

## 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>De Ontdekking</b>
Adres	Kraaiennest 6
Postcode en plaats	1319 DA Almere
E-mailadres school	h.vankooten@ontdekking.asg.nl
Telefoonnummer school	036-5487050
Directeur	<b>Hans van Kooten en Hubert Vrind</b>
Adjunct-directeur	
Daltoncoördinator	Stieneke Eykelkamp en Guido Eykelkamp
Aantal groepen (PO)	32
Aantal leerlingen	851 (12-3-2018)
Populatie (PO)	
Aantal leraren	50 (12-3-2018)
In bezit van Daltoncertificaat	36 (inclusief IB/RT)
Bezig met Daltoncursus	<b>16 (en op de wachtlijst).</b>
Nevenvestigingen	Ja (2)
Stand van zaken inspectie	
<b>Visitatieteam</b>	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	16 - 10 - 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  
Binckhorstlaan 36, M 1.19  
2516 BE Den Haag  
Tel. 070 - 331 52 52  
[bestuursbureau@dalton.nl](mailto:bestuursbureau@dalton.nl)

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

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

### aanbeveling 1.

De leerkrachten zijn te veel sturend bezig. Zo zijn er daltonuren, terwijl dalton de hele dag bestrijkt. Geef de kinderen meer mogelijkheden om zelf te laten bepalen op welke momenten zij hun taken maken, waardoor zij eigenaar worden van hun leerproces.

### evaluatie school

Het eigenaarschap van kinderen zijn we specifieker aan het ontwikkelen. Dit gedrag moet je aanleren. Dit vraagt training/scholing/instructie en onderhoud. We gebruiken hierbij de ontwikkelingslijnen binnen dalton. Kinderen leren binnen een context bewust keuzes te maken.

Op De Ontdekking is de hele dag dalton. Dat komt in het taalgebruik van leerkrachten en kinderen ook naar voren. We praten dus niet over daltonuren en daltonwerkplekken, maar over zelfstandig werken en werkplekken.

### bevindingen visitatieteam

Aanbeveling is ten dele gerealiseerd. De school werkt met taakwerkmomenten waarin leerlingen wel zelf mogen bepalen met welke taak ze gaan starten, nadat ze de instructie verplicht hebben gevolgd. Leerkrachten sturen nog veel.

### aanbeveling 2.

Geef de kinderen de mogelijkheid om zelf te bepalen met wie en waar zij hun taken uitvoeren.

### evaluatie school

De kinderen krijgen deze ruimte. Met de veelvuldige instroom van nieuwe kinderen is het een uitdaging om deze kinderen in te passen in deze mogelijkheid.

### bevindingen visitatieteam

Aanbeveling is ten dele gerealiseerd. Soms kunnen de leerlingen een eigen leerplek kiezen. Ondanks de soms kleine lokalen en grote groepen, zijn de lokalen en gangen efficiënt en economisch ingedeeld om zo toch de werkplekken te creëren. Er zijn afspraken over werken op de gang, wat begrijpelijk is gezien de grootte van de school.

**aanbeveling 3.**

Er bestaat een duidelijke samenhang tussen de drie oude en nieuwe kernwaarden. Maak hier in de praktijk en in je communicatie er een integraal geheel van waarbij de kernwaarde effectiviteit een prominente plaats inneemt. Denk hierbij aan onderwijstijd, klassenmanagement en routines.

**evaluatie school**

We zijn altijd op zoek naar vooruitgang/ontwikkeling. Kinderen leren steeds effectiever te worden in het handelen. Het is een voortdurend proces. We proberen zowel kinderen als ouders goed te informeren over de invulling van daltononderwijs op onze school.

**bevindingen visitatieteam**

Aanbeveling is voldoende gerealiseerd. De Ontdekking is zo groot geworden door te werken met een enorme structuur die ervoor zorgt dat leerlingen, ouders en leerkrachten het goed naar hun zin hebben op school. Deze structuur zorgt voor een grote effectiviteit op school. Voor een verdere daltonontwikkeling van de school kan deze structuur ook belemmerend werken in de vrijheid van de leerlingen.

**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

Er is een opbouw van plan-/kiesbord (groep 1/2) tot het weekoverzicht zoals dat in groep 8 gebruikt wordt. Leerlingen leren zelf te plannen, instructie te vragen, elkaar te helpen en hun werk te controleren.

### bevindingen visitatieteam

Op de dagplanning is te zien wanneer er een instructiemoment is en wanneer de leerlingen taakwerktijd hebben. De leerlingen kunnen goed uitleg geven over het doelenbord, de weektaak. Ze voelen zich verantwoordelijk voor zichzelf en hun ontwikkeling. Ook genieten ze van de vrijheden die ze her en der krijgen.

Op de weektaak zien de leerlingen wanneer ze taakwerktijd hebben, ze mogen dan zelf bepalen met welk werk ze gaan starten. Op de weektaak vullen de leerlingen dmv afkortingen in welk rekenwerk, taalwerk en spellingwerk ze maken. Dit is gedifferentieerd en in niveaugroepen ingedeeld. De woordkeuze naar de leerlingen toe is prettig en past binnen dalton.

Doordat de leerkrachten veel structuur aanbrengen gedurende de dag, kunnen leerlingen binnen de gestelde kaders de nodige eigenaarschap ontwikkelen. Leerlingen geven aan dat ze meer zeggenschap willen in hoe de dag/week wordt ingedeeld (Dalton de hele dag) en niet alleen de taakuren. Geef die leerlingen die dit aankunnen ook deze ruimte. Maak hierbij de slag naar leerlinggestuurd werken, voor die leerlingen die dit aankunnen.

Taakjes in de groep zijn goed verdeeld en zichtbaar. Zo wordt de verantwoordelijkheid echt gedeeld met de leerkracht.

### Indicatoren op leraarniveau

1.5	De leraar kan loslaten en schenkt vertrouwen aan zijn leerlingen. Hij biedt hiervoor een kader waarbinnen de leerlingen hun eigen leerproces kunnen vormgeven.
-----	--

1.6	De leraar houdt rekening met verschillen en creëert maatwerk dat zichtbaar is in de taakhoud.
1.7	De leraar begeleidt zijn leerlingen en geeft waar nodig sturing, op zo'n manier dat de leerlingen zich vaardigheden eigen kunnen maken om de leerdoelen te behalen en de taak te kunnen volbrengen.

### evaluatie school

Leerkrachten zijn consequent/voorspelbaar in hun handelen. *Onze ambitie is dat alle leerlingen vanaf de middenbouw vooruit worden getoetst* (dit gebeurt in een aantal groepen al). Zie daltonhandboek hoofdstuk 9. Zo worden hun leerdoelen zichtbaar. In de groepsmap zijn de niveaugroepen zichtbaar. Leerlingen krijgen de vrijheid om hun werk in te plannen. Ze maken hierbij gebruik van het weekoverzicht en de mogelijkheid om instructies op maat te volgen.

### bevindingen visitatieteam

De leerkrachten durven de verantwoordelijkheid nog niet altijd bij de leerlingen te leggen. Ze zijn nog vaak erg sturend bezig. Zo bepaalt de leerkracht de inhoud van de taak en plant de meeste vakjes op de taak. De instructies vinden veelal nog klassikaal plaats en er is beperkte keuzevrijheid bij de leerlingen of ze de instructie volgen of zelfstandig willen werken.

### 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

Op onze school heerst een cultuur van vertrouwen. Wel blijft het voor een deel van het team lastig om de ander aan te spreken (zie soc. veiligheidsscan juni 2018). Verantwoordelijkheden liggen laag in de organisatie. Hiervoor geven wel elkaar vertrouwen en ontvangen we vertrouwen. De wil om afspraken na te komen is aanwezig, het ontbreekt soms aan tijd. Belangrijk op onze school is dat je regelmatig bespreekt waarom we iets doen en waarom zo. Jaarlijks wijzen we elkaar op de cirkel van invloed en betrokkenheid. We zijn nooit uitgeleerd en er is dan ook veel ruimte om je te ontwikkelen. Binnen ons team maken veel collega's dankbaar gebruik van deze ruimte. Bijvoorbeeld het ontwikkelen van een portfolio in groep 1/2.

### bevindingen visitatieteam

Door te kiezen voor een 'platte structuur' geeft het relatief kleine management veel verantwoordelijkheid aan de leerkrachten. De stevige structuur in de school zorgt ervoor dat er vele afspraken zijn. Op de werkvloer merken we – met jullie op – dat borging van deze afspraken een aandachtspunt is.

## 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

In groep 1/2 is de leerkracht veel sturend bezig. In de groepen daarboven verschuift de sturing steeds meer naar de leerlingen (kijk naar juffen/meesterbril, weekoverzicht, instructiewinkel).

Groep 7 en 8 werken met Snappet. In deze groepen is een doelenmuur, waarop leerlingen kunnen zien aan welke doelen zij nog moeten werken. D.m.v. Snappet kunnen zij gericht werken aan deze doelen. *Ambitie: Als leerlingen naar de doelenmuur kijken, kunnen zij zien aan welke medeleerling zij instructie kunnen vragen.*

Vanaf groep 3 wordt een vragenboog gebruikt. Hierin zetten leerlingen hun naamkaartje als ze de leerkracht om hulp willen vragen.

### bevindingen visitatieteam

We zien hardwerkende kinderen, die goed om kunnen gaan met uitgestelde aandacht en die hun werk zelf nakijken. De leerlingen weten aan wie ze hulp kunnen vragen en doen dit ook. Leerlingen hebben dankzij de leerkracht zicht op hun doelen, maar deze doelen zijn nog niet eigen, waardoor ze daar ook minder snel zelf actie op ondernemen. De sturende houding die jullie zelf in de evaluatie omschrijven zien we sterk terug, ook in hogere groepen. Wij geloven dat jullie meer op de leerlingen mogen vertrouwen, ze kunnen meer dan jullie denken dankzij de mooie basis die jullie hebben aangeboden.

### 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

Lokalen zijn zo ingericht dat leerlingen zelf noodzakelijk materiaal makkelijk kunnen pakken.

In iedere groep is zichtbaar wanneer en waarover er instructies zijn. De leerkracht geeft ook aan welke opdrachten verplicht zijn. Leerlingen leren om zelf de benodigde tijd en werkvorm te kiezen om hun doelen te behalen.

D.m.v. o.a. Breinbrekers/Zoldermuizen, projecten, teken-/schilderlessen, theater, circuits, pluswerk bieden de leerkrachten de mogelijkheid om hun talenten te tonen en verder te ontwikkelen.

### bevindingen visitatieteam

We zien bovenstaande punten in de klassen terug, waarbij de kanttekening gemaakt moet worden dat de doelen veelal die van de leerkrachten (en niet leerlingen) zijn. Een kanteling hierin zal het eigenaarschap van de leerlingen vergroten.

### 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

Naast gericht benaderen voor specifieke taken / werkgroepen is er ook ruimte voor de individuele medewerker om op basis van talent of ambitie een proeftuintje te beginnen of om scholing te volgen. Het streven blijft dat je elkaar verrijkt. We zoeken een vorm van wederzijds profiteren. Helder is wel dat proeftuintjes en scholing niet haaks kunnen staan op de visie van de school. Borging hiervan is nog een aandachtspunt. Zie daltonhandboek hoofdstuk 9.

### bevindingen visitatieteam

Bovenal zien we een goed functionerend team, bestaande uit zelfstandig werkende mensen. Maar ook een team dat goed kan samenwerken, ruimte krijgt en ook geeft! Ga zo door!



### 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

Veel leerlingen doen dit zeker, maar deel van de groep vindt het lastig om de beschikbare tijd goed te gebruiken. Sommige leerlingen hebben nog veel moeite met samenwerken (werken liever alleen, willen de baas spelen). Dit wordt bespreekbaar gemaakt tijdens/na samenwerkopdrachten: Wat ging goed, wat kan er beter? D.m.v. Kanjertraining en de 7 motto's van Happy Kids (Covey) stimuleren wij de leerlingen respect te hebben voor zichzelf en de ander.

#### bevindingen visitatieteam

We hebben hier en daar enkele mooie samenwerkopdrachten gezien in een aantal groepen. Hier valt echter schoolbreed nog winst te behalen. Leerlingen geven bij ons aan dat zij niet zo goed het moment weten en welke plek beschikbaar is. We hebben jammer genoeg niet veel coöperatieve werkvormen gezien, echter horen wij van jullie dat ze wel op school worden toegepast.

#### 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 vervullen een voorbeeldfunctie als het gaat om samenwerken. Dit zou naar de leerlingen toe beter zichtbaar mogen zijn (nu worden de afspraken hieromtrent vaak na schooltijd gemaakt: paralleloverleg, geblokke tijd, studiedagen, werkgroepen).

D.m.v. coöperatieve werkvormen koppelen we leerlingen op verschillende manieren aan elkaar (je kunt van iedereen wel iets leren).

### bevindingen visitatieteam

Het valt ons op dat het team op een prettige manier met elkaar samenwerkt. Doordat er sprake is van verschillende locaties is dit soms een struikelblok. De directie zorgt ervoor dat – binnen de mogelijkheden van het gebouw - de leerkrachten wisselen van locatie.

### 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

Op onze school is bewust gekozen voor een platte organisatie. Hierdoor wordt er veel geregeld en besproken op het niveau van de parallel. Naast effectief vergaderen (geblokte tijd) is er regelmatig paralleloverleg en videocoaching. De afgelopen jaren huren we voor scholing weinig in van buiten de school. We streven ernaar dat zoveel mogelijk scholing door eigen collega's wordt gegeven. Hierbij rekening houden met verschillen. Deze houding leven we voor aan elkaar en aan onze kinderen. Leren met en van elkaar en rekening houden met elkaar op verschillende niveaus van de lijn. Soms samen hetzelfde en op een ander moment afhankelijk leren.

### bevindingen visitatieteam

Er wordt door de directie gezorgd voor momenten van samenwerking binnen de school. Veel samenwerking vindt plaats binnen het paralleloverleg. Jullie maken hierbij gebruik van elkaars talenten.

## 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

Van een dagplanning in groep 1/2 wordt de planning uitgebreid naar een weekplanning. *Leerkrachten werken met een periodeplanning. In de bovenbouw kan deze als input gebruikt worden om de kinderen te laten werken met een meerweekse planning.* Zie daltonhandboek hoofdstuk 9.

Aandachtspunt is het kritisch nakijken door de leerlingen: een leerpunt meenemen naar een volgende taak/planning is nog moeilijk.

### bevindingen visitatieteam

Op de taak wordt reflectie vaak niet gebruikt. De planner wordt door de kinderen gebruikt. Er lijkt weinig ruimte voor eigen doelen of eigen inbreng. School geeft zelf al aan dat er op leerlingniveau nog geen eenduidigheid betreffende de doorgaande lijn is. Leerlingen in de bovenbouw geven aan het samenwerkbriefje voor werken op de gang nuttig en leerzaam te vinden. Een mooi praktijkvoorbeeld van reflectie zagen we bij de uitleg van het programma "Bouw" aan een leerling die een andere leerling hierin gaat begeleiden. Na de uitleg werd aan de leerling gevraagd of er op of aanmerkingen waren, waarna het reflectieformulier werd besproken.....wat gaat goed, wat valt op, gaat moeilijk. Per x invullen, verantwoording van de leerling. Mooi om te zien dat het een gelijkwaardig gesprek tussen leerkracht en leerling was.

### 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

Er wordt dagelijks reflecteert op proces en/of product (op basis van de doelen). Die reflectie kan zowel schriftelijk als mondeling gedaan worden.

We reflecteren ook op basis van de normen en waarden vanuit de Kanjertraining en Covey.

D.m.v. video-interactie en een regulatieve cyclus wordt leerkrachtgedrag geëvalueerd.

### bevindingen visitatieteam

De pilot in groep 1, 2 en 3 met een digitaal portfolio is als we het goed begrepen hebben gestopt. Collegiale consultatie wordt wel gestimuleerd maar mondjesmaat uitgevoerd, terwijl er veel van elkaar te leren valt. Zoveel collega's die de opleiding van Daltonleerkracht volgen met input en hier enthousiast mee aan de slag willen. We zagen dat de school (zoals zelf omschreven) nog aan het zoeken is wbt de doorgaande lijn voor reflectie. Onze tip: werk deze in de komende 5 jaar uit!

#### 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

We stellen een ieder in de gelegenheid om van en met elkaar te leren. We zijn wel zoekende naar een balans tussen formeel en informeel leren. Niet reflecteren omdat het moet (mechanisch), maar omdat het in combinatie met feedback, evaluatie en analyse (integraal) de mogelijkheid geeft om nieuwe doelen te stellen. De afgelopen 2 jaar is er steeds meer aandacht op teamniveau voor drieslagleren (single loop - double loop - triple loop learning). Hier hoort gedrag bij. Dit gedrag draag je uit en geef je door. Naar collega's en kinderen. Er is nog geen eenduidigheid als het gaat om de doorgaande lijn op leerlingniveau. We zijn zoekende waarbij we het minder in vorm en meer in gedrag zoeken.

#### bevindingen visitatieteam

De leerkrachten geven aan dat men niet van elkaar weet wat er op gebied van reflectie in alle bouwen/groepen wordt gedaan. De eenduidigheid mist inderdaad nog. Zoveel teamleden, zoveel meningen. Hier valt nog winst te behalen

## 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 proces is volop in beweging, gekeken wordt naar hoe we dit zichtbaar kunnen maken in bijv. het weekoverzicht en op doelenposters die in de klassen hangen. Er is nog geen eenduidigheid, er zijn nog verschillende proeftuintjes. Het effectief gebruik van leertijd door alle leerlingen is nog een aandachtspunt. Sommige leerlingen hebben hierbij nog veel ondersteuning nodig (zij moeten nog leren om de goede keuzes te maken).

### bevindingen visitatieteam

De school werkt met een doelenmuur taal, rekenen en spelling. De leerlingen werken met drie kleurtjes; rood: doel nog niet beheerst. Groen: ik beheers dit doel. Paars: ik beheers dit doel en kan er uitleg over geven. Geel: ik moet er nog een keer naar kijken. Er zijn ook doelen zichtbaar voor Engels, schrijven, lezen, natuur en kanjertraining. Hierbij hangen de leerlingen geen kleuren op, maar kunnen ze lezen wat ze gaan leren. In andere groepen werken de leerlingen met ongeveer hetzelfde systeem, maar hier zijn kleine verschillen in zoals de kleurtjes en mate van hulp bieden en krijgen.

Verder werken de leerlingen van de Ontdekking werken allemaal met een weektaak, waarin ze hun taakjes plannen en afkleuren als deze afgerond zijn. De leerkracht houdt overzicht over de voortgang. De kinderen geven aan dat de weektaak passend voor hen is. Binnen de gehanteerde structuur en toegestane vrijheid, gaan ze op een efficiënte manier met hun tijd om. We dagen jullie uit om in de komende tijd die leerlingen die het kunnen zelf hun weektaak te laten plannen, iets wat de efficiëntie en motivatie ten goede zal komen (zie vrijheid/verantwoordelijkheid)

### 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

Instructies worden gegeven via het ADIM-model. Er wordt instructie gegeven op verschillende niveaus (a.d.h.v. analyse van gemaakt werk en toetsen). Het leerstofaanbod wordt aangepast aan de onderwijsbehoefte van de leerlingen.

Leerkrachten volgen cursussen om hun eigen kennis/vaardigheden te vergroten.

### bevindingen visitatieteam

De gehanteerde structuur zorgt ervoor dat leerkrachten hun doelen halen en bijv. genoeg reken- en taaltijd hebben. De roosters bieden voldoende afwisseling in het lesprogramma. We hebben mooie voorbeelden gezien van uitdagende taken waarmee de kinderen van de Ontdekking aan de slag zijn gegaan.

### 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 Ontdekking is een grote school en is in combinatie met gebrek aan ruimte genoodzaakt om efficiënt om te gaan met de tijd, ruimte en middelen. Gebrek aan deze zaken maakt ons team ook creatief en flexibel. Op momenten dat dingen niet kunnen zoals wij willen dienen we steeds te kijken naar wat wel kan. Hierbij staat steeds centraal dat we er naar streven dat we het maximale uit kinderen halen. De visie van de school wordt jaarlijks gedeeld met het hele team (the big picture). Hiermee waarborgen wij dat een ieder weet wat van hem/haar wordt verwacht en beseft heeft van de competenties die dit vraagt. Mede door the big picture en de ondersteunende posters (ontwikkelingslijnen dalton, DaltonDummy en de motto's) is helder wat we op dit gebied verwachten ( gedeelde taal). We zijn nog niet zover dat we een opbouwende norm hebben bij de lijn (wat verwacht je minimaal bij een kleuter en wat minimaal bij een groep 8 leerling). Wel creëren we een cultuur waarin cyclisch handelen en denken een rol speelt. Ondersteunend hieraan zijn de ontwikkelde motto's van dalton/Covey, de kanjertraining en de convergente differentiatie.

### bevindingen visitatieteam

Het onderwijs op de Ontdekking lijkt ons efficiënt en doelmatig, een mooie prestatie van een school van deze omvang. Wel zien we dat er verschillen zijn tussen de verschillende bouwen/dependances. Hierdoor hapert de doorgaande daltonlijn voor leerlingen, iets wat de school in de komende jaren al aangeeft te gaan aanpakken.



## 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

Op bovenstaande punten kunnen wij een bevestigend antwoord geven. Wel geeft ruimtegebrek de nodige uitdagingen. Punt 6.5 is een uitdaging. Ondanks ons formaat blijven we benadrukken dat deuren hier open staan. Via tevredenheidspelling onderzoeken we de kwaliteit van ons handelen. Aandachtspunt hierbij is dat wij niet altijd even expliciet aandacht besteden aan dalton. Een verklaring ligt wellicht in het gegeven dat we dalton vanzelfsprekend vinden. De directie maakt deel uit van het dagelijks bestuur van de regio. Onze dalton coördinatoren nemen deel aan de regiobijeenkomsten en de directie neemt deel aan de regiobijeenkomsten voor directeuren. Wij werken hierbij samen (huren wij in) met Hans Wolthuis (Saxion). Scholing voor het daltoncertificaat wordt ook ingekocht bij Saxion. Wel is er een initiatief om de scholing onder te brengen bij de ASG-academie. Dit geeft de kans om ook de koppeling te maken met het VO. Ouders worden betrokken bij ontwikkelingen via de nieuwsbrief. Wij zouden hier actiever in kunnen zijn. Komend jaar start een nieuw initiatief (het innovatielab). De verwachting is dat hier ook de nodige daltonaspecten aan bod komen. Binnen de ASG zijn 40 scholen voor primair onderwijs. De ASG staat voor een pluriform onderwijsaanbod. Ons bestuur ondersteunt ons dan ook in de daltonontwikkeling.

### bevindingen visitatieteam

Daltonontwikkeling neemt een grote plaats in op de Ontdekking. School werkt hier doelmatig aan en houdt d.m.v. de daltonmatrix de gemaakte vooruitgang in de gaten. Dit jaar volgen er maar liefst 18 collega's de daltonscholing en wordt er



teambreed ingezoomd op eigenaarschap. Heel mooi! Leerlingen worden via de kinderraad betrokken bij de ontwikkeling van de school. Het aandachtspunt bij borging is – zoals eerder vermeld – de borging van de gemaakte afspraken op de werkvloer. Bestuur ondersteunt de school in haar verdere school- en daltonontwikkeling, waarin een leerlingenstop een grote plaats inneemt.

## Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

## Uit de gesprekken met leerlingen

Leerlingen van de kinderraad hebben een gesprek met ons. 5 leerlingen uit groepen 4t/m8.

Waarom is het een daltonschool? Samenwerken, weektaak, zelfstandig werken, kritisch naar je weektaak kijken, heb ik mijn best gedaan.

Kun je vragen stellen aan elkaar? Ja, we werken met de vragenboog. Eerst aan drie kinderen je vraag stellen, als niemand je kan helpen, stop je je kaartje met je naam in de vragenboog en als de juf tijd heeft, beantwoordt ze je vraag.

Neoklas is er. Dit is een klas voor hoogbegaafde leerlingen. Hier leren de leerlingen leuke dingen zoals talen. Soms mag je kiezen wat je zelf wil doen.

In de andere klassen doe je wel mee aan de lessen van de juf of meester. Na de lessen mag je wel zelf kiezen wat je gaat doen of waar je aan gaat beginnen. Dit plannen de leerlingen in op de weekplanning. Vanaf groep 5 maken de leerlingen een voortoets. Obv deze voortoets volgen de leerlingen wel of niet de instructie. De leerkracht beslist veelal of de leerlingen meedoen met de instructie. Soms beslissen de leerlingen dit zelf.

Hebben jullie keuzewerk? Keuzewerk is spelen, je mag spullen uit de kast pakken. Je moet eerst je je ingeplande werk afhebben en de juf beslist of je dan uit de kast iets mag pakken. De mate van vrije keuze is wel beperkt. Er zitten restricties aan; werkjes uit de kast. En als leerlingen om iets anders vragen, mag dit niet of is dit niet handig.

Na schooltijd kun je met de leerkracht praten over iets wat je nog wilt leren.

Wat is de kinderraad eigenlijk? De leerlingen uit de kinderraad mogen meedenken met de leerkrachten. De kinderraad heeft 'De Kooi' bedacht; in deze kooi kunnen de leerlingen voetballen. Zo wordt het geen rommeltje meer.

Doelenmuur; vertel hier eens iets over. In groepen 7 en 8 heb je een bord met alle leerdoelen. Je hebt per leerling een wit kaartje en een groen kaartje. Witte kaartje hang je op bij een doel als je hiermee geholpen wil worden. En een andere leerling die dit doel snapt, hangt het groene kaartje erachter.

Neogroep ook andere kleuren kaartjes, zoals een paars kaartje. Dit betekent dat je dit leerdoel heel goed snapt. Rood kaartje hang je op wanneer je iets nog niet beheerst.

Doelen veranderen naar mate de weektaak ook verandert. Juf M stuurt tijdens dit gesprek de leerlingen naar het 'juiste' antwoord en corrigeert hen.

Trots op deze school omdat; alle leerlingen hun best doen, er is een neogroep, hulp wordt geboden, werken met dalton is fijn en er is extra uitdaging.

Hoe kom je in de kinderraad? Meester Hubert kiest je uit of je leerkracht kiest je uit. Er is een ideeën doos, hierin mag je een briefje in doen met daarop je naam en je klas en je idee. De kinderraad bekijkt deze ideeën en gaat hiermee aan de slag.

## Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Uit alle jaargroepen is 1 leerkracht aanwezig (behalve groep 8). De leerkrachten geven aan dat de leerlingen het gezellig vonden dat wij er waren en dat ze ons amper hebben opgemerkt. De leerlingen zijn trots op hun school en willen het graag laten zien en erover vertellen.

Een sterk punt van de school is dat ze werken op routines, daardoor kunnen nieuwe leerkrachten ook snel meedraaien. Er is een grote groei geweest, maar toch wordt iedereen meegenomen in de ontwikkelingen. Ondanks de verschillende locaties voelt de school als een geheel en de aanspraak is overal hetzelfde. Het is een open school waar iedereen een fijn en welkom gevoel krijgt. De deur staat (letterlijk) altijd open. De leerkrachten zijn trots op de sfeer in school en het gevoel dat de school groot is, maar klein aanvoelt. Hans is de directeur vanaf het eerste uur en is bevlogen in het onderwijs, hij neemt iedereen mee in zijn bevlogenheid. Er zijn veel ontwikkelingen in het team en dat zie je terug door de hele school. Iedereen krijgt de mogelijkheid om nieuwe dingen uit te proberen, dit wordt gestimuleerd vanuit de directie. Van belang is om dit te communiceren binnen de bouw en daarna (als het een geslaagd project is) kan het verder de school in druppelen. “Val, sta op en ga door” wordt er genoemd als vaste uitdrukking. Iedereen leert van elkaar en leerkrachten spreken elkaar ook aan. Als probleem ervaren leerkrachten vooral de ruimte, of eigenlijk het gebrek aan ruimte.

De huidige daltonontwikkeling is de daltonplanning. Wanneer iets in groep 5 wordt aangepast, wordt dit besproken met groep 6 en daarna met de daltoncoördinator. Binnen deze ontwikkeling mist de leerlijn reflectie, het gebeurt wel in de klas, maar hoe wordt het schoolbreed bij iedereen ingezet, daar is geen zicht op en geen lijn in. Zoveel mensen, zoveel ideeën, dat maakt het soms moeilijk om keuzes te maken en ergens voor te gaan met zijn allen. Dingen schoolbreed aanpassen en toepassen kost tijd. Doordat ideeën en ontwikkelingen vooral in de bouw besproken wordt is het niet zichtbaar wat anderen doen. Leerkrachten spreken de wens uit voor inventarisatie.

Binnen de doelenmuur is de doorgaande lijn en opbouw van groep 1 t/m 8 al wel zichtbaar. Leerlingen werken doelgericht, dankzij de voortoetsen kunnen kinderen meer op niveau werken. De leerkrachten dat afhankelijke van de toets ze een stukje, helemaal, preteaching of verlengde instructie volgen. Dit gebeurt in alle groepen en de leerkrachten vinden het vreemd dat wij geen leerlingen hebben gesproken die dit konden vertellen. Er worden stappen gemaakt richting rekenen met doelen zonder methode. Keuzewerk wordt ook vaak bij de leerlingen neergelegd, wat willen jullie doen of leren. Kinderen leren steeds meer reflecteren in plaats van nakijken.

De daltoncursus heeft echt verschil gemaakt, leerkrachten durven veel meer los te laten en hebben geloof en vertrouwen in de leerlingen en zichzelf. Samenwerking tussen leerkrachten is een voorbeeld voor de leerlingen doordat overleg en collegiale consultatie zichtbaar is voor leerlingen, er is veel openheid en samenwerking binnen de bouwen.

## Uit de gesprekken met de schoolleiding

Wat is er gedaan de afgelopen 5 jaar en wat zijn de plannen voor de komende tijd?

- Door de enorme groei van de school moesten we met elkaar kijken waarom doen we zaken zoals we ze doen.
- Spreken wij als team dezelfde taal.
- Het was voor het team niet meer duidelijk uit wat voor oogpunt zij moesten handelen.
- Het Covey model is ingezet om zaken meer visueel te maken en van daaruit te handelen.
- Er zijn veel proeftuintjes ontstaan waar de directie het team vrij laat om met elkaar te kijken wat er werkt.
- De wil binnen het team is er om een goede daltonschool te zijn.
- Zij zijn trots op het organisatiemodel waar veel zelfstandigheid van de leerkrachten verwacht wordt.
- Er zijn geblokke vergadermomenten waar iedereen inhoudelijke punten kan inbrengen.
- Er zijn gezamenlijke studiedagen geweest met als doel :wat verstaan wij onder eigenaarschap.
- In de toekomst willen wij vooral bewuster handelen vanuit Dalton.
- Wat is er al en wat kan beter. Wat kunnen wij veranderen binnen het onderwijssysteem zodat de leerlingen nog zelfstandiger kunnen worden.
- Wij hebben als doel dat onze hoogbegaafde leerlingen niet meer in een aparte klas zitten.
- Als school zijn we zoekende naar een portfolio en wat is daarbij handig een papieren versie of toch digitaal.
- Aanbod keuzewerk moet in de toekomst ook meer van uit de leerlingen zelf gaan komen.
- Met een groep directeuren uit het bestuur zijn er plannen er om elkaar meer te ondersteunen en elkaar feedback te geven.

## Uit de gesprekken met ouders

We spreken met 6 ouders van kinderen uit groep 1 t/m 7. Een ouder heeft een kind wat nu op het voortgezet onderwijs zit. Twee ouders nemen deel uit van de MR, één ouder van de OR.

De ouders geven aan niet bewust voor Dalton te hebben gekozen. Er zijn twee scholen in deze wijk naast elkaar, allebei Daltonschool. De Ontdekking is een openbare school, waarvoor ouders kiezen. De school voelt ondanks dat het een zeer grote school is klein aan. De sfeer is goed.

Bij de rondleiding worden de ouders op de hoogte gebracht van Dalton. Ieder schooljaar is er een informatieavond waarop informatie over Dalton komt. Ook zijn er nieuwsbrieven. Thuis is niet altijd merkbaar dat de kinderen op een daltonschool zitten. Sommige ouders geven aan dit wel terug te zien, anderen ervaren dat hun kind aangeeft thuis niet zo zelfstandig te willen zijn als op school. Per klas is een app, afhankelijk van de leerkracht wordt daar regelmatig informatie op uitgewisseld rondom uitstapjes of andere schoolzaken.

De rapporten zijn digitaal. Er is aan het begin van het jaar een gesprek met ouders, kind en leerkracht. De leerkracht praat dan tegen het kind. Daarnaast zijn er twee keer per jaar rapportgesprekken met ouders, kind en leerkracht.

De ouders noemen de daltonontwikkeling van de instructiewinkel en de doelen op de muur.

De parel van de school is dat de school als klein wordt ervaren. Ieder ochtend een hand bij de deur. Veel betrokkenheid en persoonlijk. De grootte van de school is een minpunt.

## Uit de gesprekken met het bestuur

### naam bestuurslid: Karlien Wegman

Binnen het bestuur De Almeerse Scholen Groep zijn 50 scholen, waarvan 3 Daltonscholen, één daarvan is een VO-school. Er is geen structurele samenwerking op directieniveau, wel op het niveau van de dalton coördinatoren. Binnen het bestuur is gekozen voor een pluriform aanbod, dus onder meer verschillende vernieuwingsconcepten.

De focus van het bestuur met betrekking tot De Ontdekking heeft twee belangrijke aspecten:

- Groei en ontwikkeling
- Onderwijsinhoud

De afgelopen jaren hebben de groei en ontwikkeling van de school veel aandacht gehad, de school is snel gegroeid en is bijzonder succesvol. In de grote wijk zijn slechts twee

scholen, beide Daltonscholen, de Windwijzer is een christelijke school, de Ontdekking een openbare. Bij de start was er ook aanzuiging van buiten de wijk, met name te danken aan de NEO-groepen, inmiddels is dit afgenomen.

De directie vindt dat de grens aan groei ruimschoots is bereikt, wil graag iets krimpen, naar ongeveer 750 leerlingen. Het bestuur heeft wel een visie op de minimale grootte van scholen, niet op maximale grootte. Het bestuur ziet echter wel dat het steeds moeilijker is de school goed aan te sturen, goede lijnen in de school in stand te houden. Daarnaast is er een probleem in bekostiging, omdat het bekostigingsbouwwerk PO feitelijk niet voorziet in dergelijke grote scholen. De keuze moet nu gemaakt worden of verdere groei niet ten koste gaat van de kwaliteit van het onderwijs.

Het bestuur is van mening dat het behouden van de kwaliteit van de school het belangrijkste is om de school succesvol te laten blijven. Het is hierbij belangrijk dat directie en team goed kunnen uitdragen waar zij voor staan. De koppeling van het gedachtegoed van Covey aan de Dalton kernwaarden wordt hier voor ingezet. Het is belangrijk hier binnen het team aandacht aan te blijven besteden en sturing op te geven. Zeker nu door het lerarentekort er bij het werven van nieuw personeel minder te kiezen valt.

Overigens is de Ontdekking populair onder leerkrachten, teamleden zijn erg tevreden en enthousiast en dit trekt nieuwe mensen aan. Hierdoor zijn er weinig vacatures. Bij het werven van personeel wordt altijd gevraagd om een dag mee te lopen, zodat nieuwe mensen met overtuiging kiezen voor de school. Wel zorgt de groei van de school en het grote aantal zij-instromende leerlingen voor werkdruk.

De school beschikt over enkele NEO-groepen. Dit is een stedelijke voorziening. Voor deze groepen is een curriculum vastgelegd en de afspraak is dit te volgen. Dit curriculum is niet geschikt voor alle leerlingen in de groepen. Dit is een knelpunt. Er is weinig mogelijkheid het curriculum te discussie te stellen, omdat dan ook de bekostiging van de groepen ter discussie komt.

## 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	Geef vorm aan de doorgaande lijn hoe je het eigenaarschap van jullie leerlingen en leerkrachten kan versterken
Nr.2	Maak de stap van zelfstandig leren naar zelfverantwoordelijk leren en van samen leren naar coöperatief leren, zowel op leerling, leerkracht en school niveau.
Nr.3	Coördineer en borg de proeftuintjes en breng er lijn in aan.
Tip	Werk de komende 5 jaar de daltonkernwaarde reflectie verder uit.

### slotopmerkingen

**We willen de school heel hartelijk bedanken voor de gastvrijheid. Het was voor het visitatieteam intensieve dag waarin wij gelukkig ook de nodige momenten hebben gehad om met de schoolleiding de diepte in te gaan wat de Ontdekking in de komende jaren nodig heeft. Wat duidelijk is dat moet blijven is de grote inzet van**

iedereen op de Ontdekking, wat het zo'n fijne en goede Dalton school maakt. Wat moet worden geïntensiveerd is het eigenaarschap van de leerlingen door het loslaten van die leerlingen die dit aan kunnen. Wat moet worden afgebouwd is de huidige sturende structuur die de school ver gebracht echter – volgens het visitatieteam - belemmerend werkt in de verdere daltonontwikkeling van de school. Wij wensen jullie hierbij veel succes.

### Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
		10 november 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.

*Wij willen hierbij de visiteurs in het algemeen en de voorzitter de heer Bootz in het bijzonder bedanken voor het verzorgen van de visitatie. De kinderen, de ouders en het team hebben het bezoek als plezierig ervaren. Voor de daltoncoördinatoren en de directie was het plezierig, maar ook op momenten verwarrend. Gedurende de dag is er intensief met ons gesproken om te komen tot een beeld van onze school.*

*We zijn een grote school (we eindigen met ruim 950 leerlingen dit schooljaar) en er was dan ook een groot visitatieteam (10 personen). Er was voor gekozen om steeds 2 visiteurs naar 1 pijler te laten kijken. We begrijpen de keus voor deze aanpak (praktisch) maar hebben twijfels of er zo voldoende overzicht en context was. We hebben het gevoel dat niet alle visiteurs hierdoor een goed beeld kregen van de school. Fijn dat de directie 's middags in de gelegenheid werd gesteld om het nodige aan te vullen en dat het team dit aansluitend ook nog eens kon doen.*

*We zijn een daltonschool met een stedelijke voorziening (NEO) voor hoogbegaafden. Voor deze kinderen is de aanpak en het curriculum vanuit de stedelijke voorziening geregeld. Gedurende de dag was er wat verwarring. De NEO kinderen zijn qua werkwijze en taakinvul niet één op één vergelijkbaar met de reguliere leerlingen en er was gedurende de dag het gevoel bij ons dat dit niet als dusdanig werd gezien.*

*Wij herkennen de aanbevelingen en gaan, voor zover dat al niet het geval is, mee aan de slag. Over 5 jaar laten we graag weer met trots onze school zien. We hebben het vertrouwen en de overtuiging dat we dan weer stappen hebben gezet als het gaat om de kwaliteit van ons daltononderwijs.*

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

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Geef vorm aan de doorgaande lijn hoe je het eigenaarschap van jullie leerlingen en leerkrachten kan versterken.
<b>actie</b>	<b>Naar analogie van het rekenmuurtje van Bareka ontwikkelen wij een Dalton/Covey-muurtje.</b> <b>In ons muurtje is zichtbaar in welke stappen wij van onze 7 motto's (geïnspireerd op Covey) de ontwikkeling van het zelfstandig werken en samenwerken in de komende periode vorm gaan geven:</b> <b>Schooljaar 2017-2018: het team is geïnformeerd over de eerste drie motto's (De ontwikkeling van jezelf).</b>

	<p>Schooljaar 2018-2019: het team wordt geïnformeerd over motto 4 t/m 7 (De ontwikkeling van relaties met anderen)</p> <p>Schooljaren 2019-2023: Integratie van de motto's in ons daltononderwijs.</p> <p>Iedere bouwsteen in de muur wordt gekoppeld aan criteria. Op basis van het behalen van die criteria krijgen leerkrachten zowel inzicht over zichzelf als over hun leerlingen.</p> <p>Doel: bevorderen van (praktisch) eigenaarschap van leerkrachten en leerlingen.</p>
<b>uitvoerenden</b>	Daltoncoördinatoren, Directie, Covey-inspiratieteam, onderwijsteam, leerlingen
<b>tijdvak</b>	2017- (uiterlijk) 2023
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Jaap ter Steege (CPS) → paradigma's eigenaarschap, zelfstandigheid, samenwerking, verantwoordelijkheid, effectiviteit en reflectie.
<b>toelichting</b>	

<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Maak de stap van zelfstandig leren naar zelfverantwoordelijk leren en van samen leren naar coöperatief leren, zowel op leerling, leerkracht en school niveau.
<b>actie</b>	<p>We maken een matrix om in beeld te brengen op welk niveau van zelfstandig werken en samenwerken de leerlingen zitten. Daarmee wordt per individu en per groep ook duidelijk wat de volgende stap is die gezet moet worden.</p> <p>Uitgangspunt hierbij is de poster 'Ontwikkelingslijnen binnen Dalton'.</p>
<b>uitvoerenden</b>	Daltoncoördinatoren
<b>tijdvak</b>	Schooljaar 2018-2019
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	
<b>toelichting</b>	De uitwerking van deze aanbeveling wordt verweven met de uitwerking van aanbeveling 1.

<b>aanbeveling 3.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Coördineer en borg de proeftuintjes en breng er lijn in aan.
<b>actie</b>	<p>Voor het starten van proeftuintjes moet een formulier ingevuld worden om te borgen dat proeftuintjes gestructureerd verlopen.</p> <p>Proeftuintjes worden ook eerst gemeld bij directie en/of IB voordat ze gestart worden. Van alle gemelde proeftuintjes maken we een overzicht dat voor iedereen in te zien is. Zo is ook sneller te zien welke proeftuintjes er al uitgevoerd zijn en welk resultaat ze hebben gehad.</p>
<b>uitvoerenden</b>	Daltoncoördinatoren en directie
<b>tijdvak</b>	Najaar 2018 gerealiseerd.
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Geen

<b>toelichting</b>	
<b>aanbeveling 4.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Werk de komende 5 jaar de daltonkernwaarde reflectie verder uit.
<b>actie</b>	<b>Op basis van de indicatoren, geformuleerd door de NDV, stellen we een ontwikkelplan op. Doel van dit plan is om op schoolniveau de doorgaande lijn Reflectie te beschrijven, op leerkrachtniveau duidelijk te maken welke reflectievormen er gebruikt kunnen worden en op leerlingniveau te leren reflecteren op proces en product, waarbij met name het belang van reflecteren in het kader van eigenaarschap duidelijk wordt.</b>
<b>uitvoerenden</b>	<b>Eerste opzet door daltoncoördinatoren, daarna in nog te beleggen vergadering bespreken met team(geleding)</b>
<b>tijdvak</b>	<b>Afgerond eind schooljaar 2020-2021</b>
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	<b>Wij onderzoeken scholing/externe ondersteuning. Wellicht gaat CPS hierin een rol spelen.</b>
<b>toelichting</b>	

### Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
	directeur		
	visitatievoorzitter		3 december 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.