

## Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

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

Zie handleiding visitatie lidscholen  
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	<b>Antoniuschool</b>
Adres	Montfortlaan 20
Postcode en plaats	5688 NM Oirschot
E-mailadres school	antoniuschool@skobos.nl
Telefoonnummer school	0499-550356
Directeur	<b>Ralf Burggraaf</b>
Adjunct-directeur	-
Daltoncoördinator	Angela Vennix
Aantal groepen (PO)	6 (1/2a, 1/2b, 3, 4/5, 5/6, 7/8)
Aantal leerlingen	160
Populatie (PO)	PO
Aantal leraren	11
In bezit van Daltoncertificaat	7 leerkrachten en 1 pedagogisch medewerker
Bezig met Daltoncursus	4 leerkrachten en 2 pedagogisch medewerkers Directeur volgt de opleiding tot Dalton leidinggevende
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	Dit schooljaar is er een inspectiebezoek op bestuursniveau en aan de hand daarvan worden dit schooljaar ook twee scholen bezocht.
<b>Visitatieteam</b>	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	dhr./mevr.
Lid 3.	dhr./mevr.
Datum visitatie	29-05-2018
Soort visitatie	1 <sup>e</sup> licentieaanvraag
(besluit vorige visitatie)	2e licentieaanvraag
	<input checked="" type="checkbox"/> licentieverlenging
	<input type="checkbox"/> versnelde visitatie licentieverlenging
	<input type="checkbox"/> Visitatie na bezwaarprocedure

**Commissies visitatie PO en VO  
Nederlandse Dalton Vereniging**

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

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

### aanbeveling 1.

Inventariseer wat momenteel schoolbreed wordt gedaan aan evalueren en reflecteren. Organiseer structurele evaluatie en reflectie op leerlingniveau, leerkrachtniveau en schoolniveau.

### evaluatie school

De afgelopen schooljaren hebben we studiedagen en vergaderingen georganiseerd, waarin aandacht besteed werd aan 'evalueren en reflecteren'. Hier is ook Bart van der Ent (Daltongecertificeerde schoolbegeleider) meerdere malen bij aanwezig geweest.

In de afgelopen schooljaren zijn we van een vrije structuur (met directie, ib en leerkrachten) naar een organisatiestructuur gegaan waar ruimte was voor verantwoordelijkheid, vrijheid in gebondenheid en reflectie. De toenmalige directeur heeft drie werkgroepen in het leven geroepen (ondersteuning, pedagogisch en onderwijsinhoudelijk) en het team onderverdeeld in deze werkgroepen. Gelijktijdig is de vergaderstructuur aangepast. Er werden naast de studiedagen twee soorten vergaderingen georganiseerd, namelijk teamvergaderingen en ondersteuningsvergaderingen (inmiddels noemen we deze laatste 'schoolontwikkelingsvergaderingen' en zijn deze voor het gehele team verplicht om bij te wonen). Bij de ondersteuningsvergaderingen stond reflectie altijd centraal. Er kwamen agendapunten aan de orde, zoals opbrengsten, groepsplannen, persoonlijke leerdoelen, waarbij telkens opnieuw dezelfde vragen aan bod kwamen: waar staan we nu? Wat gaat al goed? Wat kan nog beter? Omdat er ook de ruimte was om in kleine groepjes of tweetallen met elkaar uit te wisselen, ontstond er het van en met elkaar leren. Elk teamlid leerde zichzelf steeds beter kennen en wist waar hij/zij nog aan moest werken.

Er wordt gewerkt aan persoonlijke leerdoelen. Deze leerdoelen sluiten aan bij wat een teamlid zelf wil leren en ook bij de schoolontwikkeling. Deze leerdoelen zijn onderwerp in teamvergaderingen, klassenbezoek en functioneringsgesprek. Bovendien is het kijken naar videobeelden een standaard onderdeel van de schoolontwikkelingsvergaderingen. We bekijken dan gezamenlijk een videobeeld van een van de collega's. Aan de hand daarvan reflecteren wij op het handelen, plaatsen de uitkomsten van deze reflectie in een breder perspectief (schoolbreed) en maken uiteindelijk waar mogelijk ook een transfer naar de persoonlijke leerdoelen van de leerkrachten.

De rol van de leerkracht is hiermee binnen ons onderwijs veranderd. Waar eerder de leerkracht leidend was en het gehele onderwijsaanbod bepaalde, krijgt de leerling steeds meer inbreng en wordt de leerkracht begeleider. Ook de rol van directeur en intern begeleider verandert in een meer coachende rol.

Daarnaast werd er 4 jaar geleden de KMR (KinderMeedenkRaad) in het leven geroepen waarbij de directeur in gesprek gaat met vertegenwoordigers van verschillende groepen.

Ook leerkrachten gaan zeer regelmatig met kinderen in gesprek (n.a.v. weektaak, rapporten, topondernemers, kanjertraining etc.). Op deze manier leren kinderen zichzelf steeds beter kennen en krijgen meer inbreng in het onderwijs. Ze stellen een leerdoel voor zichzelf (met name bovenbouw), denken mee over de invulling van de weektaak en proberen zelf problemen of ruzies op te lossen. Zo worden zij steeds meer eigenaar van hun eigen ontwikkeling, zowel op cognitief als sociaal-emotioneel vlak.

Reflecteren en evalueren staat in elke groep minimaal 2x vast op het rooster. Dit zijn momenten waarop met de hele klas een bepaald onderwerp behandeld wordt. Daarnaast vinden er vele individuele gesprekken plaats en is er wekelijks tijd ingeroosterd voor Kanjertraining, waarbij het gedrag van kinderen centraal staat. Kanjertraining is een methode die kinderen leert met verschillende sociale situaties om te gaan. Daarbij kijken ze telkens naar hun eigen aandeel.

### bevindingen visitatieteam

We hebben dit gedeeltelijk terug gezien. De kinderen zijn niet meer bezig om zelf de ruzies op te lossen tijdens het buiten spelen.

De reflectie is nog wel een punt van aandacht, omdat dit nog niet helemaal staat. Het is net voldoende. Daar zijn jullie je in ieder geval wel van bewust.

### aanbeveling 2.

Bouw het samen werken uit tot samenwerken, waarin samenwerkende leervormen en coöperatieve werkvormen zich kunnen ontwikkelen.

### evaluatie school

Tamara heeft in 2014 een inventarisatie gemaakt van de situatie zoals die destijds was en de conclusie was dan ook dat er vooral naast elkaar gewerkt werd door kinderen. We hebben daarom in de werkgroep ondersteuning de leerlijn voor samenwerken uitgewerkt. Hier zijn ook coöperatieve werkvormen aan toegevoegd die in iedere groep aangeboden worden. Zo kan een leerkracht die nieuw in groep 4 komt er vanuit gaan dat de kinderen de coöperatieve werkvorm 'het placemat' kennen. Op deze manier zijn er nieuwe werkvormen voor iedere groep, maar ook

beheerste werkvormen waar gebruik van kan worden gemaakt. Naast de werkvormen zijn we gaan kijken naar de momenten waarop kinderen samenwerken. Er wordt nu veel meer gebruik gemaakt van samenwerkingsvormen, o.a. tijdens Topondernemers, lezen en rekenen. Kinderen uit verschillende groepen werken samen, maar ook tijdens instructies en werkmomenten binnen de groep wordt samengewerkt. Afwisselend mogen leerkracht en leerlingen zelf hun maatje(s) bepalen. Tijdens het plannen van de weektaak wordt hier rekening mee gehouden. De samenwerkingsopdrachten worden gezamenlijk gepland, zodat iedereen met zijn/haar maatje(s) de opdracht kan inplannen. Ook Glenda Noordijk (Noordijk Daltonadvies) heeft een rol gespeeld binnen dit proces. Zij heeft met het team bepaald waar iedereen staat op het gebied van samenwerken, maar omdat we veel nieuwe mensen hebben binnen het huidige team moeten we hier opnieuw naar gaan kijken. Het samenwerken met ouders en externen verloopt goed. Ouders en leerkrachten zijn echt partners geworden. Aanbeveling voor onszelf: Kinderen geven zelf aan hoe ver ze staan op het gebied van samenwerken (gekoppeld aan de leerlijn 'samenwerken'), stellen zichzelf een doel en op een later moment reflecteren ze hierop. Zijn ze hierin gegroeid? Dit willen we bij verschillende kernwaarden doorvoeren. Proces volgen, over in gesprek gaan met kinderen.

### bevindingen visitatieteam

De leerlijn samenwerken hebben we niet gezien, maar we hebben wel gezien dat de kinderen al heel goed samenwerken. Tijdens het samenwerken heerst er een goed pedagogisch klimaat en weten de kinderen al wat er van hen verwacht wordt. De ouders worden in ieder geval hierin goed meegenomen.

### aanbeveling 3.

Bied de aanwezige daltoncoördinator de ruimte en de mogelijkheden dalton in de school verder handen en voeten te geven.

### evaluatie school

In oktober 2014 is de taakomschrijving 'daltoncoördinator' voor de Antoniuschool opgesteld. Tamara Meijer was op dat moment onze daltoncoördinator (tot augustus 2017, waarna zij is gaan werken in het speciaal onderwijs). Zij heeft in 2015 de opleiding tot daltoncoördinator afgerond. Tamara kreeg binnen haar normjaartaak tijd om haar taak als coördinator uit te voeren. Wanneer de mogelijkheid er was werd zij een dagdeel in de maand vrij geroosterd om bijv.

klassenbezoeken af te leggen. Ook werd zij vrij geroosterd om de regio- en sub-regiobijeenkomsten bij te kunnen wonen. Tijdens vergaderingen en studiedagen heeft zij de agendapunten m.b.t. de daltonontwikkeling vormgegeven. Door het vertrek van Tamara is Angela onze nieuwe daltoncoördinator geworden. Echter omdat zij al ingeschreven stond voor de post-hbo opleiding 'specialist jonge kind', zal zij in het schooljaar 2018-2019 starten met de opleiding tot Daltoncoördinator. Daarnaast is Angela twee dagen per week de leerkracht van groep 1-2a met groepsverantwoordelijkheid en wordt zij om deze reden niet vrij geroosterd. De uren die zij maakt als daltoncoördinator worden buiten schooltijd gemaakt en waar nodig gecompenseerd. Het is op dit moment nog niet bekend hoe dit in het nieuwe schooljaar vormgegeven zal worden. Jaarlijks (mei/juni) worden m.b.t. de formatieplanning en taakverdeling nieuwe afspraken gemaakt voor het nieuwe schooljaar. In samenspraak met Angela wordt gekeken naar de manier waarop zij optimaal kan werken als Daltoncoördinator. Hoe dit zich verhoudt tot uren en welke verantwoordelijkheden daarbij horen. Angela zal een duidelijke rol blijven hebben als daltoncoördinator en de gewenste ontwikkeling voortzetten.

#### bevindingen visitatieteam

De toenmalige daltoncoördinator is niet meer aanwezig, de nieuwe coördinator krijgt volgend schooljaar alle ruimte om alles weer goed in gang te krijgen.

#### aanbeveling 4.

#### evaluatie school

#### bevindingen visitatieteam

#### aanbeveling 5.

---

**evaluatie school**

**bevindingen visitatieteam**

## 1. Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

### Indicatoren op leerlingniveau

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

### evaluatie school

De kinderen voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen taak en willen dit met goed resultaat volbrengen. Dit komt doordat de leerkrachten kaders stellen en daarop positief kunnen belonen. De kaders zijn: duidelijke taak(dag- of weektaak) met week- of dagplanning op het bord, werk op niveau, materialen binnen handbereik, maatjes, stoplicht, smiley en werkplekken met duidelijke regels voor aantallen en stemgebruik. We zoeken naar een manier om dit laatste inzichtelijk te maken voor kinderen. In groep 5/6 is hiervoor een proeftuintje gestart. Omdat we beperkte ruimtes hebben, hebben we ervoor gekozen om de werkplekken te voorzien van stemmenkaartjes voor zowel de ochtend als de middag. Er zijn duidelijke afspraken opgesteld die we aan het begin van ieder schooljaar centraal stellen. Alle teamleden controleren deze afspraken.

### bevindingen visitatieteam

Wij hebben gezien dat de leerlingen zich verantwoordelijk voelen voor hun taak. De regels en afspraken zijn duidelijk voor de leerlingen en ze houden zich aan deze regels en afspraken. De leerkrachten spreken de leerlingen aan op een positieve, rustige manier. De leerkrachten helpen de leerlingen in oplossingen te denken.

De leerlingen werken gemotiveerd en gemoedelijk op allerlei verschillende werkplekken in de school. Dit zorgt voor een prettige en werksfeer.

De pleinwacht door leerlingen is opgezet, maar lijkt de laatste tijd minder goed te werken. Wij hebben het niet 'in bedrijf' gezien. Het lijkt ons waardevol om dit weer duidelijk op de kaart te zetten.

### Indicatoren op leraarniveau

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

1.7	De leraar begeleidt zijn leerlingen en geeft waar nodig sturing, op zo'n manier dat de leerlingen zich vaardigheden eigen kunnen maken om de leerdoelen te behalen en de taak te kunnen volbrengen.
-----	---

### evaluatie school

De veiligheid voor kinderen vinden wij voorwaarde voor goed onderwijs. Hierbij is het belangrijk dat kinderen een goede band opbouwen met elkaar en met de leerkracht en in de school zichzelf mogen zijn. Vanuit deze wederzijds goede band kan vertrouwen geschonken worden aan de kinderen en zullen zij ook zorgvuldig met dit vertrouwen omgaan.

Door middel van een dag- of weektaak op niveau proberen we zoveel mogelijk onderwijs op maat aan te bieden. Door middel van een sterrenaanduiding (op 3 niveaus) wordt het aanbod voor lezen, rekenen, taal en spelling duidelijk gemaakt. Daarnaast worden alle kinderen van groep 4 t/m 8 op het juiste instructieniveau ingedeeld bij Nieuwsbegrip. Doordat we het lezen aanbieden in de vorm van mandjeslezen, kunnen zowel de leerkracht als de leerlingen invloed uitoefenen om de te verwerken stof. We werken voor verschillende vakgebieden klasoverstijgend zodat een kind wat bijv. een rekeninstructie nodig heeft van een groep hoger of lager gefaciliteerd wordt. Leerlingen hebben invloed op de inhoud van de taak. Ze mogen zelf plannen, zelf de werkvorm kiezen (bijv. bij het oefenen van de tafels), in sommige gevallen de hoeveelheid bepalen (zelf bepalen wat wel/niet te maken), bij de kleuters een uitdagend (bijen)werkje kiezen, deelname aan instructie bepalen en daarnaast lopen er een paar proeftuintjes. Zo zijn er groepen waar kinderen zelf maken wat ze willen maken en bij het nakijken zelf bepalen wanneer ze het inleveren bij de leerkracht (zelfverantwoordelijkheid).

De leerkracht krijgt een steeds meer begeleidende rol, waarbij de taak centraal staat. Er vinden dan ook gedurende de week veel (korte) gesprekjes plaats met kinderen over o.a. de lesinhoud of de planning van de taak.

We houden met alle kinderen gesprekken naar aanleiding van de rapporten, voeren op vaste tijden gesprekken met een aantal kinderen (naar behoefte), gesprekjes naar aanleiding van de leestoetsen in groep 3 of opvallendheden bij andere toetsen. Natuurlijk vinden er ook gesprekjes plaats op sociaal-emotioneel vlak en naar aanleiding van incidenten, maar ook gewoon een kort praatje om interesse te tonen.

Incidenteel wordt er samen met kinderen met social scripts of er wordt een woordspin gemaakt waarbij kinderen negatief gedrag om leren buigen naar positief gedrag.

Leerkrachten letten er goed op of ze open of gesloten vragen stellen om op die manier tot de kern te komen bij kinderen.

### bevindingen visitatieteam

De school heeft een goed lopende Kindermeedenkraad. De leerlingen van de leerlingenraad hebben gezegd dat ze zich veilig voelen op school. Dit hebben wij terug gezien en gehoord in de groepen. De kinderen mogen zijn wie ze zijn. We zagen een mooi voorbeeld van een jongen die tijdens het presenteren van een topondernemerskaart, een kleine rol had. Hij werd op deze kleine rol aangesproken door één van de leerlingen. Hij gaf aan dat hij niet zo van



presenteren houdt, maar dat hij deze kleine rol wel wilde vervullen. De leerlingen begrepen dit. Hij gaf met argumenten aan, waarom het ging zoals het ging. Een parel!

De verschillende taken worden op drie niveaus (door middel van sterren) aangegeven op de weektaak. De instructies worden op één niveau (plus verlengde instructie) geven. Er wordt groepsdoorbroken gewerkt. De plusleerlingen krijgen nog niet structureel extra aandacht. Er valt winst te behalen als de vaardige leerlingen een instructie op een hoger niveau krijgen en de minder vaardige leerlingen pas bij de verlengde instructie hoeven aan te schuiven.

Jullie voeren al verschillende gesprekken met de leerlingen. Dit is goed voor de eigenwaarde van leerlingen. Hierdoor zullen ze zich sneller verantwoordelijk voelen en vergroten jullie het eigenaarschap van de leerlingen voor hun leren. Hier zijn mooie stappen te maken. Van reflectiegesprekken, naar kindgesprekken (het kind vertelt zijn ouders hoe hij ervoor staat), richting portfolio en ambitiegesprekken.

### 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 heeft een verschuiving plaatsgevonden in dit team. Door de vele wisselingen is het (tijdelijk) nodig geweest om een strakkere organisatiestructuur neer te zetten. Er is een aantal jaar gewerkt in drie verschillende werkgroepen. De taken voor het team werden hier zoveel mogelijk in onderverdeeld. Door een tijdelijk gebrek aan leiding is het team een tijdje gaan zwemmen, waardoor verantwoordelijkheden scheef kwamen te liggen.

Sinds dit schooljaar heeft interim-directeur Hans Smits er daarom voor gekozen om een managementteam aan te stellen, met daarin de directeur, de intern begeleider en de daltoncoördinator. Daarnaast zijn er verschillende specialisten aangesteld binnen het team, namelijk op het gebied van ICT, Topondernemers en 21st century skills. Deze organisatiestructuur zorgde voor duidelijkheid en rust en al snel kwam het vertrouwen terug. Iedereen heeft zijn eigen verantwoordelijkheid en wanneer er vanuit zijn/haar expertise iets besloten wordt, hebben de overige teamleden hier vertrouwen in. Er heerst een fijne sfeer waarin ieder zijn inbreng heeft en er naar elkaar geluisterd wordt.

Met de komst van Ralf als directeur zal deze opzet voorgezet worden en zullen wij in het schooljaar 2018-2019 weer gaan werken in zogenaamde leerteams, die gevormd worden aan de hand van de voorgenomen schoolontwikkelingen. De leerkrachten zullen vanuit interesse en expertise/ kwaliteiten zich verdelen over de leerteams. Daarnaast zal er een evenredige verdeling komen over de overige, meer organisatorische taken.

Binnen onze stichting SKOBOS krijgt ieder personeelslid de mogelijkheid zichzelf verder te scholen, door middel van de Skobosacademie. Men kan zich opgeven

voor verschillende vormen van scholing, naar ieders interesse en behoefte. Daarnaast zijn er verschillende leerkrachten en pedagogisch medewerkers gestart met de daltonopleiding, is directeur Ralf in januari gestart met de opleiding tot daltonleidinggevende en zal Angela na haar opleiding 'specialist jonge kind' komend schooljaar gaan starten met de opleiding tot daltoncoördinator. We merken dat onze populatie kinderen flink aan het veranderen is. Voorheen hadden we veel kinderen met een agrarische achtergrond op school, terwijl deze nu meer een zeldzaamheid zijn. We zijn er ons bewust van dat het gemiddelde niveau van de kinderen gestegen is. Voor (hoog)begaafde leerlingen worden extra mogelijkheden geboden, o.a. via de Skobos-Plusklas.

### bevindingen visitatieteam

Wij hebben een stevig en gemotiveerd MT gezien. We hebben hierbinnen visie, kennis en vertrouwen gevoeld en gehoord. De leerkrachten spreken positief over de school en voelen zich verantwoordelijk over de gang van zaken binnen de school. Ze voelen zich trots op wat goed gaat, maar zijn ook bereid veranderingen door te voeren, om het onderwijs verder te verbeteren.

## 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

De kinderen op onze school zijn heel zelfstandig. Ze kunnen langere tijd zelfstandig aan een taak werken. Dit komt doordat ze van jongs af aan (als kleuters of al bij de dagopvang) geleerd hebben om het zelf te doen en zelf probleempjes op te lossen. Tijdens o.a. de Kanjertraining leren we de kinderen om een ander hulp te bieden en problemen samen op te lossen. Ook onze kinderspleinwacht heeft hier een belangrijke rol in. Dit zijn opgeleide kinderen uit groep 7/8 die tijdens de pauzes met een hesje aan mee buiten surveilleren. Zij lossen problemen tussen andere kinderen mee op, op de kanjer manier. Kinderen mogen in opbouwende mate zelf bepalen hoe ze aan bepaalde leerdoelen werken (bijv. de tafel van 5 kun je leren door op tempo te oefenen op een tablet, dit met een maatje met kaartjes te oefenen, ze met een maatje in de gang te gaan springen, etc.), op welke werkplek ze dit doen en op welk moment.

Kinderen leren omgaan met uitgestelde aandacht door middel van het stoplicht, wat zichtbaar is in alle groepen. In de kleutergroepen wordt dit ondersteund door een ketting of knuffel die zichtbaar maakt dat de leerkracht niet gestoord mag worden. Bij een groen stoplicht mag er overlegd worden met medeleerlingen en kan er hulp gevraagd worden aan de leerkracht. Bij een oranje stoplicht kan de leerkracht niet gestoord worden en moet men hulp zoeken bij een klasgenootje. Dit moet gedaan worden met een maatjesstem. Bij een rood stoplicht mag er niet overlegd worden en wordt er stil gewerkt. Op de werkplekken buiten de klas gelden dan de gebruikelijke regels.

Al vanaf de kleutergroepen leren kinderen hun werkjes zelf na te kijken door middel van zelfcorrigerend materiaal. Halverwege groep 3 wordt dit uitgebreid met nakijkboekjes. Bij een vastgesteld aantal fouten moeten kinderen hun werk alsnog inleveren, zodat de leerkracht kan bekijken wat er fout ging en er met het kind op terug kan komen. Natuurlijk mogen kinderen hun werk ook inleveren als iets niet begrepen hebben of niet weten wat ze verkeerd hebben gedaan.

De nakijkboekjes liggen op een vaste plek. Kinderen mogen aan hun eigen tafel nakijken.

### bevindingen visitatieteam

Wij hebben heel zelfstandige leerlingen gezien, die zelf initiatief nemen. De kinderen weten wat ze moeten doen en hoe zij dit kunnen doen. Buiten de groepen wordt goed gewerkt en ook heel stil.

De kinderen voelen zich veilig en krijgen hiervoor alle mogelijkheid om zelf hun werk en werkplek te zoeken.

De kinderpleinwacht is op een laag pitje gezet, omdat de leerlingen zelf aangeven, dat er niet naar hen geluisterd werd.

### 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 leraren zijn zich ervan bewust dat kinderen randvoorwaarden nodig hebben om zich te kunnen ontwikkelen. De leraren scheppen het kader en geven de kinderen de ruimte om daarin zelfstandig te kunnen leren. We zijn zoekende hoe we de talenten van kinderen nog meer vorm kunnen geven, naast de keuzekast gebaseerd op de verschillende intelligenties van kinderen. We voelen dat we graag meer ruimte willen creëren voor initiatieven van kinderen en zoeken naar een, voor

ons gevoel, betere balans hierin.  
De leerlijn 'zelfstandigheid' wordt tijdens schoolontwikkelingsvergaderingen onder de aandacht gebracht om te kijken waar de verschillende groepen staan en de leerkracht weet op deze manier waar nog werk ligt.

#### bevindingen visitatieteam

Wij hebben terug gezien dat de leerkrachten veel vertrouwen hebben in de zelfstandigheid van de leerlingen en dat zij de kinderen hierin een grote mate van zelfstandigheid durven geven.

#### Indicatoren op schoolniveau

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

#### evaluatie school

De school creëert ruimte om je als professional verder te ontwikkelen. Ieder teamlid krijgt een aantal uren voor. Naast deze vaste uren kunnen leerkrachten vanuit eigen initiatief het gesprek aangaan over andere ontwikkelwensen. In schooljaar 2018-2019 zal er weer gewerkt gaan worden met zogenaamde leerteams, die worden samengesteld aan de hand van de schoolontwikkeling. Leerkrachten kunnen vanuit hun talent of expertise kiezen deel te nemen aan een van deze leerteams. Binnen schoolontwikkelingsvergaderingen zal er ook ruimte zijn voor leerkrachten om vanuit hun talent of expertise een deel van de inhoud vorm te geven.  
Binnen de stichting wordt er een scholingsaanbod aangeboden via de Skobos-academie. Leerkrachten kunnen zich naar eigen interesse inschrijven voor cursussen en opleidingen.

#### bevindingen visitatieteam

Wij hebben in gesprekken met de leerkrachten gezien dat het vertrouwen in de nieuwe directie zorgt voor nieuwe schoolontwikkelingen en dat het team daarin ook grote stappen kan gaan zetten. Zij willen zelf verder ontwikkelen en hierin wordt ook het kindcentrum meegenomen.

### 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

De samenwerkingsvaardigheden hebben een steeds grotere rol gekregen binnen ons onderwijs. Op de dag/weektaken staan samenwerkingsopdrachten vermeld en ook bij Topondernemers wordt er op verschillende manieren samengewerkt tussen kinderen en leerkrachten. De kinderen gaan met respect met elkaar en de leerkracht om.

Voor een nadere toelichting verwijzen wij u naar aanbeveling 2 en het 15-veld in het Daltonboek.

### bevindingen visitatieteam

Wij hebben de samenwerking goed gezien tijdens de les van Topondernemers. Wat een mooie presentaties gaven de kinderen samen. Verder werd er in diverse groepen netjes en rustig samengewerkt. De kinderen mogen er zelf voor kiezen met wie er samengewerkt wordt.

### 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

De leerkrachten en pedagogisch medewerkers werken samen aan de voorbereiding van de thema's d.m.v. een voorbereidingsformulier. Er vindt regelmatig overleg plaats over de leerinhoud.

Tijdens team- en schoolontwikkelingsvergaderingen nemen we onderdelen van ons onderwijs onder de loep en sluiten zaken met elkaar kort.

Zo komt ook de kernwaarde 'samenwerken' regelmatig terug en zijn we tot een opbouw in werkvormen gekomen. Deze zijn opgenomen in de leerlijn 'samenwerken' die we samen hebben opgesteld. In iedere jaargroep worden

verschillende werkvormen aangeleerd, zodat daar in de daaropvolgende groep op voortborduurde kan worden.

We gaan op een respectvolle manier met elkaar om en zorgen ervoor dat kinderen zich veilig voelen. Dit zien wij als basisvoorwaarde voor goed onderwijs. Kinderen zijn het gewend om elkaar feedback te geven en we begeleiden dit op een opbouwende manier. Ook als leerkracht moet je je hierbij kwetsbaar en eerlijk opstellen.

De regels van de Kanjertraining zijn zichtbaar in iedere klas.

### bevindingen visitatieteam

We zien een team, dat goed samenwerkt en elkaar respecteert. Zij hebben er na de aanstelling van de directeur in ieder geval weer heel veel zin in om door te pakken met elkaar.

### 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 hebben een KMR. De leden vertegenwoordigen de groep en gaan in gesprek met de directeur. Zij krijgen soms ook taken mee die ze in de klas moeten uitwerken, zoals bijv. het kiezen van een coating voor de speelplaats.

We betrekken leerlingen ook bij het maken van regels en afspraken. Dit begint al bij de kleutergroepen waar de kinderen samen de regels voor het spelen in de hoeken bepalen.

We zien ouders als partners in de ontwikkeling van kinderen. We proberen daarom laagdrempelig te zijn naar ouders toe en dit resulteert in een hoge betrokkenheid. Er zijn veel ouders actief op school. Naast de gebruikelijke MR (Bongerdraad) en OR, zijn er ouders die de school versieren, vieringen mee organiseren, de moestuin mee bijhouden en komen lezen met groepjes kinderen.

Daarnaast vindt er op verschillende vlakken samenwerking plaats binnen Skobos (zoals directie, IB, ICT, 21st century skills), maar ook met externen.

### bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam heeft gezien wat is omschreven door de school.

De ouders zijn erg positief over de nieuwe directeur.

De Kindermeedenkraad is ook enthousiast over de samenwerking met de leerkrachten en de directeur.

Er is nog veel te doen, maar dat gaat zeker goedkomen.

## 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

In de groepen 2 en 3 plannen de kinderen wanneer ze hun taakjes gaan maken. Groep 2 geeft dit met magneetjes aan op het takenbord en groep 3 met kleurtjes op hun dagtaak. Vanaf groep 4 werken we met een weekplanning. Daar geven de kinderen met dezelfde dagkleuren aan welke taak ze op welke dag willen gaan doen. Wanneer het een leerling niet lukt om zich aan deze planning te houden, stelt hij dit bij. Waar nodig gebeurt dit samen met de leerkracht. Gedurende de week heeft de leerkracht gesprekjes met verschillende kinderen over de dag/weektaak. Zo brengen we kinderen steeds verder in het zelf leren plannen. We maken uitzonderingen voor kinderen waar nodig. Er zijn kinderen in hogere groepen die werken met een dagtaak in plaats van een weektaak, omdat dit past bij hun ontwikkeling. Zij worden door de leerkracht hierbij begeleid. Vanaf groep 4 stellen kinderen een persoonlijk leerdoel voor zichzelf. Dit staat nu nog in de kinderschoenen en willen we in de toekomst verder uitbouwen. Door middel van de vaste reflectiemomenten, tips en tops geven bij de spreekbeurten en door middel van de Kanjertraining leren we kinderen naar hun eigen gedrag en dat van anderen te kijken, zonder daar een oordeel over te vellen. Het gedrag wat een kind laat zien is niet wat een kind is. We proberen de groep erbij te betrekken om dit gedrag te veranderen in 'kanjergedrag'. Twee keer per jaar geven we het rapport mee naar huis. Voordat we dit doen vindt er een gesprek plaats tussen de leerling en de leerkracht. Op deze manier krijgt het kind meer zicht op zijn eigen ontwikkeling.

### bevindingen visitatieteam

Er staan al verschillende reflectiewerkvormen in de kinderschoenen. We zien veel kansen en mogelijkheden hier verder stappen in te gaan maken en eenheid aan te brengen. We hebben bijvoorbeeld gezien dat leerlingen zichzelf een weekdoel stellen. Het zou heel mooi zijn, als het kind leert hierop terug te kijken. Hoe heb ik aan dit doel gewerkt, hoe kwam dat, wat vind ik ervan en wat/hoe wil ik verder? Als een kind hier vaardig in wordt, leert een kind zichzelf goed kennen, weet hij dat het mag gaan zoals het gaat, je bent zoals je bent en dat je je zelf een doel kunt stellen. Door een reflectieve cultuur leren leerlingen dat niemand perfect is en dat je niet hoeft te streven naar perfectie.

Als het kind zichzelf goed kent, zal hij aan zijn ouders kunnen vertellen hoe hij ervoor staat. Zo vergroot je door reflectie het eigenaarschap van de leerlingen voor hun eigen leren.

### 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

Leerkrachten zetten verschillende reflectiemethoden in en reflecteren op verschillende gebieden (zowel op samenwerkings- en leerstofniveau als op het handelen van de leerling/leerkracht zelf). Een aantal momenten in de week gebeurt dit klassikaal of via een samenwerkingsvorm, maar daarnaast ook heel veel individueel. Dit willen we in de toekomst verder uitbouwen door kinderen na te laten denken over hun leerdoel, de manier waarop ze deze willen bereiken, welke hulp ze daarbij nodig hebben en hier later op terug te kijken. We zijn nog op zoek naar de juiste vorm hiervoor.

Op onze school heerst een open cultuur. De directeur en intern begeleider komen 3x per jaar op klassenbezoek, maar zijn daarnaast wekelijks in de klassen te vinden. Naar aanleiding van de klassenbezoeken vinden er gesprekken plaats over het persoonlijk leerdoel van de leerkracht en andere zaken die ter tafel komen.

### bevindingen visitatieteam

We hebben verschillende reflectiekaartjes in de hogere groepen gezien. Deze kunnen goed klassikaal, in kleine vaste reflectiegroepjes, of individueel ingezet worden.

Via Topondernemers leren de leerlingen te reflecteren op verschillende punten. We hebben de open cultuur op school mogen ervaren.

### 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

De afgelopen jaren hebben we veel aandacht besteed aan het evalueren en reflecteren, omdat dit een aanbeveling voor ons was.

We hebben een leerlijn 'reflectie' beschreven, net als voor de andere kernwaarden.



Deze komen om de beurt terug tijdens een schoolontwikkelingsvergadering. Telkens staat er ook een stuk reflectie centraal: op leerlingniveau, leerkrachtniveau (persoonlijk leerdoel) en op schoolniveau. Een ander vast onderdeel op de agenda is een stukje 'good practice'. Telkens is er een andere leerkracht die een stukje videomateriaal meeneemt en gezamenlijk reflecteren we hierop. De leerkracht stelt zich hierbij kwetsbaar op. Dit is mogelijk, omdat er een fijne sfeer heerst binnen het team.

### bevindingen visitatieteam

We hebben gezien dat er aan reflectie wordt gewerkt. We zien veel mogelijkheden het reflecteren verder te ontwikkelen. Videobeelden kunnen een heel krachtig reflectiemiddel zijn voor het team.

## 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

In de onderbouw stimuleren we de leerling door een rijke speelleeromgeving in te richten om zo stapjes te zetten in de zone van naaste ontwikkeling. De middenbouw krijgen leerlingen steeds meer zicht op hun ontwikkeling en vooral didactische leerdoelen worden makkelijk behaald. Van de vaardigheden (binnen bijvoorbeeld samenwerking) zijn kinderen zich nog niet altijd bewust. Leerlingen krijgen normaliter hun dag/weektaak op tijd af. Bij incidentele gevallen lukt dit niet en dan vindt er een gesprek plaats. Soms is het nodig om dan aanpassingen te maken in het werk. Dit kan door bijvoorbeeld werk weg te laten of op een andere manier te laten verwerken. Leerlingen krijgen de ruimte om zelf een werkplek en maatje te kiezen, om op een efficiënte wijze met de tijd en de opdracht om te gaan. We gebruiken hulpmiddelen om efficiënt te kunnen werken, zoals time-timers, kookwekkers, smiley's en hebben de verschillende ruimtes daarop afgestemd. In de taak bieden we keuzemogelijkheden. Bij de kleuters en groep 3 is er een kiesbord en vanaf groep 4 gebruiken we de keuzekast. Deze keuzekast hebben we ingedeeld op de verschillende talenten van kinderen, zodat er voor ieder wat wils is. We verwachten van leerlingen dat zij hier efficiënt mee omgaan. De leerkracht begeleidt dit, maar ook andere collega's corrigeren kinderen wanneer deze niet

goed aan het werk zijn op de daarvoor bestemde werkplekken. We zijn samen verantwoordelijk voor een prettige werkomgeving!

### bevindingen visitatieteam

Er zijn veel hulpmiddelen, die resulteren in veel effectiviteit. De keuzekast biedt nog veel kansen, die de kinderen kunnen helpen hiermee nog verder te komen. In alle groepen hangen/ liggen dezelfde hulpmiddelen en deze worden goed ingezet.

### 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

De leerkrachten bespreken veelal de lesdoelen voor aanvang van de les met de kinderen. Tijdens de reflectiemomenten of door methodegebonden en niet-methodegebonden toetsen wordt bepaald of de leerdoelen zijn behaald. We proberen de lestijd zo efficiënt mogelijk te gebruiken. Hierbij wordt rekening gehouden met de concentratie en spanningsboog van de kinderen. Zo vindt het rekenen en lezen veelal in de ochtend plaats. Terwijl er in de middag meer tijd is voor de creatieve vakken en Toponderzoekers.

Daarnaast wordt er gezorgd voor afwisseling van leeractiviteiten tijdens de les door middel van samenwerkingsvormen, energizers en het gebruik van digitale middelen zoals de i-pads, tablets en digiborden.

Door de indeling in niveaus in het groepsplan heeft de leerkracht zicht op de niveaus op het gebied van lezen, spelling, rekenen en taal. In de weektaak wordt dezelfde indeling aangehouden. Dit wordt aangegeven met \*, \*\* of \*\*\*. Kinderen maken de verwerkingsstof die past bij dit niveau. Soms is het nodig om naar aanleiding van toetsen dit niveau te veranderen, omdat uit analyse van de toets(en) is gebleken dat het kind wat anders nodig heeft. Dit gebeurt door de leerkracht, maar soms ook in overleg met de intern begeleider.

In de bovenbouw is iedere weektaak op het niveau van het kind, waarbij kinderen ook zelf aan kunnen geven wat ze nog graag willen leren of oefenen.

Kinderen die het nodig hebben krijgen een aangepaste dagtaak.

De instructies worden aangepast aan het niveau. We werken met het directe instructiemodel, waarbij er een korte uitleg plaatsvindt en kinderen daarna zelf aan de verwerking kunnen beginnen. Afhankelijk van de groep kan dit ook de

verwerking van een ander vak of taakje zijn. Kinderen mogen op bepaalde momenten zelf bepalen of ze aansluiten bij een instructie. Kinderen die wat meer instructie nodig hebben krijgen verlengde instructie of daar wordt een gedeelte van de verwerking samen gedaan. Sterke leerlingen krijgen uitdagende leerstof en krijgen hier een aparte instructie over. Daarnaast vinden we het effectief om groepsoverstijgend te werken waar het kan. Er wordt in verschillende groepen met tutors gewerkt, bijv. sterke lezers uit groep 6 lezen met kinderen uit groep 3, maar ook kinderen van groep 3 die komen voorlezen of schrijven bij groep 1-2. Ook worden er verschillende vakken groepsoverstijgend gegeven, zoals begrijpend lezen en Topondernemers. De momenten dat er een groep les krijgt van een externe (bijvoorbeeld muzikles bij groep 5) worden ingezet om juist aan groep 4 instructie te geven.

### bevindingen visitatieteam

We hebben dit allemaal terug gezien. Wat heerlijk dat de kinderen zoveel extra aandacht (kunnen) krijgen. Het is bewezen effectief dat kinderen met een bepaald talent (bijv.: rekenen, taal, spelling) instructie krijgen op een hoog niveau. Kijk hoe je dit kan organiseren. Het rendement is hoog en de leerlingen voelen zich meer uitgedaagd.

### 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 afgelopen jaren zijn er veel wisselingen geweest binnen het personeel. Dit is aan de ene kant lastig, omdat nieuwe mensen dingen moeten leren, opgeleid en ingewerkt moeten worden. Dit is verlies van effectiviteit. Daarnaast biedt het ook kansen. Door de kritische blik die nieuwe mensen hebben gaan we vragen stellen 'waarom doen we dingen zoals we ze doen?', zodat we meer doelgericht te werk gaan. Dit houdt ons alert en werkt juist effectiever. We benutten het gebouw optimaal. Kinderen hebben hun eigen werkgebieden. Hier horen afspraken bij die we zichtbaar in de school hebben hangen. Daarnaast proberen we de mogelijkheden van het team zo goed mogelijk te benutten. Dit zijn we van plan bij het samenstellen van de leerteams, maar dit doen we ook door de vrije uren van personeelsleden zinvol in te vullen (bijv. door te ondersteunen in de verschillende groepen). Daarnaast ondersteunen de kleuterleerkrachten op dit moment in groep 3, omdat zij kleinere groepen hebben en groep 3 erg groot is.

Omdat onze organisatie en middelen staan, werk je volgens ons effectief. Door het vullen en uitvoeren van de kernwaarden/leerlijnen creëren we dus effectiviteit.

#### **bevindingen visitatieteam**

Wij hebben een team gezien, dat er volledig voor wil gaan. Dat alle plannen worden omgezet in daden, daarvan zijn wij overtuigd.

## Borging als voorwaarde

### Indicatoren op schoolniveau

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

### evaluatie school

Het daltonbeleidsplan en het scholingsplan is opgenomen in het Daltonboek. De school draagt de daltonidentiteit uit op de website, in de schoolgids, via het logo en de posters en folders.

De leerlingen worden bij de daltonontwikkeling van de school betrokken door middel van de KMR. Vanaf groep 4 nemen er kinderen deel aan de KMR en vertegenwoordigen daarmee hun klas. De besproken punten worden door hen terug mee naar de klas genomen.

Ook ouders worden betrokken bij de daltonontwikkeling door middel van de nieuwsbrief en de daltonthema-avond.

Door de vele wisselingen in korte tijd is Angela onze nieuwe daltoncoördinator geworden. Zij is dit jaar gestart met een opleiding tot specialist jonge kind en zal komend schooljaar de opleiding voor daltoncoördinator starten. De rol van de Daltoncoördinator is beschreven in een beleidsstuk, maar dit is inmiddels al een paar jaar oud. We zullen dit komend schooljaar opnieuw bekijken en de taak mogelijk wat bijstellen, omdat we merken dat het borgen expliciet naar voren moet komen.

Zij bezoekt, samen met directie of IB, de regio en sub-regiobijeenkomsten die georganiseerd worden. Ook hebben zij twee proefvisitaties afgelegd bij andere scholen.

Vorig schooljaar is er een tevredenheidspelling binnen Skobos afgenomen, maar door de vele wisselingen willen we deze binnenkort opnieuw afnemen. Dit wordt onder leerlingen, ouders en teamleden gedaan. De resultaten worden binnen het directieoverleg besproken en daarna bij het MT neergelegd. Vervolgens wordt er gekeken welke concrete stappen er gezet gaan worden.

Het college van bestuur ondersteunt de school in haar daltonontwikkeling en ziet

kansen in het opleiden van zowel leerkrachten als pedagogisch medewerkers. Toch wordt dit soms wel onderschat, als er veel wisselingen in korte tijd plaatsvinden. Door nu alle nieuwe mensen op te leiden (4 leerkrachten, 2 pedagogisch medewerkers, 1 directeur en komend schooljaar in ieder geval de daltoncoördinator), zijn we op weg om een echt dalton-kindcentrum te worden!

#### bevindingen visitatieteam

Wij hebben een school gezien, die veel plannen heeft voor de komende jaren. Ze weten zelf goed aan te geven waar de noodzaak ligt en wat verder in de tijd gezet kan worden.

Er wordt geïnvesteerd in de mensen en de opleidingen.

Zorg er nu voor dat alles wat jullie ondernemen geborgd blijft worden en zet daarbij de doelen voor de tijd erna goed uit.

Aangezien het team en het managementteam er voor wil gaan, hebben wij er alle vertrouwen in dat dit helemaal goed blijft gaan en ook komt.

### Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

### Uit de gesprekken met leerlingen

De Kind Meedenkraad kan goed de daltonkernwaarden aangeven. Zij noemen dan vrijheid in gebondenheid, zelfstandigheid en samenwerken.  
De reflectie geven zij aan dat het een dag in de week gebeurt, maar dat er wel gevraagd wordt hoe het is gegaan en wat er beter kan.  
Het keuzewerk mag alleen gedaan worden als de weektaak af is en dat soms je werk mee naar huis genomen moet worden.  
Na elke vakantie wisselen de tafelgroepjes en het takenbord.  
Voor deze raad moet je je aanmelden, vertellen waarom je erin wilt en dan wordt er gekozen.  
Er is een ideëenbus, die behandeld wordt tijdens een vergadering.  
Heel leuk aan deze school: De kinderen geven heel veel voorbeelden: moestuin, interessant plein, leuke juffen en meesters, veilig, iedereen heeft het leuk enz.  
Tips: Daar moesten de kinderen heel eg over nadenken, een van de punten was de poort dichtdoen!!!

### Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

De leerkrachten geven aan dat het erg rommelig is geweest met veel directie-wisselingen. Momenteel zijn ze erg blij met de nieuwe directeur. Hij zorgt voor rust en is zo bevlogen, dat iedereen hierin mee "vliegt".  
De leerkrachten zijn blij met de school en met de ouders.  
Dalton heeft langere tijd op een laag pitje gestaan, maar er heerst nu weer enthousiasme voor daltononderwijs en in verbeteringen op dit gebied.

### Uit de gesprekken met de schoolleiding

Wij horen hierbij eigenlijk hetzelfde als bij de leerkrachten. Er is veel onrust geweest, goed opgepakt om verder te gaan.  
Topondernemers is heel erg leuk en wordt goed gebruikt.

Opgemerkt is door het visitatieteam dat wij eigenlijk nergens het **Waarom** van bepaalde zaken zien. Uitgelegd werd daarna dat hiernaar wel gekeken is bij veranderingen/ verbeteringen.

Door het visitatieteam werd tevens een vraag gesteld over de **SKOBOS Plusklas**. De school is voornemens dit zelf op te pakken, omdat juist dalton zich hiervoor uitstekend leent.

- Borgen
- Doelen van de week
- Veel ideeën en visie bij Angela en Ralf

### Uit de gesprekken met ouders

De ouders hebben deze school gekozen vanwege de kleinschaligheid, het continuooster, het passende onderwijs, katholiek onderwijs, de vrijheid in gebondenheid en de ouders voelen zich welkom en thuis.

Zij merken dalton bij hun kinderen aan het feit dat naar alle kinderen wordt geluisterd en dat de leerkrachten de kinderen zien.

Verder geven zij aan dat hun kinderen de verantwoordelijkheid omarmen en de zelfstandigheid.

Er is veel structuur en samenwerking.

De leerkrachten komen met een oplossing voor problemen. Zij zijn erg positief over de school en zeker over de nieuwe directeur, die dalton weer terug heeft gebracht in de school en zeker ook rust.

Wens van de ouders: Het borgen en een goede toekomstvisie. Toekomstgericht onderwijs en 21<sup>ste</sup> Century Skills.

Verder is ook een wens om een app te starten voor de communicatie.

### Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: Frans Bruinsma

Het bestuurslid heeft gesproken over thema's als "Waarom dalton op deze school?" Hij vindt positieve mobiliteit belangrijk. Het unieke dat "loslaten" des daltons is, is volgens dhr. Bruinsma niet los te maken van competenties.

Een jaar geleden was alles versloft, daardoor moet de verantwoordelijkheid weer omhoog. Het bestuur wil graag verschillen tussen de scholen, denk daarbij aan 21<sup>ste</sup> Century Skills.

Ambities voor deze school:

Vooral borgen van het goede en niet meer groeien.

Fijn dat de school weer uitgaat van het leerproces. Ralf mag blij zijn met z'n team en z'n team met Ralf.



## beoordeling

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

\* niet van toepassing bij licentieverlening

## Advies aan het bestuur van de NDV

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

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	Omschrijf voor de gehele school de leerlijn voor alle kernwaarden.
Nr. 2	Leer leerlingen reflecteren om te komen tot Eigenaarschap.
Nr. 3	Zet de komende jaren in op effectieve instructie (zorg ook voor de Plusleerlingen)
Nr.	
Nr.	

### slotopmerkingen

Het visitatieteam heeft een heel fijne dag gehad, we voelden ons echt welkom. Er heerst rust in de school, een goed pedagogisch klimaat. Kinderen durven en kunnen zich goed presenteren.

De lunch die door leerlingen uit groep 8 was gemaakt was heerlijk. Pareltjes van de school:

- Het (groene) schoolplein
- De moestuin (en daarbij de enthousiaste ouders)
- Het koken/ de keuken
- De open houding van zowel leerlingen als team.

### Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
I.J. Monnee-Schregardus		12-6-2018

## Schoolreactie op de visitatie

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

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

We kijken terug op een zeer prettige dag. Dit begon al met de voorbereiding, waarbij het contact met de voorzitter van de visitatiecommissie al erg constructief was. Op de dag zelf voelde het contact erg vertrouwd, waardoor wij ons als school echt hebben kunnen laten zien. De constructieve insteek kreeg hier zijn vervolg in de tips die tijdens de visitatie al gegeven werden. Door de open wisselwerking kon de visitatiecommissie ook goed insteken op de ontwikkelpunten die er op school lagen. Tijdens de verschillende gesprekken bleek er heel erg veel overlap tussen de punten die de visitatiecommissie zag en die wij zelf als school al omschreven hadden. Daardoor konden we samen mooi een diepgang zoeken in hoe te gaan werken aan deze ontwikkelpunten.

Wij hadden voor ons gevoel de dag goed georganiseerd en kregen hierover ook complimenten. Deze waardering deed ons goed.

De terugkoppeling aan het team was in een dusdanige openheid, dat er op een constructieve manier gesproken is over verbeterpunten. Tegelijkertijd kregen we mooie complimenten, waardoor we (h)erkend werden in onze ontwikkeling van de afgelopen periode. Er was daarbij ook begrip voor de ‘roerige’ twee jaren die de school gekend heeft.

Ook ouders en kinderen hebben de visitatie als zeer positief ervaren.

Zoals gezegd gaan wij vanuit dit ijkpunt, komende jaren onze ontwikkeling oppakken en groeien naar een echt Dalton Kindcentrum!

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

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Omschrijf voor de gehele school de leerlijn voor alle kernwaarden.
<b>actie</b>	<p>De leerlijnen zijn in een eerder stadium al beschreven door het hele team. We hebben deze uitwerking echter onvoldoende zichtbaar vertaald naar de 'werkvloer'. Voor het komende jaren gaan wij hierom de komende zaken oppakken</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. We bekijken de omschreven leerlijnen kritisch, om te kijken of deze nog voldoende up-to-date zijn. Daarbij vullen wij ze aan, met de inzichten die we afgelopen jaren opgedaan hebben</li> <li>2. We willen de leerlijnen uitbreiden naar 0-4 jaar. Omdat wij binnen afzienbare termijn gecertificeerd willen worden als totaal Dalton Kindcentrum</li> <li>3. We focussen per periode steeds schoolbreed op een andere leerlijn, die centraal staat in die periode. Dit is terug te zien in de gesprekken tijdens de kring, het werken aan de taken en bij de themavoorbereiding. Daarnaast kunnen leerkrachten per klas inspelen op wat er op dat moment aandacht vraagt</li> <li>4. In de overdracht naar de nieuwe groep zijn de leerlijnen vast agendapunt en wordt besproken waar de kinderen staan, zodat er meteen op ingespeeld kan worden</li> </ol>
<b>uitvoerenden</b>	Het hele schoolteam bestaande uit zowel de leerkrachten als de pedagogisch medewerkers van de opvang. Onder regie van het MT (Dalton coördinator, IB-er en directeur)
<b>tijdvak</b>	Schooljaar 2018-2019 werken aan de punten 1 en 2. In het schooljaar daarna willen we de leerlijnen wegzetten, zoals omschreven in de punten 3-4
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Waar nodig zullen wij collega-scholen consulteren.
<b>toelichting</b>	N.v.t.
<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Leer leerlingen reflecteren om te komen tot Eigenaarschap.
<b>actie</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Aan het begin van de week wordt er duidelijker stil gestaan bij het leerdoel/ de leerdoelen dat/ die voor die week centraal staat/ staan. Vanuit die focus, wordt er gedurende de week samen met de leerling gekeken naar de manier waarop er aan het doel gewerkt wordt. Dit plant de leerkracht structureel op zijn/ haar weekplanning. Daarbij is er ruimte voor bijstelling en voor interventies. Aan het einde van de week wordt er uiteindelijk gereflecteerd op het/ de aan het begin van de week geformuleerde doel/ doelen</li> </ol>

	<p>2. In het verlengde van deze ontwikkeling willen wij hierin steeds breder gaan kijken. Vanuit enkelvoudige leerdoelen komen we tot meerdere leerdoelen, die ook nog divers zijn qua inhoud. Zowel didactisch als ook persoonlijke ontwikkeling/ executieve functies. Deze ontwikkeling gaat vorm krijgen in een digitaal portfolio. Dit portfolio gaat uiteindelijk de basis vormen voor de algehele ontwikkeling van kinderen, waarbij zij steeds meer eigenaar worden van hun eigen ontwikkeling. Om hier goed in te starten beginnen we vooraf aan het leerkrachtportfolio, zodat de leerkrachten de werkwijze zelf eerst ervaren. We werken hierin als developping partner samen met MeVolution. Zij hebben een digitaal systeem ontwikkeld, dat wij verder samen gaan door ontwikkelen.</p>
<b>uitvoerenden</b>	Schoolteam (regie voornamelijk vanuit de directie)
<b>tijdvak</b>	Punt 1 start komend schooljaar. Punt 2 volgt op zijn vroegst in schooljaar 2019-2020 (met uitzondering van de leerkrachten. Zij starten al komend schooljaar met zelf ervaren)
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Mevolution (Tom Oosterhuis en Lotte de Rooij). Collegiale consultatie collega-scholen.
<b>toelichting</b>	

<b>aanbeveling 3.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Zet de komende jaren in op effectieve instructie (zorg ook voor de Plusleerlingen)
<b>actie</b>	<p>Binnen het jaarplan hebben wij een paragraaf opgenomen over de zorg. We zetten komend schooljaar stevig in op de vertaling van de zorgniveaus naar het handelen in de praktijk. Bovenstaande aanbeveling sluit aan bij deze ontwikkeling. Binnen het bestuur wordt het schoolondersteuningsprofiel verder concreet vormgegeven, waarin ook stil gestaan wordt bij de inhoud van de verschillende zorgniveaus. Ralf is komend schooljaar vanuit de directies hier nauw bij betrokken. Binnen school beginnen wij bij het vaststellen van de kwaliteit die volgens ons bij zorgniveau 1 hoort. Daarin is de focus op hoe een goede, effectieve instructie er uit moet zien. De Dalton coördinator geeft vanuit onderzoek (literatuur en collega-scholen) input voor deze ontwikkeling. Vervolgens gaan wij dit vertalen naar de klassen, waarbij mensen bij elkaar in de klas gaan kijken en daarmee samen verantwoordelijk zijn en daarin elkaar ook constructieve feedback voorzien.</p> <p>In het schooljaar 2019-2020 focussen we verder op de zorgniveaus 2 en 3. Dit zal gebeuren op een soortgelijke manier, zoals omschreven bij zorgniveau 1. Bij zorgniveau 2 zal er duidelijk onderscheid gemaakt worden in de begeleiding van zowel de leerlingen die moeite hebben met bepaalde stof, als leerlingen die meer kunnen vanuit meer- en hoogbegaafdheid.</p>
<b>uitvoerenden</b>	Regie vanuit het MT (Dalton coördinator, IB-er en directeur). Duidelijke rol voor het schoolteam (zonder de pedagogisch

	medewerkers). Input, maar ook het delen van ervaringen en finetunen.
<b>tijdvak</b>	Start zorgniveau 1 in komend schooljaar, met daarin de focus op de kwaliteitsindicatoren voor een goede (basis)instructie. In het schooljaar 2019-2020 komen zorgniveau 2 en 3 aan de orde.
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Input vanuit het IB netwerk, begeleiding vanuit de werkgroep passend onderwijs (bestuursbrede werkgroep) en begeleiding door Marijke Creemers.
<b>toelichting</b>	

<b>aanbeveling 4.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	
<b>actie</b>	
<b>uitvoerenden</b>	
<b>tijdvak</b>	
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	
<b>toelichting</b>	

### Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
R. Buyrggraaff	directeur		
I.J. Monnee-Schregardus	visitatievoorzitter		27-08-2018

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