

## 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>Openbare Dalton basisschool De Horizon</b>
Adres	Pieter Calandlaan 768
Postcode en plaats	1060 TZ Amsterdam
E-mailadres school	cdebeus@horizondalton.nl
Telefoonnummer school	020 6672281
Directeur	Erik Schwab
Adjunct-directeur	Marlies Breijs, Christa Prinsen Geerligs- de Beus
Daltoncoördinator	Marlies Breijs, Christa Prinsen Geerligs-de Beus
Aantal groepen (PO)	31
Aantal leerlingen	698
Populatie (PO)	Gemengde populatie
Aantal leraren	50 (38 vast dienstverband, 8 tijdelijk dienstverband, 4 LIO-stagiaires)
In bezit van Daltoncertificaat	33 leerkrachten + 5 overige medewerkers (dir., IB)
Bezig met Daltoncursus	5
Nevenvestigingen	Ja: Brenner 9 Amsterdam
Stand van zaken inspectie	Basisarrangement (28-6-2016)
<b>Visitatieteam</b>	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Datum visitatie	22-03-2018
Soort visitatie	1 <sup>e</sup> licentieaanvraag
(besluit vorige visitatie)	2e licentieaanvraag
	licentieverlenging
	x versnelde visitatie licentieverlenging
	Visitatie na bezwaarprocedure

Commissies visitatie PO en VO  
Nederlandse Dalton Vereniging  
Binckhorstlaan 36 M 1.19  
2516 BE 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> licentieaanvraag

### aanbeveling 1.

Maak op basis van vertrouwen de leerling eigenaar van zijn leerproces

### evaluatie school

Het team van De Horizon heeft de aanbeveling om de leerling in vertrouwen los te laten zich zeer ter harte genomen. Reden hiervoor is dat het team van De Horizon ook zelf aanvoelde dat op dit punt de grootste verandering plaats zou moeten vinden. Immers leerlingen die zelf eigenaar mogen worden over hun leren, willen veel meer vanuit een eigen, intrinsieke, motivatie leren en niet omdat dit 'moet' van ouders en leerkrachten.

De Horizon heeft het concept 'in vertrouwen loslaten' op meerdere niveaus binnen de school in werking gezet. Dit is belangrijk geweest, omdat ook leerkrachten in vertrouwen losgelaten mogen worden om de schoolontwikkeling (samen als expertisegroepen) vorm te geven. Op dit niveau is het essentieel dat de directie/het MT de verantwoordelijkheid voor de schoolontwikkeling niet bij zichzelf heeft gehouden, maar de keuze heeft gemaakt deze verantwoordelijkheid te delen met expertisegroepen binnen de school. Vanuit de beleidsvoornemens in het schoolplan hebben 8 expertisegroepen meerjarendoelen gesteld voor hun deel van het schoolbeleid en deze vervolgens verwerkt in jaardoelen en activiteiten. De expertisegroepen bestaan uit zowel teamleden en MT-leden. Expertisegroepen zijn samengesteld uit collega's die dan wel op grond van hun expertise dan wel hun affiniteit met of interesse in het onderwerp deelnemen aan die specifieke groep. Ongeveer 35 leden van het team nemen deel aan deze expertisegroepen. Teamleden die ervoor gekozen hebben niet in een expertisegroep te zitten, zitten in werkgroepen die de verschillende activiteiten, zoals sint, kerst, schoolreisje, organiseren.

Nu de expertisegroepen verantwoordelijk zijn voor hun deel van het onderwijskundig beleid, is zichtbaar dat dit meer leeft in het team. Er is afstemming binnen de expertisegroepen om met elkaar te bepalen welke onderwerpen prioriteit krijgen boven andere onderwerpen, bijvoorbeeld in de vergaderplanning. Waar voorheen de directie onderwerpen toe kwam lichten in vergaderingen, neemt nu een lid van de expertisegroep dat voor haar rekening en dat zorgt voor meer verbinding onderling en meer verbinding met het onderwerp. Voor het komend schoolplan (2019-2023) is het voornemen dat het team ook betrokken wordt bij het schrijven van het meerjarenplan, zodat De Horizon als team steeds verder groeit in het verantwoordelijkheid nemen voor de eigen ontwikkeling en daar vanuit de leiding ook de gelegenheid toe krijgt.

Parallel aan deze ontwikkeling op directie/team niveau, heeft er ook een ontwikkeling plaatsgevonden op leerkracht/leerlingniveau. Dat heeft in de

afgelopen drie jaar op meerdere manieren uitwerking gekregen. Het was ingegeven door de wens om de leerling meer eigenaar te maken van zijn leerproces en leerkrachten vonden inspiratie vanuit een masterstudie, de daltonopleiding of bezoek aan een andere daltonschool. Gedurende enige tijd zijn er in de klassen verschillende experimenten geweest, bijvoorbeeld in de wijze van klassenopstelling, werken vanuit doelen, gespreksvoering etc. Sinds de begeleiding van DaltonDeventer (Hans Wolthuis) is daar binnen de school ook een doorgaande lijn in aan gebracht.

Leerkrachten werken vanuit doelen en deze doelen zijn vanaf groep 3 zichtbaar in de klassen (spelling, taal, rekenen). Kinderen kunnen met behulp van schaduwtoetsen of instaptoetsen bepalen of zij het doel al beheersen. De taakkaart biedt vervolgens gelegenheid om bijbehorende oefenstof te maken. Leerlingen mogen zelf bepalen of zij willen deelnemen aan (deel) instructies en op welke plek en met wie zij de stof willen verwerken. Doordat in iedere klas een kwartiertjesrooster hangt (wordt verder uitgewerkt onder aanbeveling 3, effectiviteit) zien kinderen direct op welk moment er klassikale momenten zijn en wanneer er (deel)instructies zijn gepland. Hiermee worden zij eigenaar van de tijd. Die tijd kunnen zij vervolgens weer inrichten om hun doelen te verwezenlijken. De leerkracht wordt hiermee veeleer een coach/begeleider in plaats van een instructeur/leider. De leerkracht gaat veel meer in gesprek met de leerling over keuzes die het maakt om de doelen te bereiken in plaats van voor hem te bepalen wat hij doen moet om die doelen te bereiken. In de praktijk is het natuurlijk wel zo dat er kinderen zijn die veel meer sturing nodig hebben dan andere kinderen.

De meeste klassen op De Horizon zijn op een andere manier ingericht (groepen 3 vanaf februari). Tafels staan langs de wanden met 2-3 tafelgroepen in het midden. De meeste kinderen kiezen in de ochtend op welke plek zij willen starten. Doelen en kwartiertjesrooster zijn zichtbaar en vanaf groep 5 kunnen kinderen zich inschrijven voor (deel)instructies. Kinderen kunnen vervolgens alleen, in tweetallen of groepjes aan de slag gaan met hun taak. Aan de tafelgroep geeft de leerkracht instructie aan kinderen, die aangegeven hebben dat nodig te hebben. Het nieuwe meubilair, dat al in een deel van de school staat en dat gedurende dit schooljaar in de gehele school geplaatst zal worden, is ondersteunend aan dit concept.

De nieuwe taakkaart (wordt nader toegelicht bij aanbeveling 3 over effectiviteit) is ook ondersteunend aan het eigenaarschap van de leerlingen. Er is een koppeling tussen taak en doel (in meerdere groepen verwijzing naar doel op taakkaart) en nadat de kinderen hebben nagekeken, kunnen ze afhankelijk van de uitslag 'meer' (extra oefenen) of 'plus' (verrijking) doen. Een probleem waar De Horizon tegenaan loopt in de praktijk is dat er onvoldoende materiaal is om te variëren in dit meer- en pluswerk. Vaak wordt dit dan toch weer een kopie van een herhalingsles uit de methode. Als team zijn we nog op zoek naar goede materialen om de leerdoelen te behalen die variëren op de 'standaard' opdrachten.

Ook binnen de groepen 1-2 is hard gewerkt aan de leerling meer eigenaar maken van zijn eigen ontwikkeling. Iedere oudste kleuter krijgt 2-4 taken door de leerkracht aangeboden. De leerling plant deze taken zelfstandig, over de hele

week in. Hij noteert deze planning op de taakkaart en registreert wat hij af heeft. Daarnaast wordt er gewerkt met een periodetaak en periodedoelen waarbij kinderen gedurende langere tijd werken aan het behalen van een periodedoel.

Ook in de relatie ouder-leerkracht-kind is een wijziging aangebracht. Waar voorheen de 10 minutengesprekken gevoerd werden tussen ouder en leerkracht en over het kind gesproken werd, is de leerling vanaf groep 4 aanwezig bij de voortgangsgesprekken. Het eerste gesprek is een kennismakingsgesprek, waarin het kind vertelt wie hij is en op welke manier hij begeleid wil worden. Indien de leerkracht de groep meeneemt naar het volgend leerjaar, is dit eerste gesprek ook al een verdiepingsgesprek. Het tweede en derde gesprek zijn voortgangsgesprekken waarin het kind meer en meer gaat verwoorden aan zijn ouders waaraan hij gewerkt heeft de afgelopen periode, wat er goed ging of juist nog lastig en in sommige gevallen al wat de doelen zijn voor de komende periode. Hierbij sluit aan dat De Horizon de traditionele rapporten wil gaan vervangen door een portfolio. Een eerste aanzet daartoe is gegeven met het opstellen van ik-doelen (uitgewerkt onder aanbeveling 2; reflectie).

Het ontwikkeltraject Pedagogisch Tact en Leiderschap (nader uitgewerkt in het daltonboek) heeft ook een grote impuls gegeven aan het denken van De Horizon over de pedagogische relatie met kinderen. Het maakt dat leerkrachten en leiding van de school beschikbaar zijn voor leerlingen en elkaar. Daarnaast zien leerkrachten kinderen ook als onderdeel van de oplossing van eventuele problemen en zullen zij eerder met kinderen problemen oplossen dan voor kinderen.

Al met al zijn we als team erg trots op de grote stappen die we hebben gezet om onze leerlingen in vertrouwen los te laten. We realiseren ons dat we in ontwikkeling zijn en dat er nog meer stappen gezet moeten worden. Belangrijkste winstpunt zit hem voor het team van De Horizon in het denken over loslaten, vertrouwen schenken en kinderen eigenaar maken van het eigen leerproces.

### bevindingen visitatieteam

In bovenstaande evaluatie leggen jullie in één keer al jullie 'geloofsbrieven' op tafel. De aanbeveling was kort en krachtig. Daarop evalueren jullie zeer uitgebreid. We lezen daarin wat jullie in korte tijd hebben gedaan om de leerlingen meer eigenaarschap te geven. In de praktijk zien we dat ook bij onze bezoeken aan de groepen terug. En jullie zijn ook open in de mondelinge communicatie. Knap gedaan.

### aanbeveling 2.

Wij willen dat jullie een doorgaande lijn ontwikkelen waarbij reflectie niet incidenteel maar structureel binnen de school een plek krijgt.

### evaluatie school

Zoals hierboven al is aangestipt, heeft De Horizon na de voorgaande visitatie begeleiding gezocht bij DaltonDeventer (Hans Wolthuis/Marrit Demmer). In het begeleidingsplan dat instak op meerdere punten is het ontwikkelen van een doorgaande lijn voor reflectie ook een belangrijk aspect geweest. Qua volgorde is eerst ingestoken op effectiviteit en hiermee het bieden van voorwaarden om de leerling eigenaar te maken van zijn eigen tijd en daarna van zijn eigen leerproces. Reflectie volgt daaruit als een logisch onderdeel, maar komt in onze ontwikkeling als een later onderdeel aan de orde. Eerst is er ingestoken op reflectie rond leeropbrengsten en vervolgens op reflectie op persoonsontwikkeling. Door het team zijn daarin reeds de nodige stappen gezet, maar zijn er ook nog de nodige stappen te zetten.

Wat is tot nog toe ondernomen:

Er is een start gemaakt met ik-doelen op de 5 kernwaarden. Bepaald is wat leerlingen aan het einde van groep 2, groep 4, groep 6 en groep 8 moeten kunnen op deze gebieden. Deze ik-doelen zijn met behulp, van wat de hoogbegaafdengroepen (HB-groepen) vaardigheidskaarten wordt genoemd, vertaald naar kindtaal op het gebied van zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en samenwerken. Kinderen kunnen reflecteren op hun handelen en voor zichzelf leren bepalen of ze nog een beginner, een gevorderde of een expert zijn op de onderdelen van de ik-doelen.

Vanaf de tweede helft van het schooljaar worden deze ik-doelen ingezet in de gehele school. Daarnaast krijgt reflectie standaard tijd op het rooster. De leerkracht reflecteert iedere dag 15 minuten met steeds een wisselend groepje leerlingen, zodat reflectie een structureel onderdeel van de dag wordt en van het handelen van de leerlingen. In de groepen 1-2 wordt reflectie meerdere momenten van de dag ingezet, waarbij de kinderen nadenken over drie reflectieve vragen: Ik kan vooruit kijken op de taak (vooraf). Ik kan werken aan mijn taak (tijdens) Ik kan nadenken over mijn taak (achteraf).

Door veel met leerlingen in gesprek te gaan, bijvoorbeeld over of ze verstandige keuzes hebben gemaakt door al dan niet aan de instructies deel te nemen, wordt leerlingen geleerd om meer en meer op hun handelen te reflecteren: 'wat ging goed en kan ik de volgende keer weer zo doen?'; 'wat ging minder goed en wil ik aanpassen?' Et cetera.

Op de studiedagen, die in het teken van Dalton staan, is reflectie tweemaal het onderwerp geweest en is het team geïnformeerd over soorten reflectie en verschillende mogelijkheden om in de klas te reflecteren.

Er staat De Horizon ook nog wat te doen, als het gaat om reflectie. De Horizon kan haar leerlingen nog meer reflectievaardigheden aan leren, bijvoorbeeld door het stellen van de goede reflectievragen. Ook mogen de leerlingen van De Horizon nog meer geleerd worden dat ze aan de hand van hun reflectie, bijvoorbeeld op hun werk leren om hun handelen aan te passen. Ook de stap naar een portfolio zou het team van De Horizon binnenkort al willen maken, al is het als eerste stap

slechts in de vorm van een door de leerling en door de leerkracht ingevuld ik-doelen blad als aanvulling op het huidige rapport.

### bevindingen visitatieteam

Deze aanbeveling is ook opgepakt. Jullie hebben een start gemaakt met reflectie. Wel hebben we de indruk dat het nog meer structureel kan gebeuren. Denk daarbij aan reflectie vooraf (hoe iets aanpakken om het zo efficiënt mogelijk te doen), tijdens (gaat het goed op de manier waarop ik bezig ben?) en na het werk (wat ging goed en wat is voor verbetering vatbaar en hoe dan?) Jullie zijn je ervan bewust dat er volgende stappen gezet moeten worden. Wij steunen jullie daarin met een vervolgaanbeveling.

### aanbeveling 3.

Jullie moeten de leertijd van de leerlingen effectiever inzetten.

### evaluatie school

Binnen De Horizon is er in de afgelopen twee jaar hard gewerkt aan het concept 'alle tijd is daltontijd'. Begin schooljaar 2016-2017 is het kwartiertjesrooster geïntroduceerd als een structuur waarbinnen kinderen overzicht krijgen over de tijd die beschikbaar is voor een activiteit. Bij de kinderen in groep 1-2 krijgt het kwartiertjesrooster vorm in een dagritmebord waarboven iedere activiteit met een rood deel van time-timer is aangegeven of ze daar een kwartier, een halfuur, drie kwartier of uur de tijd voor krijgen. Vanaf groep 4 wordt er gewerkt met een kwartiertjesrooster waarbij de gehele dag is verdeeld in kwartieren en de kinderen zien op welk moment er klassikale activiteiten zijn (aangegeven in geel) of deelinstruities (aangegeven in blauw) of geen activiteiten (wit). In groep 3 wordt een overgangsvorm gehanteerd tussen het kwartiertjesrooster van groepen 1-2 en groep 4.

Daarnaast krijgt het concept 'alle tijd is daltontijd' vorm, doordat wordt gewerkt vanuit doelen. Leerdoelen zijn zichtbaar in de klas aan de wand en vanaf groep 5 wordt ernaar verwezen op de taakkaart. Lessen worden gegeven vanuit het directe instructiemodel, waarbij aandacht is voor het benoemen van het lesdoel. Omdat kinderen bijvoorbeeld door het maken van instaptoetsen weten aan welk doel ze moeten werken en ze daarop gerichte deelinstruities volgen, gaat geen tijd verloren met het volgen van instructies die voor hen niet zinvol zijn. De leerkracht biedt ook differentiatie aan, zodat aan de verschillende onderwijsbehoeften wordt voldaan.

De taakkaart is ook een hulpmiddel bij het effectief inrichten van de leertijd en de differentiatie. Alle leerlingen verwerken leerstof bij de doelen. Afhankelijk van hoe dat verloopt maken leerlingen 'meer' of 'plus'werk. Daarnaast staat er op de taakkaart nog ander werk dat de leerling doen kan om aan zijn doelen te werken. Uitgangspunt voor leerkrachten en leerlingen is niet langer dat de taak af moet, maar dat het doel behaald moet worden. De taakkaarten van de groepen 3-8 zijn opnieuw ontworpen en de taakkaarten van de groepen 1-2 zijn aangepast. De verdere implementatie van de taakkaart is nog in ontwikkeling.

### bevindingen visitatieteam

Ook bij deze aanbeveling schrijven jullie in jullie evaluatie opnieuw dat “er in de afgelopen twee jaar hard gewerkt” is aan het concept ‘alle tijd is daltontijd’. In de praktijk zien we het resultaat van dat harde werken vandaag terug. een compliment waard.

Wij vinden wel dat jullie de taakkaart verder kunnen verbeteren om de effectiviteit te verhogen. Laat deze hét middel zijn om te plannen, te organiseren, te reflecteren, instructies te volgen, ik-doelen te formuleren; kortom het proces te monitoren. Zo geef je de leerlingen een gereedschap in handen om hun eigenaarschap te ontwikkelen. (zie aanbeveling 2)

## 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

#### Dit gaat goed:

- **Leerdoelen** (doelkaarten rekenen, taal, spelling) hangen in de klas (groep 3-8). Hier wordt naar verwezen bij de instructies en op de taakkaart (groep 5-8).
- **Taakkaart:**
  - afgelopen 2 jaar in ontwikkeling geweest
  - geëxperimenteerd met verschillende werkwijzen
  - o.l.v. van Saxion Hogeschool taakkaart voor alle groepen op De Horizon vastgesteld.
    - Resultaat taakkaart met vermelding leerdoelen om leerling meer eigenaar te maken \*groep 5-8):  
taakkaart voor groep 4-5 in gebruik  
taakkaart voor groep 6-8 in gebruik  
taakkaart voor groep 3 bleek niet geschikt, nieuwe in ontwikkeling  
taakkaart voor groep 1-2 bestaande aangepast en in gebruik
- **Periodetaak bij de groepen 1-2 voor 6 periodes** (ik-jij-wij, technisch knippen, emoties, vouwen, cijfers, letters). Periodeleerdoel bepaalt de leerkracht; periodeproduct bepaalt de leerling.
- Leerlingen zijn zich ervan bewust dat de **verwerking een middel is om de doelen te behalen**.
- **Keuzevrijheid** op welke wijze, waar en met wie de kinderen de taak verwerken.
- **Ouder-kind-leerkrachtgesprekken** vinden vanaf groep 4 drie maal per jaar plaats. Nu met name over waar leerling hulp wil en wat sterke kanten zijn; in toenemende mate zat dal over stellen van doelen moeten gaan.
- Leerlingen uit **HB** groepen werken met **leerplannen**.

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

- **Periodetaak groep 3-8** nog in de uitprobeerfase.



- **Knelpunt** bij de keuzevrijheid om zelf een verwerkingsmanier te kiezen, is de schoolafpraak dat op de gang tot de kleine pauze alleen in stilte gewerkt mag worden. Dit heeft onvoldoende aansluiting bij nieuwe werkwijze; moet heroverwogen worden in het team.
- Aandacht voor de rol van **huiswerk**.
- Leerlingen leren **bewuste keuzes** te maken voor werk in plaats van door impulsen of groepsdruk geleid te worden.
- **Omgaan met de leeromgeving is een aandachtspunt**. Er wordt slordig omgegaan met materialen. Dit is een onderwerp in klassengesprekken en bij de herinrichting is hier aandacht voor (opbergmogelijkheden etc).

### bevindingen visitatieteam

Wij hebben in de groepen kunnen zien dat de leerlingen de gelegenheid krijgen om verantwoordelijkheid te nemen voor het werk. Werkplek en met wie samengewerkt kan worden is de verantwoordelijkheid die gegeven wordt. Ook is er een goede doorgaande lijn zichtbaar op het planbord waarop aangegeven wordt wanneer er al dan niet verplichte (deel)instructie is d.m.v. blauw/geel gekleurde instructiemomenten. Er wordt gewerkt met taakkaarten waarop de leerdoelen aangegeven zijn. Door hier aan te werken worden leerlingen verantwoordelijk gemaakt voor hun eigen werk en zo eigenaar van hun ontwikkeling. De taakkaart is ook bedoeld als verantwoording in het voortgangsgesprek met ouder, leerkracht en leerling. De taakkaart is nog wel meer uit te buiten. (Zie ook bevindingen visitatieteam bij aanbeveling 3 van de vorige keer. )

Er is keuzevrijheid in de volgorde waarin werk van de taak gemaakt wordt. Hier en daar wel geconstateerd dat het omgaan met materialen nog wel een aandachtspunt is maar dat wordt door het team zelf ook onderschreven. Voor wat betreft verantwoordelijkheid geven hebben we nog een parel gezien. Leerlingen van groep 7 en 8 zijn enkele keren per jaar bij toerbeurt 'Helden' op het plein tijdens de pauze. Ze helpen bij het oplossen van probleempjes en zijn verantwoordelijk voor het buitenspeelmateriaal.

### 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

#### Dit gaat goed:

- Trots op de grote stappen die zijn gezet in **loslaten** van onze leerlingen en het **schengen van vertrouwen** aan onze kinderen.

- Veel groepen **zonder vaste klassenindeling** en leerlingen bepalen zelf waar ze werken (vanaf medio groep 3).
- Leerkrachten bieden leerlingen vanaf groep 5 de gelegenheid zelf te bepalen of ze **deelnemen aan een (deel)instructie**.
- Leerkrachten werken **zichtbaar vanuit doelen** (doelkaarten rekenen, taal, spelling hangen in de klas).

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

- Als **kanttekening** geldt dat wanneer kinderen dit niet vanaf jongs af aan gewend zijn, het lastig kan zijn om met de vrijheid en verantwoordelijkheid om te gaan. Zij voldoen dan niet altijd aan de verwachtingen van de leerkracht. Het is een **aandachtspunt** voor het team om hier **vanaf jongs af aan gericht aan te werken** en leerlingen te helpen de omslag te maken.
- Aan het **begin van het jaar**, niet direct mogelijk met vrije plekken te werken. Verscheidene leerkrachten starten dan vanuit vaste tafelgroepjes en werken eerst aan groepsdynamiek en pedagogisch klimaat.
- **Samen met de ouder verantwoordelijkheid** nemen voor de ontwikkeling van het kind.

**bevindingen visitatieteam**

De leerkrachten maken de leerdoelen visueel in de groepen zodat de leerlingen weten welke doelen behaald moeten worden. Zij geven daarin ruimte en tijd om te werken aan deze leerdoelen. Leerlingen zijn bij niet alle instructiemomenten verplicht deze te volgen. Daar zijn duidelijke afspraken over gemaakt. Daarnaast wordt er keuzewerk aangeboden om doelen te behalen.

Door het werken in expertisegroepen wordt een gezamenlijke verantwoordelijkheid gecreëerd.

Hierdoor ontstaat verantwoordelijkheid van onder uit. Hoewel het een groot team is bemerk je toch de onderlinge betrokkenheid en verantwoordelijkheid.

**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**

**Dit gaat goed:**

- **Lerende organisatie** is afgelopen jaren verder uitgebouwd. Collega's ontwikkelen met elkaar en bouwen aan de school.
- Er is gebruik gemaakt van externe ondersteuning, waarbij het **ontwikkeltraject pedagogisch tact** ook een verdieping heeft aangebracht in het beschikbaar zijn voor elkaar (leerkracht voor leerling, leerkrachten

voor elkaar, directie voor leerling en leerkracht). Dit is niet altijd makkelijk geweest, maar als school wordt gezien dat deze manier van werken zorgt voor verbondenheid en een sterkere pedagogische relatie.

- Er heerst een **cultuur van vertrouwen** en dit is onder meer zichtbaar in een groeiende professionele aanspreekcultuur.
- Verschuiving in wijze waarop de directie sturing geeft aan de **onderwijskundige ontwikkeling van de school**. Dit ligt niet langer bij de directie, maar bij de verschillende **expertisegroepen**, die worden begeleid door 2 onderwijskundig leiders. Richtinggevend hierbij is het schoolplan.
- Er is sinds medio 2017 ook een nieuwe directiestructuur van 1 directeur en 2 adjuncten met een duidelijke taakverdeling. Zoals de leerkrachten zijn leerlingen vertrouwen schenkt, streeft ook de directie er naar de **verantwoordelijkheid te leggen bij het team**.

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

- **Het schoolplan** 2019-2023 wordt geschreven door de expertisegroepen
- Er moet een leerlijn verantwoordelijkheid ontwikkeld worden/geborgd worden.
- **Aandacht** voor het feit dat opgebouwde verantwoordelijkheid bij de kleuters in groep 3 gedeeltelijk wegvalt door structuur van methode in groep 3.

### bevindingen visitatieteam

In de gesprekken met leerkrachten komt naar voren dat er ruimte gegeven wordt aan ontwikkeling in de expertisegroepen. Keuzes kunnen worden gemaakt vanuit belangstelling en deskundigheid. Op deze wijze voelen leerkrachten zich medeverantwoordelijk voor de ontwikkeling van de school.

Vanuit de directie wordt de verantwoordelijkheid zo meer bij het team gelegd. Lager in de organisatie daar waar het werk gedaan moet worden.

## 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

#### Dit gaat goed:

- **Grote ontwikkeling** in de manier waarop leerlingen **initiatief nemen** voor het behalen van hun leerdoelen (gewijzigde klasseninrichting,

doelenkaarten, vooraf toetsen, zelf bepalen aan welke instructies het deelneemt, zelf wijze van verwerken bepalen).

- Het **kwartiertjesrooster** geeft leerlingen inzicht in de besteding van de tijd gedurende de dag. Naast groepsactiviteiten is alle tijd van de leerling om zelfstandig aan zijn doelen te werken en al dan niet aan instructies mee te doen.
- **Autonomiebeleving en de vaardigheden** daartoe nemen toe hoe langer het kind op deze manier kan werken (volgens evaluatie bij onderzoek door leerkracht die een masterstudie heeft gedaan). Kinderen waarderen deze **nieuwe manier van werken als heel positief**.
- Bij de **vernieuwing van het leerlingmeubilair** zijn de uitgangspunten van het daltononderwijs en met de name de nieuwe werkwijze/inrichting van de lokalen leidend geweest. Zo is er gekozen voor een combinatie van vast en flexibel meubilair (groep 4-8; groep 1-3 volgt nog).
- **Hulp vragen** door deel te nemen aan de (deel)instructies van de leerkracht.
- In sommige klassen wordt voor de kinderen inzichtelijk gemaakt bij de doelenkaarten **wie het al beheerst en dus hulp kan bieden en wie nog hulp nodig heeft**.
- **Vragenkaartje (groep 4-8)**, als deze op het vraagteken ligt, weten andere kinderen en de leerkracht dat er hulp nodig is.
- Het **stoplicht** dat voorheen in alle groepen werd gebruikt om aan te geven of het zelfstandig werktijd was of samenwerkingstijd is in de meeste groepen niet meer leidend, omdat leerlingen zelf bepalen hoe ze hun taak verwerken. Wel is het zo dat in de groepen waar de basisvoorwaarden nog niet voldoende zijn bepaalde periodes het stoplicht juist wel wordt ingezet als hulpmiddel.

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

- **Proces van autonomiebevorderend handelen** lijkt tijd nodig te hebben. Leerkrachten zullen ook veel meer met kinderen moeten oefenen om hen zelfsturend gedrag aan te leren. Dit is ook opgepakt tijdens de studiedagen, onder meer over reflectie.
- Het **nakijken door kinderen** en wat dat dan betekent voor hun verdere werk (bijv nog eens oefenen, verrijking) is nog een aandachtspunt. Leerlingen kunnen nog beter geleerd worden wat te doen als blijkt dat bij het **nakijken het werk niet goed is**. Mogelijk dat in de toekomst in de reflectiegroepjes en zeker door de nieuwe taakkaart kinderen en leerkrachten hier wel meer grip op krijgen.

#### bevindingen visitatieteam

Tijdens de inloop is zichtbaar dat de leerlingen weten wat er van hen wordt verwacht. Ze gaan over het algemeen zelf aan de slag volgens de afspraken die er zijn gemaakt met hen.

Door het invoeren van het kwartiertjesrooster ervaren de leerlingen meer eigenaarschap en dus ook zelfstandigheid. Leerlingen weten nu precies waar ze aan toe zijn, wat er van hen wordt verwacht en zijn nu een stuk meer zelfsturend

gedurende de dag.

In lokaal 7c Brenner hangt een inschrijfbord voor verlengde instructie. Deze ziet er erg uitnodigend uit en is druk in gebruik.

Bij de kleuters wordt de zelfstandigheid bevorderd door te werken met periodetaken, bijvoorbeeld de periodetaak vouwen. Hierop kunnen de leerlingen zien hoe zij bv een werkje vouwen stapsgewijs kunnen maken. Ook wordt er gewerkt met een planbord, hierop kunnen de leerlingen drie taakjes zelfstandig inplannen die zij op een zelfgekozen moment gedurende die week zullen gaan verwerken.

Op de weektaak in de bovenbouw staat er een deel "doen". Hierop staan de opdrachten die de leerlingen zelf inplannen en maken. Het persoonlijk leerdoel is veelal leeg op de weektaken.

### 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

#### Dit gaat goed:

- Leerkrachten creëren meer en meer **randvoorwaarden** waardoor onze leerlingen **autonoom** kunnen werken. Uit bovengenoemd onderzoek blijkt dat zij **minder controlerend gedrag** te vertonen en kinderen meer en meer **in vertrouwen los laten**. In het onderzoek onder kinderen in groep 5-6 wordt dit ook bevestigd.
- Het persoonlijk ontwikkelingstraject **Pedagogisch Tact** heeft leerkrachten geholpen om het kind centraal te zetten en het kind als een onderdeel van de oplossing te beschouwen. Er wordt nu dus minder over het kind beslist, maar veel meer met of juist door het kind.
- Met **kwartiertjesrooster** geeft leerkracht aan welke tijd voor groepsactiviteiten is en op welk moment welke instructies worden gegeven. Alle andere tijd is van de leerling om zelfstandig aan zijn doelen te werken en al dan niet aan instructies mee te doen.
- Groepen HB geven reeds **aandacht aan eigen initiatieven** van kinderen te stimuleren, bijvoorbeeld aan het werken aan een persoonlijke vaardigheid.

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

- **Leerkrachtvaardigheden** rondom autonomiebevorderend handelen zijn nog niet altijd voldoende zijn. Op studiedagen wordt gewerkt aan onderwerpen 'als hoe begeleid ik kinderen bij het maken van keuzes?', 'hoe

reflecteer ik op een goede manier?', zodat leerkrachten zich steeds verder toegerust voelen.

- Ontwikkeling is gewenst in **het verder stimuleren van leerlingen om eigen initiatieven te nemen** en te tonen. Dat gebeurt al wel voor bijvoorbeeld het al dan niet deelnemen aan de instructies, maar onvoldoende voor onderwerpen waar het kind zich in interesseert.
- **Talentontwikkeling in brede zin** (buiten Schatkamer en vakdocenten) behoeft aandacht. Het voornemen is om in navolging van scholing van Hans Wolthuis over dit onderwerp tijdens de laatste studiedagen van dit jaar (april – juni 2018) door middel van door kinderen aangedragen periodetaken hieraan te werken.
- Experiment **deep level learning** (kinderen leggen verbanden en worden nieuwsgierig naar nieuwe begrippen; begrijpend leren waarbij leerlingen en leerkrachten intrinsieke motivatie ontwikkelen) binnen HB groepen succesvol. Uitbreiding naar andere groepen is reeds gaande. Gedurende schooljaar evalueren of deze thematische aanpak van zaakvakonderwijs binnen de gehele school geïmplementeerd kan worden.

### bevindingen visitatieteam

De expertiseteams maken deels het beleid voor de Horizon. Deze input is zelfstandig, zonder sturing van de directie. Dit beleid is vanuit alle invalshoeken van de school opgesteld, zoals rekenen, Dalton en pedagogisch klimaat. Vervolgens wordt dit beleid uitgerold over de school, verschillende bouwen en leerjaren.

Door het invoeren van het kwartiertjesrooster voelden de leerkrachten zich in eerste instantie behoorlijk gebonden, omdat de gehele dag al vast stond. Er werd weinig ruimte ervaren. Echter doordat de leerlingen het als zeer prettig ervaren en meer eigenaar zijn geworden van hun eigen leerdoelen, is hier een omslag in gekomen.

Op de Horizon is goed zichtbaar in de groepen dat de leerkrachten zelf (mogen) bepalen hoe zij hun wanden en ramen aankleden met ondersteunend materiaal. De leerkrachten kunnen de mate van zelfstandigheid verder bevorderen bij hun leerlingen.

### 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

#### Dit gaat goed:

- De school en de stichting faciliteren **nieuwe initiatieven van medewerkers** binnen de school. Initiatieven ontplooid door leerkrachten, bijvoorbeeld door studie of in het waaghalzentraject krijgen een plek in de schoolontwikkeling.

- Vernieuwing informatieavond ouders (informatiemarkt/workshops)
- Cursus rekenen moet je doen
- Beeldend vormingsonderwijs
- Meer begaafden onderwijs
- Momenteel 3 waaghalstrajecten binnen De Horizon.
- **Collegiale consultatie** vindt incidenteel plaats. Gestructureerd en op verzoek vinden **ervaringsreconstructies** (een vorm van intervisie) plaats

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

### bevindingen visitatieteam

De directie heeft tien jaar geleden de overgang gemaakt naar het werken in expertiseteams. Dit houdt concreet in dat de expertiseteams zelfstandig, iom de directie, de meerjarenplannen, jaarplannen en route die te bevaren is, uitstippelen. De Horizon is vanaf de oprichting van de school een daltonschool. In de nieuwsbrief wordt geregeld onder het kopje Dalton geïnformeerd over de vorderingen van de school. Ook organiseert de Horizon workshops voor ouders om hen mee te nemen in het proces van Dalton, zodat de ouders inzien vanuit welk gedachtegoed de school handelt.

Collegiale consultaties structureel laten gaan plaats vinden, om zo van en met elkaar te leren. Dit over en weer tussen beide locaties, binnen en buiten de bouw en binnen en buiten de parallel.

Maak intervisie een vast onderdeel op jullie vergaderingen.

## 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

**Dit gaat goed:**

- In alle klassen zijn er vormen van **coöperatief werken en samenwerken** (samen huishoudelijke taakjes doen, coöperatieve werkvormen, leesmaatje).
- **Helden** (groep 7/8 leerlingen) op het schoolplein zorgen voor uitleen van materiaal voor de jongere kinderen.
- Leerlingen van midden- en bovenbouw (groepen 3 vanaf halverwege het jaar) hebben de keuze **met wie** ze de taak verwerken. Samenwerken vindt vooral binnen de klas plaats.
- **Vernieuwde inrichting** bevordert samenwerken (makkelijk verplaatsbaar)

- Op de locatie Brenner wordt in het kader van *deep level learning* samengewerkt aan **thematisch zaakvakonderwijs**. Vanaf groep 3 worden kinderen uit verschillende groepen gemengd en verzorgen leerkrachten voor wisselende groepen leerlingen een les rondom het thema.
- Vanuit het pedagogisch tact zijn er **experimenten met klassenvergaderingen** (kring zonder juf in groep 3) en het samen oplossen van problemen nadrukkelijker aanwezig. Deze experimenten worden positief ontvangen.
- In groep 1-2 wordt **groepsdoorbrekend samengewerkt** rond de thema's.

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

- Er zou nog meer **groepsdoorbrekend** samengewerkt kunnen worden.
- Gangen mogen aantrekkelijker worden ingericht, gericht op samenwerking.
- Er zijn **koppelgroepen**, die op dit moment met name rond feestdagen samenwerken. Dat zou uitgebreid kunnen worden.
- De school heeft nog **geen leerlingenraad**.
- Er zou weer gewerkt kunnen worden met **tutores**, zoals er in het verleden bestond voor lezen.

#### bevindingen visitatieteam

Van wat hierboven is beschreven door de school zien wij het nodige terug. Op het schoolplein hebben wij in de ochtendpauze gesproken met een paar "helden". Zij regelen de uitgifte van spelmateriaal, zijn in eerste instantie vraagbaak voor hun klas- en schoolgenootjes in de pauze, zijn zelf ook alert op situaties die mogelijk kunnen gaan escaleren. Het is de bedoeling dat ze dan intermediair optreden. Het werkt goed.

Wij pleiten ervoor dat de school spoedig het instellen van een leerlingenraad oppakt. Het zou goed zijn (continuïteit) dat leerlingen minimaal twee jaar in de raad acteren.

#### Indicatoren op leraarniveau

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

#### evaluatie school

#### Dit gaat goed:

- Leerkrachten zetten **coöperatieve werkvormen** in als middel tot samenwerking en als middel tot leren.



- Collega's **bereiden samen** thema's voor (groepen 1-2, HB groepen, deep level learning).
- **Samenwerking tussen collega's** in bouwbijeenkomsten, expertisegroepoverleggen.
- **Ongeplande samenwerking** tussen collega's. Collega's helpen elkaar en zijn er voor elkaar.

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

- Leerkrachten zijn geschoold in een variëteit aan samenwerkingsvormen, vaak wordt er maar een of enkele van gebruikt. Leerkrachten mogen meer **variëren** daarin.
- Er worden kinderen nog **onvoldoende vaardigheden** aangeleerd om goed te kunnen samenwerken.
- Leerkrachten kunnen nog verder **hun expertise delen**, vaak ontbreekt de tijd daartoe.
- Meer **groepsdoorbrekend samenwerken**; qua schoolgrootte soms lastig te realiseren.

**bevindingen visitatieteam**

In de evaluatie lezen we eigenlijk dat er altijd wel wat te verbeteren valt. De afgelopen twee jaar zijn er door het team de schouders ondergezet om te komen tot forse verbeteringen, ervaren wij.  
Door het instellen van de expertisegroepen maakt het team gebruik van elkaars krachten en komen de leraren samen goed verder.

**Indicatoren op schoolniveau**

3.7	De school is een leefgemeenschap waarbinnen leerlingen, leraren en overige medewerkers op een zichtbare wijze samen leven en werken.
3.8	De school is een leerplek waar leerlingen en leraren al samenwerkend van en met elkaar leren.
3.9	De school is een veilige oefenplek voor democratisering en socialisering.

**evaluatie school**

**Dit gaat goed:**

- Schoolbeleid **faciliteert samenwerken** en samen leren in werkgroepen en expertisegroepen.
- Goede samenwerking in **bouwen, units, locatie**.
- **Goede afstemming** binnen bouwen door bouwcoördinatoren.
- Vanuit **Pedagogisch tact en leiderschap** is het team voor elkaar beschikbaar in de school en vormen de school een leefgemeenschap.
- Binnen klassengesprekken is aandacht voor **democratisering en socialisering**.

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

- Betere samenwerking tussen **beide locaties**; dit is een aandachtspunt binnen MT en bouwen.
- Meer of andere samenwerking **met ouders**. Dit heeft de aandacht binnen het educatief partnerschap.

### bevindingen visitatieteam

Het is een stevige klus om op een school met de omvang van De Horizon gevestigd op twee locaties alle neuzen dezelfde kant te laten opwijzen. Wij menen dat er goed wordt ingezet op samenwerking schoolbreed. En dat dat ook een aandachtspunt is (en o.i. moet blijven) onderstrepen wij.  
 Idee? Een of twee ouders mee te laten draaien in de leerlingenraad? (Bij voorkeur niet een ouder van een van de kinderen die in de raad zitten)

## 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

#### Dit gaat goed:

- Leerlingen in verschillende groepen leren reflecteren in **reflectiegroepen**.
- Er is een start gemaakt met **ik-doelen** voor zelfstandigheid. Deze worden vanaf de tweede helft van het schooljaar ingezet in de gehele school.
- De ik-doelen uitgewerkt in **vaardigheidskaarten vanuit de HB groepen** worden ingezet om leerlingen reflectievaardigheden aan te leren.
- Door **veelvuldig oefenen** kunnen kinderen steeds beter reflecteren.
- Leerlingen gaan daar ook de **meerwaarde** van zien.
- In **groep 1-2** wordt geoefend met het in voor kleuters begrijpelijke taal reflecteren op hun eigen kunnen.

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

- Reflectie is nog te vaak **ad hoc**. Dit onderwerp staat centraal in de studiedagen om het structureler te maken.
- Leerlingen mogen nog meer **reflectievaardigheden** aangeleerd krijgen.
- Leerlingen mogen nog meer gaan leren dat ze aan de hand van hun reflectie zaken in hun **handelen aanpassen** (bv nog eens oefenen, of moeilijkere sommen doen).

- Een uitgebreid **portfolio**, waar leerlingen op hun handelen reflecteren (persoonsontwikkeling en cognitief) is in ontwikkeling.
- In **groep 1-2** wordt eerst met 1 groep 2 leerling voor de voorjaarsvakantie en voor de meivakantie met alle groep 2 leerlingen gereflecteerd aan de hand van de ik-doelen in kindtaal. Uiteindelijke doel is om 5 maal per jaar in de week voorafgaand aan alle schoolvakanties met de groep 2 leerlingen te reflecteren.

### bevindingen visitatieteam

In het daltonboek en het visitatieverslag onderscheidt de school reflectie op leeropbrengsten (gekoppeld aan de leerdoelen) en reflectie op persoonsontwikkeling (gekoppeld aan de ik-doelen). Dat men gestart is met de eerste en op een later moment de tweede heeft opgepakt, hebben we terug gezien in het vaardigheidsniveau van de leerlingen.

Leerlingen zijn zich bewust van waar zij staan aan het begin, tijdens het werken en na afloop als het gaat om beheersing van de actuele leerdoelen. Zij kunnen vertellen hoe dat proces verloopt en waarom ze (al dan niet met de leerkracht) keuzes maken voor het volgen van instructies en de meest passende verwerking. De taakkaart is hiervoor de routekaart.

In de groepen 1-2 en 3 hebben we gezien dat de leerlingen taakwerk inplannen en op de taakkaart aftekenen als zij klaar zijn. In de groepen 4 t/m 8 zagen we dit minimaal. Leerlingen hebben in deze groepen via de taakkaart de keuze om zelf de volgorde van verwerking te kiezen, maar doen dat niet op basis van een planning vooraf. De taakkaart leek bij de leerlingen geen levend middel te zijn voor het maken van een planning en het monitoren van hun voortgang.

Tijdens gezamenlijke reflectiemomenten is zichtbaar dat de leerlingen de reflectietaal snappen en gewend zijn. De groepen en leerlingen verschillen onderling in de vaardigheid van het reflecteren. Dit sluit aan bij wat de school aangeeft in het visitatieverslag: de leerlingen zouden nog meer reflectievaardigheden aangeleerd kunnen krijgen.

### Indicatoren op leraarniveau

4.5	De leraar zet verschillende reflectiemethoden in.
4.6	De leraar laat leerlingen reflecteren op de samenwerking.
4.7	De leraar laat leerlingen feedback geven op zijn eigen functioneren.
4.8	De leraar is in staat om kritisch naar zijn werk te kijken en gebruikt evaluatie, reflectie en feedback van anderen om zich verder te ontwikkelen.

### evaluatie school

#### Dit gaat goed:

- Door opstellen van **ik-doelen** komt er binnen de school gemeenschappelijke taal.
- De leerkracht is zich bewust van de **noodzaak tot reflecteren** en het lukt om daar steeds meer tijd aan te besteden.

- Binnen het **HB team** is er veel ervaring met reflecteren met leerlingen.
- Leerkrachten houden **interviews, collegiale consultatie en 'in gesprek met'** momenten om kritisch naar eigen werk te kijken en door middel van feedback zich verder te ontwikkelen.

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

- Er mag nog meer kennis komen over hoe te **reflecteren met jonge kinderen**. Dat wordt op de studiedagen besproken.
- Leerkrachten kunnen nog bekender worden met **verschillende werkvormen** voor reflectie en het **leren stellen van goede reflectievragen**. Dit is een onderwerp op de studiedagen van de tweede helft van het schooljaar.
- **Portfolio** moet verder ontwikkeld worden a.d.h.v. reflectie en doelen.

**bevindingen visitatieteam**

We zagen leerkrachten die tijdens diverse gespreksmomenten bewust reflectietaal en reflectievragen inzetten om leerlingen tot nadenken te brengen. We hebben mooie reflectiemomenten gezien, met name gericht op het klassikaal reflecteren op de gedane activiteit. (Bijv. 3 complimenten benoemen over het gezamenlijk opruimen.) Er was zichtbaar hoe de leerkracht met behulp van reflectievragen leerlingen stap voor stap meenam in het komen tot een persoonlijk doel voor die week. Sommige reflectievormen die werden ingezet waren naar ons idee (nog) te hoog gegrepen voor die (leeftijds)groep. (Bijv. de klassenvergadering zonder juf: leerlingen leken nog onvoldoende vaardig om dit geheel zonder de leerkracht te kunnen.)

Het is merkbaar dat leerkrachten zich bewust zijn van reflectie en dat er veel in ontwikkeling is t.a.v. dit punt.

**Indicatoren op schoolniveau**

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

**evaluatie school**

**Dit gaat goed:**

- **Reflectie** is onderwerp van de studiedagen en staat daarmee goed op de kaart.
- Met vaststellen van **ik-doelen** wordt gewerkt aan doorgaande lijn mbt reflectie op leerlingniveau.
- Er wordt **met en van elkaar geleerd** tijdens studiedagen en in expertise- en werkgroepen.
- **Halfjaarlijkse evaluatie** van het schooljaarplan vanuit alle expertisegroepen, waaronder ook de daltonexpertisegroep.

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

- MT slaat in de PDCA cyclus de reflectiefase in de 'waan van de dag' soms over. Het gehele MT is hier alert op en er worden 'reflectiebijeenkomsten' in gepland.
- Reflecteren over **persoonlijke ontwikkeling als medewerker** kan nog verder uitgewerkt worden.
- Functioneringsgesprekken worden steeds meer **ontwikkelgesprekken**. Organisatorisch blijkt het lastig om gestructureerd met alle collega's deze gesprekken te voeren.

**bevindingen visitatieteam**

De school als geheel, management, leerkrachten en leerlingen, is in ontwikkeling als het gaat om reflectie. Uit diverse gesprekken en de documentatie maken wij op dat dit op verschillende niveaus en settings in de organisatie plaatsvindt. De school heeft een plan t.a.v. reflectie en heeft zicht op welke stappen gezet zijn en welke nog genomen moeten worden. Er is een doorgaande lijn (ik-doelen) ontwikkeld t.a.v. reflecteren.

**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**

**Dit gaat goed:**

- Het concept **Alle tijd is daltontijd** heeft goed vorm gekregen binnen De Horizon.
- **Kwartiertjesrooster** helpt kinderen inzicht te krijgen in hun leertijd.
- **Leerdoelen zijn zichtbaar** en daar wordt steeds naar verwezen.
- Kinderen zijn zich ook bewust van hun leerdoelen.
- Binnen HB groepen **leerdoelen op talent**.
- Groepen 1-2 werken met **periodedoelen**.
- Leerlingen kunnen in toenemende mate zelf bepalen of **ze deelnemen aan (deel)instructies**.

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

- **Periodetaken** groep 3-8.

- Taakkaart heeft **geen planmogelijkheid**.
- Er mag meer **variëteit zijn in materialen** zodat leerlingen op verschillende manieren hun doel kunnen bereiken.
- Kinderen zijn soms gericht op afkrijgen lesje en niet op behalen doel; dit is wisselend per groep.

### bevindingen visitatieteam

Elders in onze bevindingen merken we op dat de effectiviteit verder ontwikkeld kan worden. We geven er een aanbeveling over.

De reeds in gang gezette dingen zoals hierboven genoemd treffen we aan in de praktijk. Heel mooi. We vragen echter ook aandacht voor de taakkaart die meer hét middel kan zijn om de effectiviteit te verhogen. Plannen is zeker van groot belang. En dan uiteraard ook aftekenen. Het leert kinderen zich zelf inschatten. Wat kan ik, wat nog niet zo goed, wat moet ik echt nog leren? Neem ik te veel hooi op mijn vork of mag het juist wel een ietsje meer zijn enz.

Wat betreft het laatst door jullie genoemde punt willen we zeggen dat het heel mooi zou zijn als alle leerlingen maar ook leraren tussen de oren krijgen dat het gaat om het behalen van een doel (kwaliteit) en dat niet productie heilig is (kwantiteit)

### Indicatoren op leraarniveau

5.4	De leraar behaalt zijn leerdoelen.
5.5	De leraar gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn lestijd.
5.6	De leraar zorgt voor afwisseling van leeractiviteiten tijdens de les.
5.7	De leraar stemt de instructie en het leerstofaanbod af op de leerbehoeften en leermogelijkheden van zijn leerlingen.
5.8	De leraar daagt leerlingen uit het beste uit zichzelf te halen.
5.9	De leraar geeft leerlingen een uitdagende motiverende taak die past bij het niveau, de interesse en het (werk)tempo van de individuele leerling.
5.10	De leraar analyseert de leerproblemen van leerlingen die de leerdoelen niet halen.

### evaluatie school

#### Dit gaat goed:

- Leerkrachten zijn zich nog bewuster van de tijd, zodat voor de leerlingen 'alle tijd is daltontijd' wordt gecreëerd
- Tijd wordt altijd **met een doel ingezet**; er wordt zo min mogelijk tijd 'verdaan'.
- **Kwartiertjesrooster** ook als hulpmiddel voor leerkrachten.
- Instructies zijn gericht op het doel en deel instructies zijn aangepast op behoeften van de leerlingen.

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

- De **tijd na schooltijd** kan effectiever ingericht worden.
- **Vergaderingen** kunnen effectiever, minder mededelingen en meer inhoud.

- Nog effectiever gebruik maken van elkaar expertise, bv HB expertise.

### bevindingen visitatieteam

We sluiten ons hier aan bij jullie eigen evaluatie. Hoe effectief jullie omgaan met vergaderen zien we natuurlijk niet. Belangrijk is o.i. dat vergaderingen over inhoud gaan. Iets organiseren (b.v. schooluitstapje) kan je aan een of een paar enkelingen overlaten.

Overigens zij opgemerkt dat we in de praktijk zien wat jullie goed vinden gaan, zoals hierboven aangegeven.

### Indicatoren op schoolniveau

5.11	Het onderwijs is door een efficiënte inrichting van tijd, ruimte en middelen doelmatig en gericht op het behalen van de noodzakelijke opbrengsten.
5.12	De school hanteert een doorgaande lijn van de daltoncompetenties van leerlingen en personeel.
5.13	De school biedt leerlingen ondersteuning en/of passende zorg als zij de leerdoelen niet halen.

### evaluatie school

#### Dit gaat goed:

- Als school wordt ergens naartoe gewerkt. De studiedagen geven richting. Dalton leeft weer in de school, dat geeft verbinding en biedt effectiviteit.
- Al het vaste personeel heeft een daltonlicentie en werkt aan een dalton plus certificaat (Saxion Hogeschool). Vijf collega's die sinds dit jaar in vaste dienst zijn volgen momenteel de daltonopleiding (Saxion).
- MT vergaderingen zijn **effectief op de inhoud**. Onderwerpen worden vaak op ander moment en in een kleine groep met relevante personen besproken.
- **Expertise- en werkgroepen** functioneren goed en dragen effectief bij aan uitvoering van de activiteiten en het schoolbeleid.
- **Beslissingen** worden gekoppeld aan de visie (bv keuze voor meubilair).
- Er is afstemming met het team over belangrijke beslissingen. Meekunnen denken biedt effectiviteit.

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

- School is **ambitieuw** en heeft soms wat te veel speerpunten om aan te werken
- **Doorgaande daltonleerlijnen** moeten dit jaar geborgd worden.

### bevindingen visitatieteam

Wat jullie de afgelopen periode van twee jaar hebben bewerkstelligd moet wel effecten hebben op effectiviteit. Jullie zullen dat zelf als beste ervaren en weten

door die ervaringen. Ambitieuus zijn dat mogen jullie best van jezelf zeggen. Vandaag ervaren wij dat daar geen woord teveel gezegd is. Wij prijzen dat. Wij denken dat jullie je ervaringen desgewenst ook aan andere daltonscholen kunnen overdragen.



## 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

#### Dit gaat goed:

- **Daltonontwikkeling** is een speerpunt in het schoolbeleid. Het kent zijn eigen meerjarendoelen, jaardoelen en activiteiten en wordt halfjaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.
- **Bouwcoördinatoren/onderwijskundig leiders** sturen samen met de daltonexpertisegroep de daltonontwikkeling aan.
- Daltonexpertisegroep kent een goede vertegenwoordiging van alle leerjaren (1-2, 3, 5-6, 7-8, 7-8HB + de bouwcoördinatoren/onderwijskundig leiders), zodat de daltonontwikkelingen direct in alle jaren uitgezet kan worden
- **Daltonscholing** is cruciaal onderdeel van de scholing op De Horizon. Gedurende twee jaar studiedagen in het teken van daltonontwikkeling.
- Al het vaste personeel geschoold (daltonlicentie en dalton plus licentie via Saxion) of is in opleiding.
- Ouders worden **actief geïnformeerd** over de daltonidentiteit bij informatieochtend, ouderavonden, promotiefilmpje en via de website (die binnenkort vernieuwd wordt).

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

- De Horizon bezoekt **dalton regioactiviteiten**, maar kan actiever participeren.
- **Nieuwe meubilair** ondersteunt daltonwerkwijzen. Voor wat betreft de gangen kan dit nog verder uitgewerkt worden. Dit is een speerpunt voor schooljaar 2018-2019.

- Een **leerlingenraad** als voorbeeld om kinderen meer te betrekken bij de daltonontwikkelingen is nog altijd een wens van De Horizon.

### bevindingen visitatieteam

Allereerst moeten wij zeggen dat de wijze waarop jullie deze evaluatie vorm hebben gegeven zeer overzichtelijk en heel duidelijk is. het heeft ook iets weg van een borging: wat gaat al goed en wat moet verder ontwikkeld worden.

Daarnaast hebben jullie ons een uitvoerig en goed verzorgd daltonboek overlegd waaruit we al veel over dalton op jullie school konden lezen. In het daltonboek zijn ook de (meerjaren)doelen vastgelegd.

Ook in de schoolgids krijgt dalton een duidelijke plaats. De website ziet er aantrekkelijk uit.

Het is goed dat jullie direct na de vorige visitatie externe expertise in huis hebben gehaald. Dat heeft zeker zoden aan de dijk gezet.

Wat betreft de door jullie gewenste ontwikkelingen willen wij aangegeven dat goed zou zijn spoedig een leerlingenraad op te zetten.

In de regio kunnen jullie nog 'halen', maar wij achten jullie zeker ook in staat om jullie kennis daar te brengen.

### Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

### Uit de gesprekken met leerlingen

Voor het leerlingengesprek waren van beide locaties de groepen 6, 7 en 8 door een leerling vertegenwoordigd. De leerlingen waren door loting of door de leerkracht aangewezen.

Er is een geschikte ruimte waar we ongestoord met elkaar kunnen praten over de onderwerpen die ik inbreng. De leerlingen zijn mondig, kunnen goed een gesprek voeren en zijn enthousiast.

Ze weten waarom wij vandaag op school zijn en de gesprekken voeren.

Gevraagd of ze weten wat het betekent dat de school een daltonschool is kunnen zij goed verwoorden wat dat betekent. Vooral zelf mogen kiezen en verantwoordelijk zijn wordt zo benoemd.

Zelf mogen kiezen waar je wilt werken en met wie vinden ze fijn.

Er is nog geen leerlingenraad maar daar over pratend vinden ze dat wel een heel goed plan.

Een leerlingenraad is dan ook een volgende logische stap. De directeur van de school geeft ook al aan dat het voornemen er is en hij op zoek is naar begeleiding van dit proces

omdat hij meer wil dan alleen maar meepraten over bijv. buitenspeelmateriaal e.d. maar leerlingen daadwerkelijk bij het onderwijs wil betrekken.

De leerlingen vertellen dat er niet echt zaken zijn die moeten verbeteren. Er wordt wel genoemd dat het plein wat schoner gehouden moet worden omdat er wel zwerfvuil uit de omgeving.

Ze zeggen dat de leerkrachten goed naar hen luisteren. Er is een goede sfeer op school en er worden veel activiteiten ondernomen. Het was een prima en goed gesprek dat wat hen betreft nog wel even langer had mogen duren!

### **Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel**

De leerkrachten op de Horizon zijn zeer bereidwillig om hun onderwijs zo aan te passen, dat elk kind volledig tot het recht komt. Veelal merken zij dat er een groot verschil is tussen hoe de leerkrachten op school en hoe de ouders thuis met de leerlingen bezig zijn. De Daltonvisie is niet van extreem groot belang in de schoolkeuze van de ouders, het is vaak de dichtstbijzijnde school waar ouders voor kiezen. Als daltonschool heeft De Horizon nauwelijks een regionale aantrekkingskracht omdat er verschillende daltonscholen in de regio zijn.

De leerkrachten geven aan dat de kracht van het team erin zit dat zij het als zeer prettig ervaren om met deze groep mensen samen te werken. Het team is de kracht van de school volgens hen, het team is enthousiast om alle veranderingen en aanpassingen op Daltongebied door te voeren.

Leerkrachten geven aan veelal niet bewust gekozen te hebben voor daltononderwijs, maar het sluit wel heel goed aan bij wie zij zijn en hoe ze onderwijs willen geven. Men vraagt zich wel af in hoeverre daltononderwijs zich nog blijft onderscheiden van het reguliere onderwijs, maar is zich ook bewust van een verschil in de mate van vrijheid en verantwoordelijkheid die leerlingen krijgen op een daltonschool.

Wat het daltononderwijs ertoe doet voor de leerlingen: ze krijgen kostbare vaardigheden mee voor later. Vanuit het VO komt een positieve terugkoppeling over de daltonleerlingen en hun voorsprong in vaardigheden t.a.v. bijvoorbeeld huiswerk plannen en maken. Er is een dalton VO in de buurt waar ook leerlingen naar uitstromen.

Ouders zijn betrokken en hulpvaardig op school, maar lang niet alle ouders ondersteunen thuis de daltonkernwaarden.

Leraren geven aan dat er de afgelopen twee jaar stevig aan getrokken is om de school in ieder geval wat betreft dalton op een hoger niveau te krijgen. Ze zijn trots op wat in een korte tijd tot stand is gekomen.

### **Uit de gesprekken met de schoolleiding**

We spreken over het tot stand komen van de evaluatie die wij toegestuurd hebben gekregen. Het team is zeer betrokken geweest bij de samenstelling. De teamleden wilden graag meedenken. Directie en daltoncoördinator en –werkgroep hebben steeds weer inhoudelijk rondetafelgesprekken gevoerd met de teamleden.

Er is de laatste twee jaar kritisch gekeken naar de directiestructuur. Die is meer bottom-up geworden. Derhalve is daarmee het eigenaarschap van het team gegroeid. De school heeft direct aansluitend aan de vorige visitatie hulp 'ingevlogen' van Saxion Deventer. In de weer oplevende regio Noord-Holland sluiten teamleden aan bij het regio-overleg.

### Uit de gesprekken met de ouders

Ouders kiezen voor de Horizon omdat zij goede verhalen horen over de school, omdat ze in de buurt wonen (aan het plein waar de school ook staat), omdat er mogelijkheden geboden worden voor kinderen die meer begaafd zijn. Ook al is dalton niet dé drijfveer om te kiezen voor een daltonschool, toch staan de ouders er wel achter dat de school werkt in dit concept.

Ouders merken dat De Horizon een daltonschool is aan:

- Kinderen komen zelf tot ontwikkeling
- Het regelmatig en veelvuldig werken aan zelfstandigheid
- De goede aansluiting bij het voortgezet onderwijs. (Plannen en zelfstandigheid worden dan genoemd)
- Het overleggen met de leerlingen. Ook hun stem wordt meegewogen in de beslissingen.

Hebben de ouders de afgelopen twee jaar iets gemerkt van de daltonboost?

Ja, er zijn veranderingen merkbaar, zoals oudergesprekken met de leerlingen erbij, meer aandacht voor hoogbegaafde leerlingen.

De ouders worden over de ontwikkelingen op school via de nieuwsbrief geïnformeerd. Via "Klasboard" ontvangen ze meldingen en foto's. Maar ook gaan ouders er zelf op uit om informatie te vragen. Soms is het verkrijgen van informatie enigszins leraar afhankelijk. Ouders zien graag dat er wat verkeersveiligheid rond de schoolgebouwen meer aandacht komt. Een verdieping van de oudergesprekken zijn welkom.

### Uit de gesprekken met het bestuur

**naam bestuurslid:** mevrouw J. Middelkoop

Onze gesprekspartner is bestuurder van Stichting Westelijke Tuinsteden (STWT)

- Stichting Westelijke Tuinsteden is een stichting voor openbaar onderwijs en bestaat uit 16 scholen, waaronder scholen voor Montessori, dalton, ontwikkelingsgericht onderwijs, speciaal basisonderwijs en combinatie po-vo.
- De stichting stelt uniciteit als een centrale kernwaarde en streeft er van daaruit naar het eigenaarschap zo laag mogelijk in de organisatie te leggen. Sturing vindt plaats op de kaders. We concluderen dat STWT eigenlijk behoorlijk op een dalton manier werkt.
- STWT heeft voor wat betreft onderwijskwaliteit en onderwijsbewaking er voor gekozen alle leerkrachten te bevragen over wat in hun ogen een goede leerkracht is en heeft dit verwerkt in een mindmap. In het kader van audits en klassenbezoeken wordt er gelinkt naar deze mindmap en kunnen scholen aansluitend bij hun eigen ontwikkeling hun eigen vragen formuleren.
- De bestuurder ervaart op De Horizon een hoge mate van betrokkenheid en veranderingsbereidheid bij het personeel. Zo wordt er goed gebruik gemaakt van

het zogenaamde Waaghalzentrage (ruimte voor het uitwerken van nieuwe ontwikkelingen).

- De Horizon staat als school ergens voor en draagt dit ook uit. Zo hebben zij een grote groep hoogbegaafde leerlingen van een andere school in huis genomen, maar daarbij met de betreffende ouders duidelijk gesproken over de mogelijkheden en grenzen.
- Er is tijdens dit gesprek kort terug gegrepen naar de vorige visitatie en de beleving vanuit de bestuurder dat het destijds een vluchtig proces was dat naar haar idee onvoldoende recht heeft gedaan aan de school. Zij heeft het op prijs gesteld dat er nadien gesprek mogelijk was met de NDV.

## beoordeling

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

\* niet van toepassing bij licentieverlening

## Advies aan het bestuur van de NDV

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

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	Er is een goede start gemaakt met reflectie. Nu breekt de volgende fase aan: verdieping en voortgaande ontwikkeling. Dit ook om de effectiviteit te verhogen.
Nr. 2	De effectiviteit kan schoolbreed verbeterd en geïntensiveerd worden. Heb daarbij aandacht voor de taakkaart als middel.
Nr.	
Nr.	
Nr.	

### slotopmerkingen

Zoals al eerder opgemerkt constateren wij niet alleen op papier dat er in de afgelopen twee à twee en een half jaar hard is gewerkt. Jullie hebben voornemens ook zichtbaar gemaakt. Wij hebben een sterk team ontmoet dat een goed zelfbeeld heeft en kritisch durft en wil zijn naar zichzelf en zich verder wil blijven ontwikkelen. Een fijne school met een prima pedagogisch en ook veilig klimaat waarin leerlingen prima kunnen gedijen. 'Helden' op de speelplaats, leerlingen die vraagbaak en hulp zijn voor de overige kinderen op de speelplaats vinden wij een sterk punt. Ook willen we wat tips geven. Collegiale consultatie schoolbreed uitbouwen zorgt voor nog meer samenwerking en heeft doorgaans een positieve uitwerking. Een leerlingenraad opzetten lijkt ons niet al te moeilijk te verwezenlijken. Wij hopen dat jullie het heel bewust gekozen nieuwe meubilair moge inzetten op een zodanige manier dat ook daardoor de effectiviteit bevorderd wordt.

### Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
		16 april 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.

Het team en de schoolleiding hebben de visitatie als prettig ervaren. We waarderen het dat onze inzet is gezien door de visitatiecommissie. Dat hebben we ook voorafgaand aan de visitatie ervaren in het telefonisch contact met de voorzitter, de mailwisseling met de commissie en de snelle reacties die er kwamen.

Er was goed overleg mogelijk over het rooster. Wel hebben we ervaren dat wij intern nog duidelijker kunnen communiceren dat de bezoekers ieder moment binnen kunnen komen lopen en dat het rooster een richtlijn is. Dat kan teleurstelling bij teamleden voorkomen als zij met hun les klaarstaan en er op dat moment geen bezoeker beschikbaar is.

Wij vonden het een goede keuze om het visitatieteam eerst bij de inloop te laten kijken, omdat er op dat moment veel zichtbaar is van het eigenaarschap van de kinderen. Wij vonden het prettig daarna pas het start/kennismakingsgesprek te voeren. Dat de bezoekers vervolgens uiteengingen en zelfstandig door de locaties en groepen rondliepen, hebben we ook als positief ervaren.

De gesprekken die met alle geledingen zijn gevoerd, zijn door die geledingen ook positief ontvangen. Het voor'eind'gesprek met de schoolleiding hebben we als positief ervaren. In het eindgesprek met het team lag de nadruk op het mededelen van de aanbevelingen en verschillende tips. Het team voelde zich ondanks de goede boodschap toch wat teleurgesteld hierdoor. In de schriftelijke terugkoppeling en de terugkoppeling aan de schoolleiding werd de inzet van het team veel meer gezien en gewaardeerd. Het is onze aanbeveling aan de NDV/visitatieteams om na de mededeling dat je als school verlenging krijgt, eerst meerdere positieve aspecten te benoemen die reden zijn geweest voor de verlenging en pas daarna kort stil te staan bij de aanbevelingen.

Wat de aanbevelingen betreft, vinden we minder herkenning op het gebied van effectiviteit en veel herkenning in de aanbeveling op het gebied van reflectie. Op het gebied van effectiviteit zijn er zeker voor onze school nog ontwikkelpunten en daar gaan we ook mee aan de slag. De taakkaart is ontwikkeld in samenspraak met DaltonDeventer/ Hans Wolthuis om op een effectieve manier met kinderen een link te maken naar leerdoelen, eigenaarschap nemen voor de eigen ontwikkeling en de taakkaart daarvoor te gebruiken. Wel zien we mogelijkheden om deze nog op een gestructureerde en uniforme wijze uit te voeren. Bij de uitwerking van de aanbeveling komen we daarop terug.

Al met al kijken we terug op een hele mooie en prettige visitatie. We willen jullie danken voor jullie inbreng, meedenken en lovende woorden in jullie verslag. Zowel met de aanbevelingen als meerdere tips gaan we zeker aan de slag.

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

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Er is een goede start gemaakt met reflectie. Nu breekt de volgende fase aan: verdieping en voortgaande ontwikkeling. Dit ook om de effectiviteit te verhogen.
<b>actie</b>	1. Reflectie structureel inzetten in de groep voor zowel persoonsontwikkeling als cognitieve ontwikkeling. 2. Ontwikkelen en implementeren van halfjaarlijks portfolio.
<b>uitvoerenden</b>	Daltonexpertisegroep. Meedenken, uitproberen en implementeren door gehele team.
<b>tijdvak</b>	Schooljaar 2018-2019, met uitloop naar nieuwe schoolplanperiode (2019-2023).
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Saxion Hogeschool/ Dalton Deventer. Hans Wolthuis en collega's. Voor schooljaar 2018-2019 reeds studiedagen gepland met Hans Wolthuis op 20 november 2018 en 29 maart 2019.
<b>toelichting</b>	De Horizon is zich ervan bewust dat reflecteren, veel meer nog dan nu het geval is, een structureel onderdeel moet worden van de dagelijks praktijk op de Horizon. Hetgeen al is ontwikkeld, zoals dagelijkse reflectiemomenten, ik-doelen voor daltonkernwaarden en een voorzichtige aanzet tot leerdoelgesprekken mag doorontwikkeld worden en waar nodig geborgd. Zo is er al verdieping aangebracht in het reflecteren met jonge kinderen op de studiedag in april 2018. Reflectie, verdieping van de leerdoelgesprekken en de ontwikkeling van een portfolio staan op de agenda van studiedagen met een daltononderwerp in schooljaar 2018-2019. Bij de rapportperiode van juni 2018 kunnen collega's nog experimenteren met ik-doelen bij het rapport. In januari 2019 is dat dan een verplicht onderdeel als opstap naar een uitgebreider portfolio in juni 2019. In het visitatieverslag zijn meerdere ontwikkelwensen uitgesproken, zoals diverse reflectiewerkvormen bespreken, leren stellen van de juiste reflectievragen, leerlingen reflectievaardigheden aanleren etc. Dit onderwerp blijft opgenomen in de activiteiten van de daltonexpertisegroep en wordt opgenomen in het schooljaarplan 2018-2019. Daarnaast zal m.n. de borging ervan ook een onderdeel zijn van het komende schoolplan 2019-2023.
<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	De effectiviteit kan schoolbreed verbeterd en geïntensiveerd worden. Heb daarbij aandacht voor de taakkaart als middel.
<b>actie</b>	1. Borgen van reeds gemaakte ontwikkelingen op gebied van effectiviteit.



	2. Verder ontwikkelen en verbeteren van middelen die effectiviteit (alle tijd is daltontijd) kunnen ondersteunen, zoals taakkaart en periodetaak.
<b>uitvoerenden</b>	Daltonexpertisegroep. Meedenken, uitproberen en implementeren door gehele team.
<b>tijdvak</b>	Schooljaar 2018-2019, met uitloop naar nieuwe schoolplanperiode (2019-2023).
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Saxion Hogeschool/ Dalton Deventer. Hans Wolthuis en collega's. Voor schooljaar 2018-2019 reeds studiedagen gepland met Hans Wolthuis op 20 november 2018 en 29 maart 2019.
<b>toelichting</b>	<p>De afgelopen jaren is hard ingezet op het verbeteren van onze effectieve leertijd en effectiviteit in het algemeen. De Horizon heeft daarvoor externe hulp ingeroepen en door invoering van het concept 'alle tijd is daltontijd' en het gebruik van hulpmiddelen, zoals het kwartiertjesrooster, doelenkaarten en een vernieuwde taakkaart is daarin een grote slag geslagen. Deze ontwikkeling moet geborgd worden in standaarden, voor zover dat nog niet is gebeurd. Tevens moeten deze afspraken en uitgangspunten in de praktijk onderhouden worden.</p> <p>Uiteraard valt er ook nog verder te ontwikkelen. Hiervoor blijft De Horizon gebruik maken van de taakkaart zoals die in samenspraak met DaltonDeventer/Hans Wolthuis is ontwikkeld in het afgelopen jaar. Deze taakkaart is juist bedoeld om het eigenaarschap te vergroten. Het basiswerk staat erop, gerelateerd aan leerdoelen. Al naar gelang hoe het werk is gemaakt kunnen kinderen bepalen over ze verder moeten oefenen of juist meer verdieping kunnen zoeken. Persoonlijke doelen en periodedoelen kunnen nog uitgebreider opgenomen worden binnen de taakkaart. Juist via periodetaken kunnen doelgerichtheid, eigenaarschap en plannen van de leerlingen verder geoptimaliseerd worden. Aandachtspunt voor zowel leerkrachten als leerlingen blijft dat er wordt gewerkt aan het behalen van een leerdoel (inhoud) en niet zo zeer aan het afronden van de taken op de taakkaart (productie). Ook is de school nog zoekend naar wijzen waarop een leerling naast de leerboeken en werkbladen ook met andere materialen kan werken aan het behalen van zijn leerdoelen. Op de studiedag van april 2018 is daar al aandacht aan besteed. Ook voor dit onderwerp geldt dat het opgenomen blijft in de activiteiten van de daltonexpertisegroep en wordt opgenomen in het schooljaarplan 2018-2019. Daarnaast zal m.n. de borging ervan ook een onderdeel zijn van het komende schoolplan 2019-2023.</p>

**aanbeveling 3.**

(letterlijk overnemen uit  
visitatieverslag)

**actie**

<b>uitvoerenden</b>	
<b>tijdvak</b>	
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	
<b>toelichting</b>	

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

<b>aanbeveling 5.</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
	Adjunct-directeur		31 mei 2018
	visitatievoorzitter		8 juni 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.