinderen hebben hier zelf ook inspraak in. Een kind kan bijvoorbeeld graag dagelijks controle willen terwijl de leerkracht dit niet noodzakelijk acht.

Wij vinden het belangrijk, dat kinderen zich verantwoordelijk voelen voor hun werk en daarin zelf keuzes leren maken.

De leerkracht voert gesprekken met leerlingen op basis van het gedane werk en hetgeen we zien in het gedrag van leerlingen. Tijdens de gesprekken met de kinderen wordt er niet alleen ingestoken op het werk, maar wordt er ook besproken hoe het werk is gegaan. Dit alles zorgt er voor dat we een koppeling hebben gemaakt tussen het didactische en het pedagogische aspect.

### **bevindingen visitatieteam**

De kindgesprekken zijn een mooi voorbeeld van pedagogische en didactische reflectie. Het doelenblad wordt gebruikt als onderlegger voor dit gesprek.

De school heeft positief gereageerd om de wijze van gespreksvoering aan het visitatieteam te laten zien. Fijn dat de leerkrachten zich flexibel hebben opgesteld.

## 1. Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

### Indicatoren op leerlingniveau

1.1	De leerling neemt verantwoordelijkheid voor de verwerking van zijn taak.
1.2	De leerling legt waar nodig verantwoording af aan zijn leraren, zijn medeleerlingen en zijn ouders over de verwerking van zijn taak.
1.3	De leerling is actief betrokken bij zijn eigen (leer)werk.
1.4	De leerling draagt zorg voor zijn leeromgeving.

### evaluatie school

De leerlingen krijgen iedere week een doelenblad met daarop de vakken spelling, rekenen, taal en lezen. Op het doelenblad staat welke doelen er behaald moeten worden bij elke les. Op deze manier willen we kinderen inzicht geven in datgene waar we mee bezig zijn.

We willen op deze manier ook de intrinsieke motivatie en betrokkenheid vergroten, om tot een actieve leerhouding te komen. We willen op deze manier aansluiten bij de 21<sup>e</sup> eeuw.

Door hier bepaalde werkafspraken aan te koppelen proberen we de regie in handen te geven van de leerlingen. Door middel van het voeren van reflectie-gesprekken ontwikkelen we de verantwoordelijkheid en de zelfstandigheid van leerlingen.

### bevindingen visitatieteam

De school heeft het uitgangspunt om de intrinsieke motivatie, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid van leerlingen te vergroten. Daarvoor is een doelenblad ontwikkeld voor spelling, rekenen, taal en lezen. Een moedig en waardevol besluit. Het doelenblad kan zeker een basis vormen voor een goede ontwikkeling, mits deze ook o.a. een structurele opbouw heeft om tot dagoverstijgende planningen te komen, keuzevrijheden, reflectiemogelijkheden en persoonlijke doelen bevat. Tijdens de visitatie heeft het visitatieteam waargenomen dat het doelenblad erg gericht is op de doelen van die dag, weinig dagoverstijgende of langere termijn doelen bevat. De leerlingen zijn daardoor gericht op de planning van die dag. Doordat er geen accenten liggen op langere termijn planning wordt de leerling te weinig gestimuleerd zich verantwoordelijk te voelen voor zijn werk en zal bij de leerling niet het gevoel ontstaan de regie in handen te hebben. Eigenaarschap is duidelijk onderbelicht. Het geeft te weinig stimulans tot uitdaging en het ontstaan van intrinsieke motivatie.

Wel leidt het doelenblad tot reflectie, waarvan de kind-gesprekken die we hebben gezien mooie voorbeelden vormen.

**Indicatoren op leraarniveau**

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

**evaluatie school**

Door gebruik te maken van het nieuwe doelenblad verandert de rol van de leerkracht. Hij/zij wordt meer coach, waardoor leerlingen meer de baas zijn over hun eigen ontwikkeling.

We leren ze de vaardigheden om zo kritisch mogelijk naar het eigen werk te kijken en de intrinsieke motivatie te vergroten.

Daarnaast willen we in elke groep aansluiten op het niveau van de individuele leerling. Tijdens het werken is dit te zien. Voorbeelden hiervan zijn: werken met verschillende niveaus op het gebied van rekenen, de plusgroep en kinderen die werken op eigen niveau. Dit is voor de leerlingen terug te vinden op het doelenoverzicht.

Verder is er ruimte voor eigen doelen op de achterkant van het doelenblad. Ook kunnen kinderen kiezen voor extra oefening op de computer en materialen uit de keuzekast.

**bevindingen visitatieteam**

Het visitatieteam heeft waargenomen dat de basis voor vrijheid en verantwoordelijkheid bij de kinderen in ruime mate aanwezig is. Leerlingen hebben een positieve houding naar elkaar, kunnen goed naar elkaar luisteren en geven elkaar complimenten.

Ook hebben de leerkrachten een goede pedagogische basishouding. Accenten liggen duidelijk op houding van kinderen en niet op prestaties en cijfers. Een prima basis voor een klimaat waar leerlingen hun eigen proces kunnen vormen.

We hebben dit ook terug gezien in de gesprekken met de leerlingenraad.

Toch lieten in het algemeen leerkrachten kansen liggen om te komen tot meer vrijheden en verantwoordelijkheden van de leerlingen. Ze durven de leerlingen te weinig los te laten. Het gevolg is dat we veel leerkracht-gestuurde momenten hebben gezien, waarbij de instructie teveel bepaalt wanneer kinderen aan de slag kunnen. Er zou meer vertrouwen aan de leerlingen gegeven kunnen worden, mede omdat de voorwaarden hiervoor bij de kinderen zeker aanwezig zijn. Het zou de mogelijkheden om te komen tot eigenaarschap, zeker vergroten.

Bij de lessen van "Topondernemers" zagen we meer toekenning van vrijheden en verantwoordelijkheden.

### 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

We hebben als team teamregels opgesteld. Zo is het duidelijk hoe we met elkaar om willen gaan en te komen tot een optimale begeleiding van alle kinderen bij ons op school. Bovendien proberen we op professioneel niveau met elkaar in gesprek te gaan, om zo de ontwikkeling van leerlingen als groep en als individu voort te zetten. Dit doen we als team d.m.v. bijvoorbeeld collegiale bezoeken en inhoudelijke gesprekken tijdens vergaderingen waarbij we onze manier van werken bespreken vanuit de daltonkernwaarden, altijd startend vanuit het waarom.

### bevindingen visitatieteam

We hebben kennis gemaakt met een enthousiast team. Een team dat op een open en eerlijke wijze met elkaar bezig is met de vorming van de leerlingen. Uitgangspunt in contacten met leerlingen is houding en vanuit die houding komen tot vertrouwen en een lerende situatie.

Het is ons duidelijk geworden dat er sinds een tweetal jaren een duidelijke ontwikkeling in gang is gezet. Een ontwikkeling waarbij leerteams de initiatieven nemen. Een goed voorbeeld daarvan zijn de daltoncoördinatoren. Binnen de daltoncommissie worden de voorstellen gedaan m.b.t. de daltonontwikkeling. Ook bezoeken de daltoncoördinatoren de regiobijeenkomsten en de Nationale Daltondag.

Twee keer per jaar zijn er vanuit de directie ontwikkelgesprekken en klassenbezoeken met de leerkrachten. Een goed ontwikkelpunt zouden klassenbezoeken van de daltoncoördinatoren a.d.h.v. een kijkwijzer kunnen zijn.

## 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

We geven middels het doelenoverzicht de kinderen de kans om inzicht te krijgen in het eigen werk. Hierbij kunnen kinderen ook hulp vragen aan hun maatje of een maatje zoeken die hen kan helpen met het desbetreffende vak.

We willen de kinderen voldoende materialen en mogelijkheden bieden naast de standaard lesboeken en werkboeken om aan hun doelen te werken.

We verwachten in de bovenbouw dat de leerlingen zelf het werk nakijken, het zelf beoordelen, weten hoe ze moeten handelen bij vragen en zoveel mogelijk de regie in eigen handen hebben. In de middenbouw is er een andere focus. Daar zijn we meer gericht op het aanleren van de vaardigheden op het gebied van zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en reflectie om er voor te zorgen dat wat hierboven beschreven staat, ook gevraagd mag worden van de leerlingen. Hiervoor hebben we voor elke groep een werkwijze ontwikkeld, waarin duidelijk wordt omschreven op welk moment er aandacht wordt besteed aan welk onderdeel.

### bevindingen visitatieteam

Het proces om te komen tot grotere mate van zelfstandigheid is goed ingezet. Voorbeelden daarvan zijn het gebruik van de doelenbladen, planbord in groep 1/2, kanjerkring, keuzewerk, tutorlezen, zelfstandig nakijken, "Ik kan helpen met", wisselende werkvormen, samenwerkend en coöperatief werken en Topondernemers.

Binnen de bezoeken aan de verschillende groepen hebben we de voorbeelden ervan gezien. Leerlingen werkten in de gang aan Topondernemers en de zand- en watertafels.

Het verder uitwerken van de doelenbladen met uitbreiding van keuzemogelijkheden in tijd, plaats, tempo en werkvorm zou de leerlingen erg stimuleren en zou eigenaarschap vergroten.

Binnen de leerlingenraad kwam duidelijk naar voren dat leerlingen gemotiveerd zijn om nog meer te kunnen samenwerken en zelfstandig werken. Het zou prachtig zijn als het team deze uitdaging in de komende periode nog meer aan zou gaan. De motivatie ervoor, hebben we ook duidelijk bij de leerkrachten gevoeld.

### Indicatoren op leraarniveau

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

### evaluatie school

De leraar creëert een goed pedagogisch klassenklimaat, door voorspelbaar leerkrachtgedrag en door rust en ruimte te bieden voor initiatieven van kinderen. Zo ontstaat er een optimale situatie voor kinderen om te werken aan hun doelen. D.m.v. het doelenblad hebben we een stap gezet in de ontwikkeling van het zelfstandig werken en zelfstandig leren van leerlingen. Het bieden van ruimte om talenten te ontwikkelen is op dit moment nog niet optimaal in onze ogen; in verschillende groepen vinden wel activiteiten plaats die hier ruimte voor bieden, zoals bijvoorbeeld het inrichten van workshops door kinderen, maar hier willen we nog graag een doorgaande lijn voor ontwikkelen.

### bevindingen visitatieteam

In de groepen heerst rust en respect en er is een goede luisterhouding. Ook het werken in de gangen verliep goed. Basisvoorwaarden om vrijheid en zelfstandigheid te ontwikkelen zijn aanwezig. Het team moet echter wel m.b.v. een duidelijke structuur, plan van aanpak en durf, bewust hiervoor kiezen. Hierbij het vertrouwen aan de leerlingen geven en zo komen tot echte talentontwikkeling. Ook hierbij refereren we naar opmerkingen binnen de leerlingenraad: "De leerkrachten leggen steeds meer uit over het "Waarom van iets" en dat vinden we heel prettig".

### 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

Collega's denken mee over het beleid. Er is ruimte tot het volgen van opleidingen op eigen initiatief. Daarnaast werken we met verschillende commissies bij ons op school. Collega's kiezen zelf de commissie die ze aanspreekt en waar hun kwaliteiten het beste tot hun recht komen. Ook is er binnen vergaderingen de ruimte om zelf agendapunten aan te dragen.

### bevindingen visitatieteam

Het is heel fijn te zien dat leerkrachten zich prettig voelen in het team en dat er mogelijkheden zijn tot realisering van eigen ideeën. Dat was ook merkbaar in de gesprekken met de leerkrachten. Om de motivatie van de leerkrachten te behouden, zou het heel goed zijn als er naast een jaarplan ook een meerjarenplan voorgesteld zou kunnen worden. Zodat evenals bij de leerlingen ook voor de leerkrachten duidelijke doelen ontstaan die dan weer motiverend kunnen werken. Hierbinnen kunnen de leerkrachten dan hun eigen rol vinden.



### 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

Samenwerken is één van onze kernwaarden en heeft daarom een belangrijke plek binnen onze school. Dit is terug te vinden in o.a. maatjeswerk, Topondernemers, coöperatieve werkvormen, tutorlezen/tutorleren, samenwerkingsopdrachten en de keuze van de werkplek.

Een aantal jaren geleden zijn wij begonnen met de Kanjertraining. Een methode/leidraad die gericht is op de sfeer in de klas en sociale vaardigheden. Op onze school is goed te zien dat we ons deze manier 'eigen gemaakt' hebben, door de fijne sfeer die er zowel binnen school als op het plein hangt. Kinderen leren respect te tonen voor anderen en zichzelf, leren hoe ze om moeten gaan met lastige situaties en leren wat fatsoenlijk gedrag is.

#### bevindingen visitatieteam

De leerlingen werken samen bij de opdrachten van Topondernemers, in alle klassen wordt gebruik gemaakt van maatjeswerk. Er wordt groepsdoorbrekend samengewerkt, groep 4 helpt bij het lezen van groep 1-2 en groep 8 werkt samen met groep 1-2 aan een natuurproject. De leerlingen zijn gewend om samen te werken en doen dit in de klas, op de gang of in het computerlokaal. De sfeer tijdens het samenwerken is uitstekend (Dit geven leerlingen zelf ook terug). Wij hebben verder diverse coöperatieve werkvormen mogen zien.

#### Indicatoren op leraarniveau

3.3	De leraar werkt op respectvolle wijze samen met collega's en leerlingen.
3.4	De leraar geeft samen met collega's vorm aan de taak of leertaken, zoals deze in de school zijn afgesproken.
3.5	De leraar kan verschillende vormen en niveaus van samenwerken toepassen.
3.6	De leraar schept een pedagogisch veilig klimaat voor samenwerking met de leerlingen en tussen de leerlingen onderling.

### evaluatie school

Ook als team is het belangrijk om te leven vanuit bepaalde regels om zo een goed voorbeeld te zijn voor onze leerlingen. We hebben een aantal teamregels opgesteld, waardoor wij als leerkrachten ook echt een voorbeeld zijn voor onze leerlingen. De basis hiervoor zijn de leefregels vanuit de Bijbel met daarbij de regels vanuit de Kanjertraining.

We proberen vorm te geven aan ons onderwijs door met elkaar in gesprek te zijn en zo samen te werken. Dit kan d.m.v. werkgroepen, groepsbesprekingen, inhoudelijke vergaderingen en parallel overleg.

### bevindingen visitatieteam

Diverse teamleden geven aan hoe er door de teamleden onderling wordt samengewerkt. De school werkt met leerteams, leerkrachten voelen zich daar veilig genoeg in om aan te kunnen geven wat ze lastig vinden of waarin men vast loopt. De leerkrachten spreken respectvol over elkaar en over elkaars leerlingen. Als leerkrachten samenwerkingsopdrachten initiëren en of begeleiden/bijsturen gebeurt dat op een respectvolle manier naar de leerlingen toe. De gehele school straalt rust en respect uit.

### 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

We willen samen met de kinderen een school zijn waarin we open staan voor de ideeën en gedachten van de kinderen. Dit is terug te zien in de klassen waarbij we met een 'open houding' communiceren met de kinderen, waarbij we naar ze luisteren en samen nadenken over de invulling van ons onderwijs. Dit is ook terug te zien tijdens de klassenvergaderingen en de leerlingenraad.

### bevindingen visitatieteam

De "open houding" zoals de school dat zelf formuleert is ruimschoots aanwezig in de school. Het visitatieteam kon en mocht met iedereen praten en overal naar binnen lopen. De leerkrachten hebben ook naar het visitatieteam een open houding. De klassenvergaderingen en de leerlingenraad zijn goed verankerd in de school. De leerlingen zijn in staat in de leerlingenraad elkaar te laten uitspreken en aan te geven wat hun mening is.

## 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

De leerlingen zijn door te werken met het vernieuwde doelenblad meer eigenaar van het werk en ontwikkeling/ leerproces. We verwachten van kinderen dat ze kritisch blijven kijken naar het werk en ook weten wat ze moeten doen als ze iets niet begrijpen/ goed hebben uitgevoerd. Op de achterkant van elk doelenblad noteren de kinderen de leerpunten/ eigen doelen n.a.v. het gemaakte werk. In de groepen 5 t/m 8 maken we gebruik van het reflectiemodel waardoor we willen dat kinderen reflecteren op hun werkhouding en gedrag. Bovendien is hier ook de Kanjertraining van toepassing. Met oefeningen zoals bijvoorbeeld het pettenkwadrant leren we kinderen kritisch naar elkaar en zichzelf te kijken, het op een respectvolle manier te benoemen en ook kunnen omgaan met het ontvangen van positieve en negatieve kritiek.

### bevindingen visitatieteam

De school geeft in haar reflectie aan dat de leerlingen met het vernieuwde doelenblad meer eigenaar zijn geworden van het werk en ontwikkeling/leerproces. Dit kunnen we als visitatieteam niet geheel onderstrepen. Hoewel de leerlingen de mogelijkheid hebben op de achterkant van hun doelenblad hun eigen leerdoelen te formuleren zien we dat door het afschaffen van de weektaak ook de mogelijkheid tot reflectie door leerlingen minder aanwezig is. We zien wel dat de Kanjertraining, de kindgesprekken en het gehanteerde reflectiemodel waardevolle aanvullingen zijn om kinderen te leren reflecteren. Ook zien we dat de leerlingen over het algemeen een reflectieve houding hebben.

### 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

Het reflecteren van de samenwerking wordt op verschillende manieren gedaan. Er zijn gesprekken die plaats vinden tussen de leerling en de leerkracht n.a.v. het doelenoverzicht. Op deze manier leren we de leerlingen te reflecteren op zijn eigen functioneren. Daarnaast reflecteren we ook het gebied van werkhouding. Door gebruik te maken van 'Topondernemers', worden er ook reflectiegesprekken gevoerd op het gebied van samenwerking. Bovendien zijn we gestart met een nieuwe vorm van groepsbesprekingen waarbij de individuele collega op basis van analyse heeft geëvalueerd en gereflecteerd en daarna tijdens de groepsbespreking gebruik maakt van feedback en expertise van collega's om te komen tot verdere ontwikkeling van ons onderwijs.

### bevindingen visitatieteam

Er vinden kindgesprekken plaats tussen leerkracht en leerlingen omtrent het doelenoverzicht. We vinden de geobserveerde gesprekken pedagogisch sterk en reflectief. De leerkracht daagt de kinderen uit tijdens het gesprek om kritisch te kijken naar het eigen handelen en om de goede punten, maar ook de verbeterpunten te benoemen. De nieuwe vorm van groepsbesprekingen waarbij er wordt geëvalueerd en gereflecteerd op basis van analyse zien we als een goede manier om het onderwijs verder te kunnen verdiepen.

### 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

Op onze school vinden we het belangrijk om van en met elkaar te leren en dit heeft ook echt een plek. We proberen dit te doen door middel van inhoudelijke vergaderingen, groepsbesprekingen, klassenbezoeken, paralleloverleggen en collegiale bezoeken.

Vanaf groep 5 hanteren we het reflectiemodel. Hierbij zijn de kinderen ingedeeld in 3 groepen. Het reflectiemodel is gericht op de werkhouding. We werken vanuit bepaalde verwachtingen waaraan kinderen moeten voldoen om vervolgens meer vrijheid/zelfstandigheid te krijgen. Bovendien denken we op deze manier de leerlingen een goede basis te geven voor de rest van de schoolloopbaan.

### bevindingen visitatieteam

Het valt op dat de school niet alleen bij de kenwaarde reflectie, maar bij alle kernwaarden aandacht heeft voor het parallelle proces. Dit houdt in dat de school het belangrijk vindt om van elkaar te leren.

Het gehanteerde reflectiemodel, waarin de leerlingen worden ingedeeld in drie groepen is alleen gerelateerd aan werkhouding. We zien dat de indeling vaak plaatsvindt door de leerkracht. Ook hier zou de school na kunnen denken op welke wijze ze de leerlingen meer eigenaar kunnen laten zijn.

Samenvattend: hoewel door het afschaffen van de weektaak het reflecteren van de leerlingen in de knel dreigt te komen, hanteert de school een aantal alternatieven, zoals de kindgesprekken, het reflectiemodel, de Kanjertraining en het werken met Topondernemers, zodat we deze kernwaarde voldoende terug zien komen.

## 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

Twee jaar geleden hebben we een nieuwe ‘taak’ ontwikkeld, genaamd het doelenblad. Met dit doelenblad werken we van groep 3 t/m 8. Binnen dit overzicht bieden we de doelen van de lessen die in die week aan bod komen. Op deze manier krijgen kinderen inzicht in hun eigen ontwikkeling en ontdekken leerpunten. Zo leren kinderen efficiënt met de tijd om te gaan en leren zelf verantwoordelijk te zijn voor het werk. De leerlingen weten wat er van ze verwacht wordt, waardoor ze zelf actief zijn. Bovendien proberen we zo de intrinsieke motivatie aan te spreken.

### bevindingen visitatieteam

Met de ontwikkeling van het doelenblad krijgen de kinderen de kans om inzicht te krijgen in hun eigen ontwikkeling. Dat kinderen op deze wijze ook leren om efficiënt met hun tijd om te gaan is maar de vraag aangezien het doelenblad meer een “product” document is. Het leren plannen van hun taken over de dagen heen is met de afschaffing van de taakbrief nl. niet meer inzichtelijk. Wel zien we dat de kinderen t.a.v. de kernwaarden duidelijk zelfstandig zijn, zich verantwoordelijk voelen voor hun werk en ook kunnen samenwerken. Ook onderstreept de het visitatieteam dat leerlingen door het “doelenblad” meer intrinsiek zijn gemotiveerd.

### 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

Alle collega's werken met een jaarrooster en een weekplanning. Door dit goed voor te bereiden en bewust te zijn van wat er gedaan moet worden, is de efficiëntie groter. Dit krijgt letterlijk vorm door het werken met het doelenblad.

We werken met groepsbesprekingen. Tijdens dit overleg zijn alle parallel collega's aanwezig en de IB'er. Er wordt gekeken naar resultaten en analyses. Binnen dit overleg zijn we op zoek naar antwoorden op een aantal kernvragen:

- Wat heeft de groep nodig om tot ontwikkeling te komen?
- Wat heeft een individuele leerling nodig om tot ontwikkeling te komen?

We vinden het belangrijk dat er niet steeds dezelfde manier van werken wordt toegepast en dat leerlingen de ruimte krijgen om kennis te maken met andere werkvormen. Daarom hebben we gekozen om te werken met de methode 'Top-ondernemers' en worden er in elke groep coöperatieve werkvormen toegepast.

### bevindingen visitatieteam

We zien dat er gestructureerd wordt gewerkt op 't Kofschip. Dat is op een grote school met twee locaties ook noodzakelijk. Het werken met leerteams binnen het 't Kofschip is een mooie ontwikkeling en is een effectieve werkwijze. Op deze manier heeft de school ook duidelijk aandacht voor het parallelle proces wat betreft de Daltonontwikkeling. De school schrijft in haar reflectie: *"Alle collega's werken met een jaarrooster en een weekplanning. Door dit goed voor te bereiden en bewust te zijn van wat er gedaan moet worden, is de efficiëntie groter. Dit krijgt letterlijk vorm door het werken met het doelenblad"*. Hier zouden we graag zien dat er meer eigenaarschap bij de leerling wordt neergelegd, waarbij de leerkrachten toch meer "los moeten laten". De inzet van de methode Topondernemers en de aandacht voor de coöperatieve werkvormen zien we als een duidelijk meerwaarde binnen de organisatie van de school.

### 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

We hebben binnen onze school een duidelijk plan voor onze zorgleerlingen. Binnen de lessen proberen we zoveel mogelijk zorg weg te nemen door goede instructies te geven met behulp van het EDI-model en gebruik te maken van HGW-formulieren (Handelingsgericht werken) voor de vakken rekenen en begrijpend lezen. Daarnaast spelen onze IB-ers een belangrijke rol in het ondersteunen van de leerkrachten. Binnen onze school is er een aantal leerlingen met een arrangement, deze kinderen krijgen extra begeleiding van een onderwijsassistent. Op deze manier proberen wij alle leerlingen te geven waar zij behoefte aan hebben en hen verder te helpen in hun ontwikkeling.

### bevindingen visitatieteam

De school heeft een basisarrangement en ook de tussendoelen zijn op orde. Verder wordt er gewerkt met het EDI-model en met HWG (Handelings Gericht Werken). Daarmee geeft de school aan veel zorg te besteden aan het geven van kwalitatief goede instructie. We zien een lerend team, waarbij de directie veel aandacht heeft voor het draagvlak van het team. Echter we zien bij de leerlingen van 't Kofschip de voorwaarden aanwezig (zelfstandig, verantwoordelijk en kunnen samenwerken) om de volgende stap te zetten.

## 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

Elk jaar beschrijven we in het jaarplan welke doelen wij als school willen behalen op het gebied van Dalton. Verder wordt hierin gemeld wie welke taken uitvoert en wie hier verantwoordelijk voor is. Op dit moment zijn er twee daltoncoördinatoren die ervoor zorgen dat de school in ontwikkeling blijft op het gebied van Dalton. Deze coördinatoren bezoeken bovendien, samen met de directrice, de regiodagen en de landelijke Daltondag.

Als Daltonschool vinden wij het belangrijk om te laten zien waar we voor staan en van waaruit wij werken. We doen dat op verschillende manieren. Ten eerste wordt er tijdens de informatieavonden aan het begin van het schooljaar duidelijk uitgelegd van waaruit wij werken en wat wij belangrijk vinden met de daarbij horende keuzes die we maken. Bovendien maken we gebruik van enquêtes voor ouders en leerkrachten. Door het opstarten van de leerlingenraad hebben we een plek gecreëerd, waardoor leerlingen meegenomen worden in nieuwe ontwikkelingen en waarbij hun mening wordt gevraagd.

Op onze school is het de afspraak dat nieuwe leerkrachten de cursus volgen om het daltoncertificaat te behalen.

Het schoolbestuur ondersteunt onze school met daarbij de daltonontwikkelingen.

### bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam kan zich vinden in de zelfevaluatie van de school. In het daltonboek is de daltonvisie en de kernwaarden mooi omschreven waarbij het overzicht van de groepen goed inzicht verschaft.

De gouden cirkel is terug te lezen in het daltonboek. De school heeft aangegeven dat dit het eerste daltonboek is voor 't Kofschip. Hoofdstuk 8 staat beschreven waar jullie aan willen werken. Wie verantwoordelijk is voor wat en wanneer is niet duidelijk. Het borgen van de ontwikkeling wordt inzichtelijker en planmatiger als er gebruik wordt gemaakt van het dalton ontwikkelplan van de NDV.

### Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

### Uit de gesprekken met leerlingen

De leerlingen van de leerlingenraad zijn leerlingen van groep 6, 7 en 8. Ze vinden het een eer gekozen te worden en hun groep te vertegenwoordigen in de leerlingenraad. Ze vinden hun school een gezellige school, waar wel hard gewerkt wordt, maar waar ook wel rustmomenten zijn. Met name het samenwerken bij "Topondernemers" vinden ze heel leerzaam en prettig, maar ook uitleg geven aan anderen ervaren ze als erg prettig. Ze vinden dat ze op een daltonschool meer samenwerken, meer zelfstandig werken en dat ze ook leren meer naar zichzelf te kijken. Ook vinden ze het belangrijk dat ze steeds vaker te horen krijgen waarom ze iets leren. Enkele projecten waar ze aan hebben deelgenomen zijn: de koningsspelen, de Zending en de Stichting Ghandia.



Om hun invloed te vergroten willen ze meer klassenvergaderingen, werken met ideekaarten en een ideeënbus.

Tijdens de vergadering was er een open luisterhouding en respect naar elkaar. Er was een grote mate van betrokkenheid een positieve bijdrage te leveren aan hun onderwijs. Ze voelden zich zeer verantwoordelijk en waren goede ambassadeurs van de school.

### Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Het visitatieteam is door de leerkrachten hartelijk ontvangen. Er hebben veel korte gesprekjes gedurende de dag plaatsgevonden. Expertise is over en weer gedeeld. De gesprekken gingen over de mogelijkheden van het team en de leerlingen. Hoe geef je sturing en hoe mag je loslaten als leerkracht? De leerkrachten hebben goede ervaringen met het doelenblad maar er blijft een spanningsveld tussen het gebruik van de dagtaak, dagplanning op het bord en de realisatie van een echte weekplanning, of maandplanning voor de oudste leerlingen. Groep 8 maakt gebruik van een agenda waarin zij leren om met een planning op lang termijn om te gaan.

Het visitatieteam heeft weinig groepswork gezien maar de leerkrachten hebben ons verzekerd dat er op het lesrooster vele vormen van groepswork wordt gegeven. De dag die het visitatieteam nu hebben ervaren is zoals de school gewend is om te werken.

Al met al heeft het visitatieteam mooie en interessante gesprekken ervaren met de leerkrachten.

### Uit de gesprekken met de schoolleiding

De directeur vertelt in het kort hoe de daltonschool zich de laatste jaren heeft ontwikkeld. De school heeft een lange geschiedenis als daltonschool. Het leerlingaantal is de laatste jaren sterk gegroeid waardoor er is gekozen voor uitbreiding van de Schutlanden en uitbreiding van een nieuwe locatie de Erflanden. De inrichting in daltonruimte is hierdoor beperkt op de Schutlanden. Er zijn weinig werkplekken op de gang. De ruimte om het gebouw is prachtig groot. De leerlingen kunnen vrijuit spelen op het aangrenzende sportveld.

De directeur vertelt dat de ouders tevreden zijn over de school. Ze is zeer tevreden over de input van de twee opgeleide daltoncoördinatoren. Er is veel gewerkt aan het waarom-vraagstuk binnen de school. De school zorgt ervoor dat de leerkrachten van beide scholen op beide locaties werken. Elk jaar wordt gekeken hoe de inzet zal zijn op de verschillende locaties. Dit werkt de samenwerking rondom daltonontwikkeling beter in de hand.

De directeur vertelt dat de leerkrachten zoveel mogelijk deelnemen aan de regiodagen en daltondagen. Een delegatie van het team gaat naar de daltondagen. De daltoncoördinatoren zijn vertegenwoordigd in de regiovergadering. De daltonontwikkeling wordt geborgd in de dagelijkse praktijk doordat er veel wordt overlegd met elkaar. Er zijn parallel overleggen voor de doorgaande lijn. Er worden flietsbezoeken afgelegd om te kijken en beoordelen dat iedereen hetzelfde bedoelt en uitvoert. De klassenbezoeken worden afgenomen met een daltonkijkwijzer.

Voor het eerst heeft de school de verslaglegging in een daltonboek beschreven. De school is er trots op en heeft haar best gedaan om het doelenblad vorm te geven. Er zullen in de toekomst verbeteringen aan worden gebracht. Er wordt hierover in de vergaderingen goed gecommuniceerd met elkaar. Daarnaast vormen de kindgesprekken de uitkomst op het nadenken over het reflecteren op het doelenblad. De leerkrachten stellen de juiste feedbackvragen aan de leerlingen. Topondernemers is een methode die tegemoet komt aan de kernwaarde samenwerken.

De leerlingen leren door coöperatief leren veel van de onderwerpen uit de samenleving die de methode aangeeft.

Tot slot geeft de directeur aan dat ze trots is op de actievare houding van de leerkrachten en de leerlingen.

## Uit de gesprekken met ouders

Aanwezig het visitatieteam en 5 ouders.

Alle ouders zijn actief betrokken bij de school via de “functies” overblijfmoeder, ouderraadslid of lid medezeggenschapsraad.

Na een voorstelronde legt de voorzitter van het visitatieteam uit wat de visitatie omhelst en hoe de verdere procedure is.

Van “Dalton” weten de ouders dat er 5 kernwaarden zijn en er veel wordt samengewerkt. De ouders noemen hierbij de term “maatjes”. Ouders zien hun kinderen samenwerken maar ook regelmatig alleen. Ouders benoemen het samenwerken als waardevol voor de leerlingen.

De kinderen leren verantwoordelijkheid aan door bijvoorbeeld de klassendienst en het tutorleren van groep 5 met groep 3.

Ouders zien duidelijk dat er door het team wordt gedifferentieerd zodra een leerling een aantal vrijheden niet aan kan. De leerlingen leren goed te reflecteren.

Ouders kiezen voor de school omdat de school vanwege de reputatie het Daltononderwijs, de identiteit en soms omdat de school dicht bij is.

Ouders geven aan vooral erg tevreden te zijn met de school maar noemen ook een aantal verbeterpunten.

Om de nieuwsbrief te kunnen lezen moet er worden ingelogd op de website en een van de ouders benoemde dit als lastig.

Het werken met het doelenblad is voor de ouders niet helemaal helder, er wordt in het gesprek geconstateerd dat het wekelijks meegeven van het doelenblad de ouders zou helpen om met hun kind over te de behalen of behaalde doelen te spreken.

Ouders worden tijdens de informatieavond aan het begin van het schooljaar geïnformeerd over Dalton en de eventuele wijzigingen in het beleid van de school.

Ouders geven aan wel erg goed te worden geïnformeerd door de leerkrachten. De ouderbetrokkenheid wordt bijvoorbeeld bevorderd door een enquête over schooltijden en er worden diverse ouders gevraagd voor hulp op school.

Ouders voelen zich gehoord op deze school, leerkrachten werken hard en hebben oog voor de leerlingen. Leerlingen die extra aandacht nodig hebben krijgen die ook.

## Uit de gesprekken met het bestuur

### naam bestuurslid: A. Eilander en S. Gijsbertsen

Verslag van het gesprek met dhr. A. Eilander, directeur-bestuurder en dhr. S. Gijsbertsen, beleidsmedewerker van Pricoh.

Voorzitter van het visitatieteam verduidelijkt de opzet en de doelstelling van de visitatiedag.

Binnen Pricoh zijn er verschillende scholen die onderwijsvernieuwend bezig zijn. 't Kofschip past goed als Daltonschool in dit rijtje.

Het bestuur geeft aan dat 't Kofschip hun grootste school is en dat men werkt met leerteams.

Het bestuur waardeert dat door het werken met leerteams het eigenaarschap bij het team wordt neergelegd.

2x per jaar wordt de ontwikkeling van de school besproken met de directie. Ook zijn er in het kader van het beoordelingsgesprek met de directeur gesprekken met team, ouders en leerlingen.

Het visitatieteam onderstreept het belang van zo'n organisatie.

Het bestuur vindt dat 't Kofschip zowel onderwijsinhoudelijk als demografisch voor een aantal uitdagingen staat. Zo is de school gaan werken met een zgn. “doelenblad”. Het bestuur vindt dit een goede ontwikkeling, maar ziet ook dat het eigenaarschap van de leerlingen hierbij in het geding kan komen. Hier zal de school nog stappen in moeten zetten.

De groei van de wijk Schutlanden en Erflanden waar de school op twee locaties is gevestigd stagneert. Dat betekent dat de school hierop moet anticiperen en in relatie moet blijven staan met de omgeving. De school staat in het “betere” segment van Hoogeveen. In andere wijken kent Hoogeveen nl. veel armoede. Meer dan 50% van de bewoners in deze wijken leeft in armoede. Dit betekent dat Pricoh met haar 9 scholen te maken heeft met een grote diversiteit aan wijken, waarop moet worden geanticipeerd.

't Kofschip is de grootste school en dat betekent ook dat veel kernwaarden van dalton worden verspreid over de andere scholen van Pricoh.

Tot slot geeft het bestuur aan dat ze het werken met leerteams als parel van de school zien. Het visitatieteam bedankt de voorzitter voor het prettige, open gesprek.

## 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	De school werkt met een doelenblad in plaats van een taakbrief dat betekent dat het eigenaarschap van leerlingen in het eigen onderwijs-leerproces in het geding komt. De school zal een vorm moeten vinden waarbij ze recht doen aan dit eigenaarschap.
Nr.2	In het kader van borgen van de daltonontwikkeling adviseren wij een Dalton Ontwikkelplan ( DOP ) op te stellen waarin aan de orde moet komen hoe de school gaat werken aan de verdere daltonontwikkeling uitgewerkt in een nader omschreven tijdspad. Het format voor een DOP is te vinden op de site van de NDV.

### slotopmerkingen

Het visitatieteam heeft het ontvangst door de directeur, de daltoncoördinatoren en het team als zeer prettig ervaren. De dag begon goed doordat de leerlingen die als ontvangstcomité in de gang stonden ons een kopje koffie aanboden. De parels die nog genoemd moeten worden van de school en die opvallend zijn is de rust die de school uitstraalt. Het pedagogisch klimaat is goed. Er is een mooie basishouding te zien. De leerkrachten noemden dit het resultaat van de Kanjertraining. Daarnaast willen we genoemd hebben dat leerkrachten en leerlingen goed kunnen verwoorden waar het om draait in de school. Zij zijn open en hebben kunnen vertellen waar zij in gegroeid zijn en wat ze nog willen leren. De basis is gelegd en dalton wordt doorontwikkeld. We bedanken de school voor de aangeboden lunch en het heerlijke gebakje aan het einde van de dag. Al met al weer een prachtige dag en een mooi voorbeeld van coöperatief leren in diverse lagen in de school.

### Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
Ruby Trebels		17-05-2017

## 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 het bezoek van het visitatieteam als plezierig ervaren. Gedurende de dag hebben we de visiteurs leren kennen als betrokken en geïnteresseerd naar collega's en leerlingen. De gevoerde gesprekken zijn als positief ervaren. We zijn blij dat we hebben mogen laten zien wat wij in huis hebben en vonden het ook erg prettig dat er gesprekken ontstonden om onze werkwijze goed uit te kunnen leggen, waardoor er wederzijds begrip ontstond. Het is fijn om uit te kunnen leggen welke keuzes er zijn gemaakt en waarom we de dingen doen zoals we ze nu doen.

We kunnen ons vinden in het verslag, omdat het een goede weergave is van hoe wij de dag hebben ervaren en hoe wij werken.

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

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	De school werkt met een doelenblad in plaats van een taakbrief .dat betekent dat het eigenaarschap van leerlingen in het eigen onderwijsleerproces in het geding komt. De school zal een vorm moeten vinden waarbij ze recht doen aan dit eigenaarschap.
<b>actie</b>	Inventariseren welke onderdelen we kunnen toevoegen aan het doelenblad zodat we het eigenaarschap van de kinderen kunnen vergroten. Eind schooljaar hebben we dan een vernieuwd doelenblad voor de groepen 4 t/m 8.
<b>Uitvoerenden</b>	Daltoncommissie in overleg met het team
<b>tijdvak</b>	Schooljaar 2017-2018
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	
<b>toelichting</b>	In ons jaarplan 2017-2018 staat het meerjarendoel: daltonontwikkeling en eigenaarschap. In ieder jaarplan omschrijven we een jaardoelen om hier invulling aan te kunnen geven. Voor het schooljaar 2017-2018 hebben we gekozen voor de volgende jaardoelen: 1) doorgaande lijn evaluatie en reflectie in samenhang met het werken met doelen is beschreven in de werkwijzers. 2) meer eigenaarschap via een verbeterde versie van het doelenblad. Bij beide doelen horen activiteiten, die na iedere stap worden geëvalueerd. Verder willen we de keuzekast invulling gaan geven welke gerelateerd is aan de doelen.

<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	In het kader van borgen van de daltonontwikkeling adviseren wij een Dalton Ontwikkelplan ( DOP ) op te stellen waarin aan de orde moet komen hoe de school gaat werken aan de verdere daltonontwikkeling uitgewerkt in een nader omschreven tijdspad. Het format voor een DOP is te vinden op de site van de NDV.
<b>Actie</b>	We beschrijven onze daltonontwikkeling met tijdspad in het format van de DOP voor de schooljaren 2017/2018 en 2018/2019. Dit willen we laten aansluiten bij het schoolplan, dit betekent dat we in het jaar 2019 weer een nieuwe DOP gaan schrijven.
<b>uitvoerenden</b>	Thea de Weerd, Jeroen Koster, Erna Nienhuis
<b>tijdvak</b>	2017-2018
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Op dit moment nog niet duidelijk
<b>toelichting</b>	Daltonontwikkeling is jaarlijks onderdeel van ons jaarplan, welke geschreven wordt n.a.v. het opgestelde schoolplan en de evaluaties van het vorig schooljaar. Ieder jaar kiezen we voor verdere implementering /borging /verbetering en/of ontwikkeling. Het schrijven van een DOP is nieuw voor ons.

### Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
Thea de Weerd	directeur		05-10-2017
Ruby Trebels	visitatievoorzitter		20-09-2017

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.