

## Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

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

Zie handleiding visitatie lidscholen  
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	Daltonschool Talentrijk
Adres	Theo Driessenhof 35
Postcode en plaats	5709BA Helmond
E-mailadres school	<a href="mailto:info@bs-talentrijk.nl">info@bs-talentrijk.nl</a>
Telefoonnummer school	0492-512223
Directeur	Bjorn Houben
Locatie-zorgcoördinator	Marieke vd Einden (thof) en Wendy Hensing (bhof)
Daltoncoördinator	Martin Boudewijn en Renske Waterreus
Aantal groepen(PO)/ klassen(VO)	THof => 6 Bhof => 7
Aantal leerlingen	330
Populatie (PO)/ schoolsoort (VO)	PO
Aantal leraren	32 personeelsleden, 26 leraren (incl. tijdelijke benoemingen en vervangers)
In bezit van Daltoncertificaat	18
Bezig met Daltoncursus	3
Nevenvestigingen	<b>Ja/</b> nee
Stand van zaken inspectie	Basisarrangement
<b>Visitatieteam</b>	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	10 - 04 - 2018
Soort visitatie	1 <sup>e</sup> licentieaanvraag
(besluit vorige visitatie)	2e licentieaanvraag
	x licentieverlenging
	versnelde visitatie licentieverlenging
	Visitatie na bezwaarprocedure

Commissies visitatie PO en VO  
Nederlandse Dalton Vereniging  
Bezuidenhoutseweg 251-253  
2594 AM Den Haag  
Tel. 070 - 331 52 81  
[bestuursbureau@dalton.nl](mailto:bestuursbureau@dalton.nl)

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

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

### aanbeveling 1.

Leraren stellen de inhoud van het taak- en keuzewerk vast. Betrek de leerlingen bij de samenstelling van de inhoud van het taak- en keuzewerk.

### evaluatie school

We zijn de afgelopen jaren samen in gesprek geweest over de keuzekast, wie bepaalt wat er in de keuzekast komt? Welke activiteiten mogen er in worden geplaatst? Daarin zijn we nog steeds zoekende, maar we zijn het er wel over eens dat het werk in de keuzekast divers moet zijn en moet sluiten bij de behoeftes van alle kinderen.

De weektaak is een bespreekpunt geweest. De vorm van de weektaakbrief is met regelmaat geëvalueerd en aangepast, met als doel een doorgaande lijn te creëren binnen de school die goed aansluit bij onze visie en de behoeftes van de kinderen. Sinds de laatste twee jaar hebben kinderen steeds meer inspraak op de wijze waarop ze kunnen werken met de weektaak. Enkele kinderen hebben geen weektaak, maar een weekmap. In overleg met het kind wordt bepaald welk aanbod er in de map komt te zitten.

Sinds dit schooljaar 2017-2018 is er een proeftuin gestart met de weektaak. Twee klassen noteren op de weektaak de lesdoelen waar de kinderen aan gaan werken de komende week. In plaats van het noteren van alleen de lessen die gegeven moeten worden. Dit gebeurt bij het vakgebied rekenen.

Ook is het Levelwerk een onderdeel van het aanbod voor kinderen bij Talentrijk. Dit Levelwerk is ook een onderdeel van de weektaak. De kinderen die werken met Levelwerk gaan in gesprek met de leerkracht om samen te bekijken welke keuzes er gemaakt worden binnen het aanbod.

Enkele kinderen vinden het erg lastig om te plannen, zij krijgen hierbij extra ondersteuning/ begeleiding van de leerkracht.

De weektaak wordt steeds individualistischer, maar we zien nog kansen om dit verder uit te bouwen. Daarbij hebben we afgesproken dat de leerdoelen centraal moeten staan en niet de middelen.

### bevindingen visitatieteam

In de ontwikkeling van het daltononderwijs heeft de ontwikkelingen rond de keuzekast niet stilgestaan. De mogelijkheid voor de leerlingen om te kunnen kiezen blijft belangrijk. Wat er gekozen kan worden zien we verschuiven naar wat is zinvol, wat ligt in de naaste zone van ontwikkeling, etc. We zien dat de school de leerling keuzemogelijkheden biedt. In de diverse groepen is er wel verschil te zien tussen inhoud, functie en gebruik. Het visitatieteam ziet dat de school de keuze kast ter discussie stelt en daarmee voldoet aan de aanbeveling.

### aanbeveling 2.

Evaluëren en reflecteren staan naar onze mening op jullie school vooral ten dienste van het resultaat (nakijken/correctie van het eigen werk). Dat is een goede zaak. Maar evaluëren en reflecteren verdienen meer aandacht. Doe in ieder geval wat je hebt afgesproken met betrekking tot evaluëren en reflecteren en zorg dat de leerlingen een actief kritische houding laten zien ten aanzien van hun eigen leerproces en leerdoelen (bevordert eigenaarschap).

### evaluatie school

In het kader van opbrengstgericht werken zijn we meer vanuit de doorgaande leerlijn gaan werken waarbij de lesdoelen centraal staan. Om kinderen nog meer bewust te maken van de lesdoelen die aangeboden worden, zijn we gestart met een proeftuin (schoolbreed) op het gebied van rekenen. Concreet betekent dit dat de schaduwtoets voorafgaand aan het lesblok wordt afgenomen. Vervolgens gaan we in gesprek met de kinderen over lesdoelen die nog niet voldoende beheerst worden. Deze worden zichtbaar gemaakt in de klas. De kinderen hebben vervolgens de keuze zich in te schrijven voor de instructiemomenten bij rekenen (eigenaarschap). Aan het einde van het blok wordt er nogmaals getoetst en volgt er een reflectiemoment met de leerling. De kinderen beschikken het volledige lesblok over hun schaduwtoets, zodat ze per lesdoel kunnen bekijken of dat ze aansluiten bij de instructie. De leerkrachten hebben hierin een grote rol. De proeftuin bleek een groot succes en is dus nu een schoolafpraak geworden.

Door deze manier van werken zijn we inmiddels ook kritisch gaan kijken naar de lesdoelen en de bijbehorende instructies van de andere vakgebieden (taal en spelling). Hierdoor durven we ook meer te differentiëren omdat we meer zicht hebben op de lesdoelen en het kennen en kunnen van de kinderen. (vrijheid in gebondenheid)

Aansluitend zijn ook de groepen 1 en 2 aan de slag gegaan met een proeftuin. Hier mogen de kinderen zelf aangeven wat zij extra willen leren (leerdoel). Hier wordt wekelijks aan gewerkt. Deze leerdoelen worden vastgelegd in de map van kinderen.

Door deze manier van werken zijn de leerkrachten zich meer bewust van het werken met een beredeneerd aanbod.

We zijn afgestapt van een rapportage. We spreken voortaan over een verslaglegging waarin kinderen, leerkrachten en ouders ingaan op het leerproces/ontwikkeling van de leerling. Dit is een eerste stap richting een kind portfolio.

### bevindingen visitatieteam

In de verantwoording van de school zoals hierboven is gesteld, lijkt het alsof de school zich nog grotendeels richt op het reflecteren op de resultaten (opbrengsten).

(Hoe laat je leerlingen meedenken over het proces? Wanneer gaan jullie met de leerlingen in gesprek zonder te sturen?)

Er is in sommige groepen een "meter" om een groepsproces te meten.

Er wordt aangegeven dat er meer gereflecteerd wordt dan er op papier staat en dat zichtbaar zou zijn voor de visitatiecommissie. Er vinden reflectiegesprekken plaats

tussen leerkracht en leerling. Hier wordt een verslagging van gemaakt. Tijdens onze visitatie zagen we dat de school ook reflecteert op de persoonsvorming. De verslaglegging (zie laatste alinea bevindingen school) geeft ook ruimte voor: ik ben, ik kan, ik durf, ik houd van ik ben trots op. Door ontwikkeling naar een portfolio lijkt een logisch vervolg. Ook de ontwikkeling in de kleutergroepen met de ik doelen laat zien dat de school de aanbeveling in haar ontwikkelingen betreft.

### **aanbeveling 3.**

Zorg voor voldoende faciliteiten, zodat de leerkrachten in staat zijn elkaar te consulteren op jullie daltononderwijs (van elkaar leren - gezamenlijk visie delen).

### **evaluatie school**

De afgelopen 5 jaar hebben we een fusie doorgemaakt, van twee scholen; één Daltonschoon en één reguliere school. Vanuit het bestuur kwam de opdracht om hier 1 daltonschoon van te maken. Dit betekent dat we gezamenlijk een scholingstraject gevolgd hebben, waardoor we veel over visie en vanuit de visie met elkaar hebben gesproken. Het realiseren van één organisatie heeft met behulp van teambuilding geleid tot één team. Hierdoor is de samenwerking tussen collega's op verschillende niveaus (parallel, bouw, actieteam) geïntensiveerd. We hebben de afgelopen jaren kritisch gekeken naar het bestaande daltonconcept om vervolgens te komen tot een vernieuwde inzet van de middelen om vorm te geven aan onze visie/missie.

Sinds dit schooljaar werken we binnen LeerRijken. Zo geven we meer vorm aan gepersonaliseerd onderwijs en dit bevordert de samenwerking van het team. We werken vanuit de gedachte "1 team 1 taak".

In de toekomst zullen we trachten dit meer vorm te geven door middel van collegiale consultatie. Dit moet echter ook binnen de organisatie mogelijk zijn.

### **bevindingen visitatieteam**

De samenwerking van de teams van de twee locaties, actieteams, daltoncoördinatoren, bij andere scholen kijken en gevisiteerd worden binnen de stichting geven een beeld van de samenwerking die plaatsvindt. Collegiale consultatie is een kernwoord. Het bij elkaar kijken blijft moeilijk. We horen en zien dit eigenlijk op veel scholen waar we komen dat dit toch ook een formatief probleem is. Verschillende leerkrachten geven aan flitsbezoekjes te doen tijdens bv zelfstandig werken en daar veel profijt van te hebben.

Er is sprake van een open sfeer en open ruimte, alle gelegenheid voor samenwerken is er maar zou verder uitgediept kunnen worden. In onze eerste aanbeveling wordt dat ook verwoord.

## 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

Parels:

- Het taakwerk heeft de laatste jaren veel aandacht gekregen. De kinderen plannen hun taken en dragen er zorg voor dat deze aan het einde van de week zijn afgerond. Groep 1 en 2 gebruiken een planbord. Groep 3 heeft zowel een takenbord als een taakbrief. Zij werken in het begin van het schooljaar met een takenbord en later komt daar de taakbrief bij. Op deze manier wordt de overstap van het planbord in groep 1-2 naar de taakbrief in groep 4 minder groot. Vanaf groep 4 wordt eenzelfde taakbrief gehanteerd.
- In gesprekken met de leerkracht legt de leerling verantwoording af t.a.v. het proces van taakwerk.
- De groepen 1 en 2 hanteren een taak met ik-doelen, waarin de kinderen zelf aan mogen geven wat zij willen leren.
- Om kinderen meer inzicht en verantwoordelijkheid te geven binnen hun eigen leerproces zijn we vanaf groep 4 gestart met het "inschrijven" voor de rekeninstructie. Daarbij staat het lesdoel centraal en hebben de kinderen de keuze om deel te nemen aan de instructie. Dit geven zij aan door hun naam in te hangen op een bord. De leerkracht blijft hierin verantwoordelijk.
- Alle stamgroepen hanteren huishoudelijke taken. Deze zijn zichtbaar op een bord. Zo dragen ook de kinderen verantwoordelijkheid voor een ordelijke en nette werkomgeving.
- Kinderen worden betrokken bij de verslaglegging naar ouders/verzorgers. Zij vullen voorafgaand een eigen gedeelte in, waarin zij beschrijven: Ik ben..., ik kan..., ik durf..., ik houd van... en ik ben trots op... .De kinderen vanaf groep 5 zijn aanwezig bij de oudergesprekken n.a.v. het verslag. Ook ouders geven in het verslag aan waar zij trots op zijn en wat zij de komende periode verwachten.

Nog te ontwikkelen:

- In navolging van de groepen 1 en 2 willen ook de groepen 3 t/m 8 werken met het vorm gaan geven van ik-doelen vorm voor kinderen.
- Kinderen mogen meer consequent vooraf de rekenles bekijken en vervolgens inschrijven voor instructie. De leerkracht is nu nog de sturende kracht.

### bevindingen visitatieteam

De ontwikkelingen in vrijheid en verantwoordelijkheid zijn een sterk punt van de school. De leerlingen krijgen vrijheid in bv het kiezen voor de instructie en zelf nakijken. Vooraf rekenles bekijken, schaduwtoetsen en leerdoelen bieden (de leerkrachten) de leerlingen de mogelijkheid om hiervoor de verantwoordelijkheid te dragen. In het kindgesprek komen de opbrengsten aan de orde en wordt gezamenlijk bekeken of de leerling aan zijn verantwoordelijkheden voldoet. Huishoudelijke taken die zelfstandig uitgevoerd worden laten ook zien dat de leerlingen hun verantwoordelijkheid nemen. De ik doelen bij de kleutergroepen zijn een goede verdere ontwikkeling.

Het belang van / voor het kind met betrekking tot vrijheid en verantwoordelijkheid komt ook naar voren in de verslaglegging: ik ben, ik kan, ik durf, ik houd van ik ben trots op.

In de meeste groepen krijgen de leerlingen de gelegenheid tot het kiezen van een eigen werkplek, het kiezen van volgorde van verwerking van werk, de keuze met wie ze willen werken.

Inhoudelijk is er nog wel een stap te maken naar meer keuzevrijheid van het werk. De reflectie en verantwoording m.b.t. tot het werk heeft op de andere wijze van rapportage een ontwikkeling doorgemaakt. Een volgende stap zou het verder ontwikkelen van een portfolio kunnen zijn.

#### 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

Parels:

- De leerkrachten zijn zich er steeds meer van bewust dat zij de leerling vanuit vertrouwen eigen verantwoordelijkheid moeten geven, waardoor de leerling tot leren komt.
- Vanuit het opbrengst gericht werken (OGW) stellen de leerkrachten de lesdoelen op alle vakgebieden centraal.
- Vanuit het Handelingsgericht werken (HGW) differentiëren de leerkrachten meer op het kennen en kunnen van de kinderen.

Nog te ontwikkelen:

- Het inschrijven voor een instructie wordt nu alleen nog voor het rekenen gebruikt. We willen onderzoeken of dit ook toepasbaar is op meerdere vakgebieden.
- We willen meer zicht krijgen op het kennen en kunnen van kinderen (talenten) om beter aan te kunnen sluiten op de verschillende leerstijlen. (Meervoudige Intelligentie)

- Om gepersonaliseerd leren meer vorm te geven, willen we graag in gesprek met de kinderen over de te behalen leerdoelen op meerdere vakgebieden. Wat kan ik al? Wat wil ik nog meer leren?

### bevindingen visitatieteam

We zien dat de leerkrachten de leerlingen het vertrouwen geven. De leerkrachten zorgen dat de voorwaarden aanwezig zijn dat de leerlingen de vrijheid en verantwoordelijkheid kunnen dragen. Leerdoel staat centraal, leerkracht geeft aan wat geleerd moet worden. Leerlingen kijken zelf naar de rekenles om te kijken wat ze kunnen. Schaduwtoets wordt ingezet als hulpmiddel om keuzes te maken. Leerlingen kiezen zelf voor deelnemen aan instructie. De leerkrachten willen dit ook uitbreiden voor andere vakgebieden. De leerkrachten zijn zich bewust van het belang van de vrijheid en verantwoordelijkheid die daarbij hoort. Door met ouders en leerlingen samen naar de ontwikkeling te kijken en te werken vanuit leerdoelen zal er meer maatwerk geleverd worden. Op de taak wordt al meer maatwerk geboden. Maar ook m.b.t. vrijheid durven geven, loslaten is collegiale visitatie een aandachtspunt.

### 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

Parels:

- We zijn aan het groeien in en naar een Lerende organisatie. Een organisatie die weet welke kant ze op wil. We staan als Talentrijk open voor feedback en maken gebruik van de expertise van de medewerkers.
- Vanuit de jaarplannen zijn diverse actieteams ontstaan. Dit zijn werkgroepen van leerkrachten die een onderzoeksopdracht hebben gekregen vanuit de jaarplannen en de directie. De actieteams gaan aan de slag met de opdracht en onderzoeken de mogelijkheden om het onderwerp door te kunnen ontwikkelen binnen Talentrijk.
- De cultuur van Talentrijk is er één van betrokkenheid, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Zowel bij kinderen als medewerkers. Medewerkers voelen zich betrokken bij de ontwikkelingen die we aan het doormaken zijn en voelen zich hier ook verantwoordelijk voor. Dit zie je vooral terug in de overlegmomenten, waarbij medewerkers inhoudelijk met elkaar in gesprek gaan en input geven voor de jaarplannen en ook wordt er feedback gegeven op de proeftuintjes.
- Bij Talentrijk wordt er een cyclus gehanteerd van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Een cyclus waarin medewerkers reflecteren op hun eigen gedrag en worden gestimuleerd om zich te ontwikkelen naar hun eigen

mogelijkheden. Deze cyclus wordt ook toegepast bij de kinderen, maar dan in verslag vorm. De kinderen ontvangen 2 keer per jaar een verslag waarin de ontwikkeling en de mogelijkheden van elk kind worden beschreven. Ook mogen de kinderen hier zelf een verslag aan toevoegen, om te beschrijven hoe zij hun eigen ontwikkeling zien.

Nog te ontwikkelen:

- Om goed aan te kunnen sluiten bij de behoeftes van de kinderen, vinden we het belangrijk om inzicht te krijgen in de onderwijsbehoeftes van elk kind. En vervolgens gaan we op zoek naar vormen en activiteiten die hieraan kunnen voldoen. We hebben een start gemaakt om de kwaliteitscyclus vorm te geven en deze te implementeren binnen onze jaarplannen. In deze kwaliteitscyclus is het van belang om een onderzoekende houding te blijven aannemen. Met behulp van een scherpe analyse (eventueel vanuit wetenschappelijk onderzoek) kan het plan van aanpak en de bijbehorende keuzes (het “hoe”) beter worden toegepast in de praktijk.

### bevindingen visitatieteam

Vrijheid en verantwoordelijk is te voelen in de gehele organisatie. Leerkrachten krijgen de ruimte om het een en ander uit te proberen (proeftuintjes, e.d.). De betrokkenheid van leerkrachten, daltoncoördinatoren, leerlingen, conciërge en ouders geven een beeld dat een ieder deze vrijheid en verantwoordelijkheid ook oppakt en /of waardeert. Ouders geven aan dat de kinderen (weer) blij zijn als ze het over school en medeleerlingen hebben.

Er wordt op school ruimte geboden om expertise in te brengen in de vorm van actieteams.

Hierdoor is er een sfeer van betrokkenheid bij de ontwikkeling. Vanuit de directie is hier een belangrijke rol gespeeld. Deze trekkersrol zou nu meer kunnen veranderen in een begeleidende rol, waarbij leerkrachten nog meer vanuit hun eigen expertise het voortouw kunnen nemen.

## 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

Parels:



- Kinderen hebben keuze uit verschillende werkplekken. We stimuleren de kinderen een bewuste keuze te maken voor een werkplek en vragen verantwoording over deze keuze.
- Ten behoeve van uitgestelde aandacht en zelfredzaamheid worden verschillende middelen toegepast. Denk daarbij aan het stoplicht, timetimer, blokje, etc. De kinderen weten hierdoor wat van hen gevraagd wordt en kunnen gemaakte afspraken toepassen.
- Alle kinderen worden gestimuleerd en in staat gesteld hun taak zelfstandig na te kijken.

Nog te ontwikkelen:

- Kinderen mogen meer initiatief nemen om (eigen) leerdoelen te bereiken. Hoe wil ik dit gaan doen en met welke hulp? Momenteel zijn de leerkrachten hier nog leidend in, maar zien we al wel een start die gemaakt is in de groepen 1 en 2 met de "dit-wil-ik-leren" doelen.
- Hulp vragen en hulp bieden vraagt nog aandacht. Welke vragen stel je en hoe help ik zonder het antwoord te geven. Inzet van gericht maatjeswerk kan hier ook worden versterkt.

### bevindingen visitatieteam

De zelfstandigheid is een sterke kant op Talentrijk. Het vertrouwen dat de leerkrachten aan de leerlingen geven, laat zien dat de leerling de kans krijgen zelfstandig te opereren. De leerlingen maken bewust keuzes in het volgen van instructie(s), het bepalen van een werkplek en kijken hun werk zelfstandig na. Verschillende hulpmiddelen worden door de leerlingen gebruikt om de zelfredzaamheid te ondersteunen.

We hebben gezien, dat leerlingen de gelegenheid wordt geboden zelfstandig te werken aan de leerdoelen, door te kunnen kiezen met wie en waar ze werken. Ze kunnen zelf hun werk beoordelen en elkaar helpen. Deze mogelijkheden worden ook opgepakt. Uitgestelde aandacht is in bijna alle groepen een vanzelfsprekendheid. Instructie hoeft op aangegeven momenten niet gevolgd te worden, er kan dan zelfstandig aan de opdrachten gewerkt worden.

Het werken met duidelijke leerdoelen (ook op de taakkaart) is in opbouw. In de onderbouwgroepen is een start gemaakt met de 'dit wil ik leren' doelen. Vanuit een pilot in groep 4 met rekenen door vooruit te toetsen kunnen de leerlingen zelfstandig werken aan de eigen leerdoelen. Dit werken vanuit de leerlijnen en leerdoelen wordt verder uitgebouwd voor andere vakken in meerdere groepen. Hierdoor kunnen leerlingen zelfstandig werken aan eigen ontwikkeling.

### 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.

Parels:

- De leerkrachten zorgen voor een duidelijke voorbereide omgeving, waardoor de kinderen in staat worden gesteld zelfstandig te werken.
- De leerkrachten werken met korte, kernachtige instructiemomenten.

Nog te ontwikkelen:

- Kinderen mogen meer in staat gesteld worden initiatief te nemen om (eigen) leerdoelen te bereiken en talenten te ontwikkelen.

### bevindingen visitatieteam

De leerkrachten scheppen de voorwaarden die nodig zijn om de leerlingen te laten groeien in hun zelfstandigheid. De leerkrachten schenken vertrouwen maar bieden de leerlingen ook handvatten waar ze houvast aan kunnen ontleen. De leerkrachten verzorgen de schaduwtoetsen op basis waarvan de leerlingen bepalen wat ze nog moeten en willen leren. De leerkracht biedt de mogelijkheid om keuzes te maken in het volgen van instructies. Dit in het vakgebied rekenen. Het team wil dit uitbreiden naar andere vakgebieden.

Er wordt (in het algemeen bij de meeste leerkrachten) voldoende tijd en ruimte gegeven om zelfstandig te werken. De schoolruimte is open, er wordt volop gelegenheid geboden. In de opdrachten op de taak wordt al gedifferentieerd maar er zou meer ruimte kunnen komen om eigen initiatief te laten zien in opdrachten op de taak.

Dit wordt door de leerkrachten ook als ontwikkelpunt gezien.

### 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

Parels:

- Bij Talentrijk wordt een cyclus gehanteerd van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Een cyclus waarin medewerkers reflecteren op hun eigen gedrag en worden gestimuleerd om zich te ontwikkelen naar hun eigen mogelijkheden, maar kunnen ook de talenten van medewerkers worden benoemd en gericht worden ingezet.
- We vinden het belangrijk dat initiatieven van medewerkers de ruimte krijgen binnen de dagelijkse praktijk. Deze initiatieven worden opgepakt als proeftuintjes (experimenteren) om de kwaliteit van ons onderwijs te versterken. De proeftuintjes worden gedeeld met medewerkers om ervaringen uit te wisselen en te bekijken wat dit schoolbreed eventueel kan betekenen.

Nog te ontwikkelen:

- We zien graag dat medewerkers meer worden ingezet op expertise van deskundigheid (ook op didactiek). Op deze wijze hopen we de betrokkenheid

bij kinderen en de motivatie bij medewerkers te vergroten. Dat kinderen worden geënthousiasmeerd in specifieke vakken die worden aangeboden door medewerkers die graag doen waar ze enthousiast en betrokken over zijn.

### bevindingen visitatieteam

De school biedt de leerkrachten de ruimte om het een en ander uit te proberen in proeftuintjes (experimenteren). Waar je hoort dat dalton in eerste instantie "moest", hoor je nu dat men de waarde van het bevorderen van de zelfstandigheid van de leerlingen inziet, waardeert en gebruikt. Een groot deel van het team (school) laat zien dat men elkaar stimuleert en enthousiasmeert, wat een goede basis is voor verdere stappen om de zelfstandigheid te bevorderen. Er worden initiatieven ontplooid door de inspirerende Daltoncoördinatoren waarmee leerkrachten aan het werk gaan. Dit zou meer bij elkaar bekeken kunnen worden. De eerdergenoemde collegiale visitatie zou een beter beeld geven hoever de ontwikkeling is in de verschillende groepen.

## 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

Parels:

- Kinderen krijgen veel gelegenheid om samen te (ver)werken. Waarbij de kinderen veel bereidheid laten zien om elkaar te helpen.
- Iedere stamgroep werkt met maatjeswerk volgens het maatjesbord.
- Ook het groepsoverstijgend helpen en werken wordt gestimuleerd.

Nog te ontwikkelen:

- Het samenwerkend leren moet nog meer vorm krijgen.
- Hulp vragen en hulp bieden vraagt nog aandacht. Welke vragen stel je en hoe help ik zonder het antwoord te geven.

### bevindingen visitatieteam

De leerlingen laten zien dat ze in staat zijn om samen te werken. De leerlingen werken met elkaar aan de taak, helpen elkaar en leggen uit als dat gevraagd wordt. De leerlingen krijgen ook zeker de gelegenheid om samen te werken. Het maatjesbord en het werken met maatjes bewijzen zich. De leerlingen zijn toe aan een verdere ontwikkeling/verdieping van het samenwerken. De school geeft aan dat ze met de leerling de coöperatieve werkvormen meer willen gaan oppakken.

### 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 scheidt een pedagogisch veilig klimaat voor samenwerking met de leerlingen en tussen de leerlingen onderling.

### evaluatie school

#### Parels:

- Onze organisatie is verdeeld in LeerRijken (LeerRijk 1: groep 1 en 2; LeerRijk 2: groep 3 en 4; LeerRijk 3: groep 5 en 6; LeerRijk 4: groep 7 en 8). De samenwerking binnen en tussen de LeerRijken wordt zoveel mogelijk gestimuleerd.
- We zijn trots op ons pedagogisch klimaat, waarbij de zes vuistregels centraal staan.
- Binnen Talentrijk is het mogelijk dat kinderen een leerstofaanbod op een bepaald vakgebied op een ander niveau volgt. Dit vraagt afstemming van instructiemomenten en van de taak.

#### Nog te ontwikkelen:

- De coöperatieve werkvormen mogen (nog) bewuster worden ingezet. Dit zal opleveren dat de betrokkenheid van de kinderen wordt vergroot.
- Het samenwerkend leren moet nog meer vorm krijgen. Hoe dit vorm moet worden gegeven staat niet vast, dit is een proces wat we samen onderzoeken en bewuste keuzes in durven maken.
- Collega's durven elkaar al beter aan te spreken op gemaakte afspraken. Toch mag dit nog meer groeien.

### bevindingen visitatieteam

De samenwerking op de twee locaties van het Talentrijk heeft wat gevraagd van de teamleden. Leerkrachten van de ene locatie naar de ander en vice versa. Leerkrachten die gekozen hebben voor dalton onderwijs en leerkrachten die mee moesten met de richting die de school had ingezet. Het enthousiasme en de betrokkenheid van de leden laten zien dat dit goed uitpakt is. De leerkrachten werken met respect met elkaar aan de dalton / onderwijs ontwikkelingen binnen de groep. Ze proberen ideeën uit in proeftuintjes, die ze met elkaar delen. De leerkrachten geven aan het samenwerken verder te willen ontwikkelen door het inzetten van coöperatieve werkvormen. De ontwikkelingen maakt dat op allerlei plaatsen veranderingen gerealiseerd worden, waar in de volgende leerjaren verder opgebouwd moet worden. Inventarisatie van wat gedaan wordt en welke opbouw er plaatsvindt vraagt een verdere verdieping van de samenwerking met elkaar.

### Indicatoren op schoolniveau

3.7	De school is een leefgemeenschap waarbinnen leerlingen, leraren en overige medewerkers op een zichtbare wijze samen leven en werken.
-----	--

3.8	De school is een leerplek waar leerlingen en leraren al samenwerkend van en met elkaar leren.
3.9	De school is een veilige oefenplek voor democratisering en socialisering.

### evaluatie school

#### Parels:

- Talentrijk is sinds 2015 gefuseerd naar één organisatie met één team en één directie. Om ervoor te zorgen dat dit naar buiten ook als één organisatie wordt gezien is er de afgelopen jaren veel tijd geïnvesteerd in de samenwerking tussen collega's. Maar ook met de ouders, onder leiding van de oudervereniging. We kunnen stellen dat we trots mogen zijn op onze organisatie en dat we uitdragen naar buiten dat we één school zijn.
- De daltoncoördinatoren en directie nemen met regelmaat deel aan de regio-overleggen. Tijdens deze bijeenkomsten wordt er naast het halen van kennis, ook kennis gedeeld met collega-scholen.
- Onze organisatie bestaat uit een school met twee locaties. We vinden het belangrijk, zoals hierboven vermeld dat we uitdragen dat we één school organisatie zijn, met één identiteit. Dit vergt een samenwerking tussen beide locaties. Dit is binnen Talentrijk mede georganiseerd door de diverse overlegmomenten met parallelcollega's, als ook mailcontact en de inzet van diverse en dezelfde leermiddelen.
- Talentrijk beschikt over een actieve oudervereniging die erg betrokken is bij de vieringen die worden georganiseerd bij Talentrijk. Het is een zelfstandige oudervereniging die nauw contact onderhoudt met de directie en leerkrachten en op eigen initiatief ook activiteiten kunnen organiseren die een feestelijk tintje geven voor de kinderen.
- Naast de oudervereniging zijn we ons als Talentrijk bewust van het feit dat ouders een hele belangrijke rol spelen in de ontwikkeling van kinderen. We willen de ouders zoveel mogelijk laten participeren binnen Talentrijk. Een voorbeeld hiervan is de nieuwe verslaglegging waarin aan ouders ook wordt gevraagd welke ontwikkeling er te zien is bij hun zoon of dochter. Ze kunnen meedenken en ze worden serieus genomen door de medewerkers van Talentrijk. De medewerkers geven de ouders een kijkje in de keuken van de diverse activiteiten die plaatsvinden, onder andere door de inzet van Klasbord, of Facebook, maar ook mailcontact via het ouderportaal. Dit schooljaar is er ook een actieteam opgestart dat zich bezig houdt met het onder de loep nemen van de ouderbetrokkenheid en activiteiten te initiëren om deze te verbeteren.
- We vinden het belangrijk om een objectief beeld te ontvangen van onze kwaliteit. Daarom hebben we dit jaar deelgenomen aan de visitatiecommissie van onze eigen stichting met gerichte vragen op de Daltonkernwaardes. Daarnaast hebben we andere scholen bezocht en hebben we kennis mogen delen. In de toekomst zal dit een vast onderdeel worden binnen onze stichting en zal deelname niet meer vrijblijvend zijn.
- Talentrijk maakt gebruik van een kinderraad. Een raad waarin kinderen zitten die een vertegenwoordiging zijn van alle kinderen van Talentrijk. De kinderraad bespreekt samen met de directie de onderwerpen die worden aangedragen door het team of de kinderen. Dit zijn onderwerpen die verschillen tussen het werken met de weektaak tot het toiletgebruik.  
De kinderraad geeft de school input en adviezen die kunnen worden

meegenomen in de ontwikkeling naar een kwalitatief onderwijsaanbod bij Talentrijk.

Nog te ontwikkelen:

- De samenwerking met onder andere de vrijblijvende visitatie is een prachtig voorbeeld van kennisdeling. Toch kan de samenwerking met andere scholen nog efficiënter worden ingezet en benut. Sinds de start van dit schooljaar hebben de directeurs van drie scholen binnen onze stichting de wens uitgesproken om te onderzoeken om de samenwerking binnen Qliq Primair te bevorderen. Deze samenwerking zal dan verder gaan dan alleen in het kader van gespreksoverdracht. Gekeken gaat worden hoe de talenten van mensen beter kunnen worden benut en kunnen worden ingezet in alle lagen van de organisatie. “Kennis delen is het nieuwe hebben”, door kennis met elkaar te delen worden mensen geïnspireerd en wordt er efficiënt samen gewerkt.

### bevindingen visitatieteam

De school heeft twee teams aan elkaar verbonden. Dit zal zonder meer impact gehad hebben op het team, leerlingen en school, maar we zien dat het proces dat nog gaande is goed uitpakt. Het enthousiasme van een ieder, maar zeer zeker ook van de directeur en de daltoncoördinatoren zullen hieraan bijgedragen hebben. Flitsbezoekjes om bij elkaar te kijken en van elkaar te leren wordt door verschillende leerkrachten genoemd als zeer prettig en leerzaam. Het kijken op andere scholen en je eigen klas openstellen voor andere scholen is ook een gewaardeerde vorm van samenwerken binnen (buiten) het Talentrijk. Verdere samenwerking zien we aan de enthousiaste leerlingen van de ouderraad, die nog wel wat verbetermogelijkheden constateren en de betrokken ouders, die blij zijn met de school.

## 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

Parels:

- De kinderen reflecteren op zichzelf en hun ontwikkeling binnen het verslag. Zij vullen voorafgaand een eigen gedeelte in, waarin zij beschrijven: Ik ben..., ik kan..., ik durf..., ik houd van... en ik ben trots op... .
- Het werken met ik-doelen in LeerRijk 1 (groepen 1 en 2) vraagt om een reflectiegesprek tussen leerling en leerkracht.
- Voordat we het aanbod van het nieuwe blok rekenen doen, wordt de schaduwtoets afgenomen. Hierdoor krijgen de kinderen inzicht in welke doelen

zij al beheersen en welke nog niet. Vervolgens kunnen zij dagelijks, a.h.v. het lesdoel, bepalen of zij deelnemen aan de instructie. Tussentijds wordt regelmatig met de kinderen gereflecteerd op de doelen: Verwacht je het nu te beheersen?; Wat heb je nog nodig?

- De kinderen kijken altijd hun eigen taak na. We vragen hen bij meer dan drie fouten te reflecteren/verbeteren en eventueel vragen te stellen (aan een maatje, een klasgenoot of de leerkracht)

Nog te ontwikkelen:

- In navolging van de groepen 1 en 2 willen ook de groepen 3 t/m 8 werken met het vorm gaan geven van de ik-doelen voor de kinderen.
- Het inschrijven voor instructies vraagt om een goede reflectie op eigen kennen en kunnen. Dit mag nog verder ontwikkeld worden. De leerkracht is nu nog de sturende kracht.

### bevindingen visitatieteam

De leerlingen reflecteren op hun opbrengsten. (Wat ze al kunnen in de schaduwtoets; ze denken na of ze zelfstandig aan de slag te kunnen en/of (extra) instructie nodig hebben.)

Ze reflecteren ook op zichzelf in de verslaglegging naar de ouders: ik ben, ik kan, ik durf, ik houd van en ik ben trots op. In groep 1 en 2 heeft men een gestart gemaakt met de ik-doelen die een verdere uitbouw krijgen door de school. Hierbij zal (zoals de school zelf aangeeft) van de leerlingen een verdieping van het eigen kennen en kunnen gevraagd worden.

### 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

Parels:

- De leerkrachten reflecteren op de totale ontwikkeling van de leerling binnen het verslag.
- Het team van Talentrijk is opbouwend kritisch.
- Binnen Talentrijk is het mogelijk dat kinderen een afgestemd leerstofaanbod op een bepaald vakgebied op een ander niveau volgt.

Nog te ontwikkelen:

- In gesprek gaan met kinderen gericht op persoonlijke doelen (bijv. ik-doelen) mag nog meer een structurele vorm krijgen.
- Het inzetten van collegiale consultatie kan worden uitgebreid.
- Collega's durven elkaar al beter aan te spreken op gemaakte afspraken. Toch mag dit nog meer groeien.

### bevindingen visitatieteam

De leerkrachten monitoren de opbrengsten en gaan in gesprek met de leerlingen, zodat de leerlingen de mogelijkheid krijgen om te reflecteren op hun kunnen en kunnen. Op basis daarvan is aanpassing van het leerstofaanbod op een ander niveau mogelijk. Samen met ouders en de oudere kinderen wordt gereflecteerd wat het kind / de leerling van zichzelf vindt, laat zien of vertelt. Een structurele vorm geven aan de gesprekken op de persoonlijke leerdoelen kan een vervolg zijn.

#### Indicatoren op schoolniveau

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

#### evaluatie school

Parels:

- Sinds het schooljaar 2017-2018 is er een nieuw directieteam bestaande uit een directeur en twee locatie-zorgcoördinatoren. Ze zijn kritisch naar het leerkrachtenteam en durven vragen te stellen. Dit levert bewustwording op bij de medewerkers. Waarom doen we dingen zoals we ze doen? Wat is het hoger doel wat moet worden nagestreefd?

Nog te ontwikkelen:

- De verbinding met de missie die we hebben als Talentrijk, het 'waarom' moet telkens op tafel komen liggen. De missie met de kernwaarden zijn de onderlegger voor ons onderwijs. Dat betekent dat onze onderzoekende houding nog meer moet worden aangespoord. Hierdoor blijft het team kritisch naar het directieteam en visa versa. We blijven scherp op ons onderwijs en kunnen daardoor ook bewuste beargumenteerde keuzes maken.

#### bevindingen visitatieteam

De school, de directie en daltoncoördinatoren, maar ook de interactie binnen het team, over de gewenste en gaande ontwikkelingen zorgen dat reflectie plaatsvindt. Het enthousiasme, gedrevenheid maar ook de openheid maken dat dit in een veilige omgeving binnen de school kan plaatsvinden.

## 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



**Parels:**

- Kinderen ontvangen rekeninstructie op aanvraag.
- Kinderen maken efficiënt gebruik van leertijd en werkruimte.
- Binnen Talentrijk is het mogelijk dat kinderen een afgestemd leerstofaanbod op een bepaald vakgebied op een ander niveau volgen.

**Nog te ontwikkelen:**

- Kinderen mogen meer betrokken worden bij het stellen van doelen, om hen meer verantwoordelijkheid te geven voor hun ontwikkeling.

**bevindingen visitatieteam**

Binnen een veilige omgeving, waar kinderen zichzelf zijn met elkaar overleggen en werken, maken de leerlingen keuzes waardoor ze zo effectief mogelijk deelnemen aan instructies en of hun (zelfstandige) werk uitvoeren. Het succes van hun gemaakte keuzes bepaalt of in het vervolg de effectiviteit verhoogd kan worden. Dit vindt met name plaats bij het rekenen. Het bespreken van de leerdoelen en wat ze al kunnen vormen een belangrijke basis. Ze zoeken daarbij zoveel als mogelijk een plaats waar ze zich prettig voelen en hun werkzaamheden kunnen uitvoeren.

**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**
**Parels:**

- De instructiemomenten zijn op elkaar afgestemd, zodat kinderen op een ander niveau leerstofaanbod kan ontvangen (gepersonaliseerd onderwijs)
- De leerkrachten werken vanuit lesdoelen en durven keuzes in leerstofaanbod vanuit de methode te maken om een zo effectief mogelijk aanbod te kunnen doen.

**Nog te ontwikkelen:**

- Het gepersonaliseerd onderwijs zal nog verder worden uitgewerkt. (werken vanuit leerlijnen, effectieve instructie, individueel aanbod, etc.)

**bevindingen visitatieteam**

Je kunt merken dat de leerkrachten zich sterk richten op de leeropbrengsten en een goede ontwikkeling doormaken om zich meer en meer te richten op de persoonsontwikkeling. Leerkrachten ervaren dat die versterking leidt tot een betere werkhouding en effectievere keuzes in het te maken werk. De leerkrachten geven aan de betrokkenheid en hun vertrouwen naar de leerlingen te willen verhogen om ook de effectiviteit verder te kunnen verhogen.

### 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

#### Parels:

- Sinds het kalenderjaar 2017 hebben we de overlegmomenten ingepland in twee disciplines, namelijk de Teamtalk (met het hele team) en Bouwbuurt (met de parallelgroepen/LeerRijken). In de Teamtalks worden inhoudelijke onderwerpen besproken en worden de mensen geïnspireerd en aan het denken gezet om een vervolgstap te maken. Tijdens de Bouwbuurten gaan de groepen in overleg hoe de onderwerpen die zijn besproken in de praktijk vorm kunnen worden gegeven en welke activiteit daarbij passend is. De agenda's worden van tevoren verstuurd en afspraken en vervolgstappen worden concreet geformuleerd. Ook de input van de medewerkers wordt meegenomen in het opstellen van de agenda voor de overlegmomenten.
- Sinds dit schooljaar is er een nieuwe lid toegevoegd aan het directieteam. Daardoor is samen met het team en de medezeggenschapsraad gekeken hoe de rollen/taken/functies van de directieleden moeten worden in gevuld. Elke locatie heeft een locatie-zorgcoördinator die verantwoordelijk is voor de dagelijkse gang van zaken per locatie en aanspreekpunt voor de zorg die plaats vindt per locatie. De directeur houdt zich bezig op beide locaties rondom de portefeuilles huisvesting, financiën, onderwijsinhoudelijk en personeel.

#### Nog te ontwikkelen:

- Werken vanuit de Daltonwaardes vraagt competenties van medewerkers. We vinden het van belang om dit te blijven bespreken met medewerkers. Middelen hiervoor kunnen zijn; de gesprekscyclus, als ook het inzetten van gerichte flietsbezoeken in de groepen. Zo krijgen we in beeld welke lijn er is ingezet en kunnen we het team bewust maken van de doorgaande lijn en de verfijning daarvan.
- Om uit te kunnen dragen waar we voor staan hanteren we het Daltonwerkboek. Hierin staan middelen en vormen hoe we dit organiseren in de dagelijkse praktijk. Maar dit vraagt ook houding en gedrag van kinderen en medewerkers. Wat zien we bij kinderen en medewerkers als het gaat over zelfstandigheid en wat zien we in gedrag bij samenwerken, etc.? Waardes moeten worden omgezet in zichtbaar gedrag. Nu worden containerbegrippen gevuld, waar iedereen een andere invulling aan hangt. Van belang is om de

waardes te koppelen, zo kunnen we kinderen en elkaar ook aanspreken op het gedrag en de kernwaardes, met als doel om te blijven reflecteren.

#### **bevindingen visitatieteam**

De school zet zich in de competenties van de leerkrachten te versterken door hen met elkaar en met anderen in contact te brengen en met en van elkaar te leren. De cyclusgesprekken geven mede een antwoord aan wat nodig is voor een dergelijke ontwikkeling. Daarna het vastleggen in het daltonboek van de afspraken en gebruik van de middelen zorgen voor een goede basis voor continuïteit en efficiëntie. De 'invallende " leerkrachten gaven dalton in hun groep ook de ruimte die het verdient.

## 6. Borging

### Indicatoren op schoolniveau

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

### evaluatie school

#### Parels:

- Bij Talentrijk hebben we een kwaliteitscirkel ingezet waarin zichtbaar wordt gemaakt op welke gebieden zijn we bezig en welke ambitie hebben we uitgesproken. De cirkel biedt ons hulp om inzicht te krijgen welke stappen we moeten zetten om de ambitie waar te maken. En hoe hangen de diverse onderwerpen met elkaar samen. Zo zijn jaarplannen ook inzichtelijk voor alle medewerkers en is het geen papieren tijger. De kwaliteitscirkel is een dynamisch proces, wat niet stil staat en waar we gedurende de maanden steeds stappen maken in de cirkel. Een nieuwe stap is een nieuwe vraag die tot onderzoek kan leiden of tot een concrete uitwerking die een realisatie gaat opleveren in de praktijk.
- In het Daltonwerkboek staat beschreven hoe de visie en waarden van Dalton worden vormgegeven in onze dagelijkse praktijk. Dit is een levend beleidsdocument, wat telkens weer ter sprake wordt gebracht en wordt aangepast als er nieuwe activiteiten en vormen zijn ontwikkeld binnen Talentrijk.
- Wanneer er regio-overlegmomenten staan gepland, nemen wij als Talentrijk actief deel aan het overleg. We vinden het belangrijk om samen met collega's kennis en expertise te delen en op de hoogte te zijn van de laatste ontwikkelingen. Dit blijven we in de toekomst ook doen.
- Elke locatie heeft een daltoncoördinator en is aanspreekpunt voor de collega's met betrekking tot de daltonontwikkeling bij Talentrijk. Ook hebben de locatiecoördinator een aanspreekpunt en kunnen zij samen goed in overleg.
- Alle medewerkers die werkzaam zijn hebben de opleiding gevolgd of zijn bezig of hebben aangegeven deze ambitie te hebben. Dit maakt dat de betrokkenheid en motivatie om Dalton vorm te blijven geven sterk aanwezig is.

- In alle documenten die zowel intern als extern worden gemaakt en gebruikt staat vermeld dat we een Daltonschool zijn en dit met trots uitdragen. Ook worden de documenten (beleidsdocumenten) die worden opgesteld ook altijd besproken met het team en de ouders van de medezeggenschapsraad. Wanneer alle partijen hun goedkeuring geven, worden ze naar buiten gebracht.

Nog te ontwikkelen:

- We hebben nog voldoende ambities die we willen waarmaken bij Talentrijk. Ambities om het kind voorop te zetten en gepersonaliseerd leren aan te bieden met de Dalton kernwaardes als grondhouding. In de cirkel staat aangegeven wat we nog willen bereiken. In de bijlage sturen we de cirkel mee, als ook de jaarplannen.
- Door de waan van de dag en diverse prioriteiten vergeten we soms dat we de vraag moet blijven stellen, waar leidt dit toe en wat betekent dit voor het kind? Hoe kunnen de Daltonkernwaardes een onderdeel blijven van ons proces? Dit moet levend en bespreekbaar worden gemaakt tijdens momenten waarin we samen als team bij elkaar zijn.
- Zoekende zijn we hoe we de rol van Daltoncoördinator nog beter in kunnen zetten. Beter in kunnen zetten, zodat collega's zich nog meer bewust gaan voelen van de grondwaardes van Dalton en hoe de waardes gestalte krijgen in houding en gedrag. Gesprekken met de directie en daltoncoördinatoren zijn hiervoor nodig om dit proces te continueren en te bewaken.
- Vanuit de gemeente is er een nieuw Integraal Huisvestingsplan opgesteld, waardoor de plannen zijn geopperd om de twee locaties te gaan huisvesten in één gebouw. Hoe dit er precies uit zal gaan zien is nog onduidelijk maar de uitnodiging om mee te denken is aangenomen door Talentrijk. Dit biedt kansen voor de indeling van ruimtes en het optimaal gebruik ervan.

### bevindingen visitatieteam

De kwaliteitscirkel gaf een mooi inzicht en daarmee houvast in het proces. Het daltonboek geeft weer wat het team zich eigen heeft gemaakt en dient als naslagwerk en handvat. Het teamproces met een breed draagvlak, de individuele scholing, maar ook de scholing van directie en dalton coördinatoren vormen een stevige borging voor wat men gedaan heeft en een goede basis voor een verdere ontwikkeling.

## Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Gezamenlijk zijn we gestart op 10 april met een gesprek met de directie en daltoncoördinatoren. Een prettig gesprek, waarin we samen hebben teruggekeken naar de laatste jaren en de ontwikkelingen die plaatsvinden bij Talentrijk en een vooruitblik naar wat de commissie gaat zien. Een mooi moment waarin we vol trots en met veel betrokkenheid hebben kunnen vertellen waar we krachtig in zijn en waarin we ons willen ontwikkelen. Het opstellen van het visitatieverslag ter voorbereiding, heeft zeker een bijdrage hieraan geleverd.

De adviezen/ aanbevelingen die we hebben ontvangen passen perfect binnen onze eigen ontwikkelingen en pijlers die we samen met het team als ambitie hebben uitgesproken. Uitdagingen die we graag aangaan, ook vanuit de overtuiging dat we weten dat het een meerwaarde heeft om het verschil te maken voor elk kind en dit nog meer voorop kan zetten.

## Uit de gesprekken met leerlingen

De twee gebouwen hebben een leerling-raad samengesteld.

De leerlingen worden gekozen in de groepen.

Zij hebben al veel ideeën aangedragen waar gehoor aan gegeven is.

Zoals:

Weektaak is veranderd zodat de leerlingen echt zelf kunnen plannen.

De kleuren van de week stonden eerder al ingepland.

Er staat een brievenbus in de hal waar leerlingen een idee in kunnen brengen.

Deze ideeën worden tijdens de vergaderingen besproken.

**Dit willen wij als leerling-raad:**

Meer buitenlandse talen leren

Wc schoonhouden

Elkaar beter leren kennen zodat je jezelf veilig voelt en vrij kunt samenwerken.

Pauze beter verdelen qua tijd

**Hier zijn wij trots op :**

Schoolfruit

Levelwerk

Kiezen of we mee doen bij de instructie

We houden rekening met elkaar

**Dit doen we:**

Schaduwtoets

Werken met maatjes

We helpen elkaar

Uitstapjes

## Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Jullie maken een ontwikkeling door en hoe ervaren jullie dit proces?

Wij zien grote verschillen. Ervaren jullie dit ook zo?

De nieuwe directeur is van grote invloed geweest.

We zijn nu 1 team en dat voelt goed.

In het begin bang wat komt er op ons af. Gezamenlijke opleiding heeft iedereen als prettig ervaren.

We hebben wel meer behoefte om bij elkaar in de klas te kijken.

Sfeer is open. Hulpvragen hebben wij wel maar feedback geven aan collega is nog lastig.

Wat voor ontwikkeling willen jullie nog maken?

Gepersonaliseerd leren gaat hopelijk bijdragen aan eigenaarschap.

Voor het samenwerken moeten wij kinderen meer vaardigheden aanleren.

Verschillen binnen het team zijn zichtbaar .

Ga bij elkaar kijken.

Hoe zit het met de ouderbetrokkenheid?

Ouders overleggen veel met leerkrachten.

In het verleden hadden ouders vaak het gevoel dat zij dingen opgelegd kregen.

Hoe worden jullie besproken tijdens verjaardagen?

Geen idee.

### Uit de gesprekken met de schoolleiding

We hebben een voorgesprek gehad met de directeuren en daltoncoördinatoren. Ze hebben ons verteld over de weg die de school in de laatste jaren heeft bewandeld. Het directieverloop en de ontstane samenwerking tussen de twee locaties (scholen) en de weg naar een samenwerking, opzetten van dalton en naar, in de toekomst, uiteindelijk een nieuw schoolgebouw.

#### **Wat hebben wij teruggegeven aan directie en dalton coördinatoren?**

Wij hebben goede gesprekken met leerlingen gehad.

Iedereen geeft aan een team te zijn.

Ouders zijn heel positief over de school en geven hierbij veel complimenten aan de directeur.

De school krijgt een verlenging van 5 jaar.

We zien wel kansen voor verbetering.

Dit strookt met wat jullie zelf ook al opgeschreven hebben.

Samenwerken en reflectie zijn de kernwaarden waar jullie op door moeten pakken.

Samenwerken binnen team : wat doen we en zet dat op papier.

Maak daar een doorgaande lijn van in een beleidsplan voor 5 jaar.

Dalton coördinatoren moeten nog meer hun rol pakken en de directeur mag hier een stapje terug doen.

### Uit de gesprekken met ouders

Hoe worden jullie als ouders betrokken bij het daltononderwijs?

Er zijn veel bijeenkomsten geweest met alle ouders.

Wat vertellen jullie over de leerkrachten op verjaardagen, etc.?

Kinderen gaan graag naar school.

Kinderen hebben leren plannen en komen blij thuis.

De kinderen worden gewaardeerd om wie zij zijn.

Uitstroom vinden wij als ouders niet het belangrijkste.

Dat kinderen zich veilig en gehoord voelen dat telt voor ons.

Hebben jullie nog iets nodig hier op school?

Nee op dit moment niet er is rust daar waren wij aan toe.

Directeur heeft positieve invloed.

Laat het kind centraal blijven staan.

### Uit de gesprekken met het bestuur

#### naam bestuurslid: Jan van der Heijden (Qliq Primair)

Als wij aan Talentrijk denken zijn wij trots.

Er heeft een "voor" visitatie plaatsgevonden door twee andere scholen uit het bestuur. Dit was in "opdracht" van de school.

Er is een zelfevaluatie gemaakt en wij hopen dat het visitatieteam hetzelfde heeft gezien. Voor de ontwikkeling van de school was er een verbinder nodig en die hebben wij gevonden in de huidige directeur.

Twee scholen moesten verder onder een concept. Leerkrachten moesten daarin mee. Als men niet wilde, werd er een andere plek gezocht.

Dalton blijft centraal staan ook bij de nieuwbouw en de externe partners die gaan meewerken.

Dalton is toekomst proef.

Hoe moeten partners bewijzen dat zij hier ook aan voldoen?

Middelbare scholen willen meedenken en zijn ook in beweging. Denk aan het werken in domeinen.

Je kunt erop vertrouwen dat Dalton werkt als je het goed doet.



## beoordeling

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

\* niet van toepassing bij licentieverlening

## Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
	Geen licentie verlenen	Na versnelde visitatie licentieverlening twee of meer onvoldoende kernwaarden
X	Licentie voor vijf jaar verlengen * Locatie Betuwehof was al dalton, locatie Driessenhof wordt nu ook dalton. (graag een bordje daltonschool voor deze locatie!)	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie
	Over twee jaar versnelde visitatie (bij de vijfjaarlijkse visitatie)	Twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie
	Licentie intrekken	Na versnelde visitatie twee of meer onvoldoende kernwaarden inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	Het Talentrijk heeft in een korte tijd de kernwaarden op twee locaties vorm gegeven. Effectiviteit, zelfstandigheid en vrijheid/ verantwoordelijkheid zijn daarbij sterk ontwikkeld. Het team geeft aan het samenwerken verder te willen verdiepen (coöperatieve werkvormen worden daarbij genoemd). De samenwerking binnen het team staat voor een volgende uitdaging, nl het uitwisselen en de doorgaande lijn vaststellen van wat in een leer- Rijk geleerd wordt m.b.t. de kernwaarden.

	<p>Het reflecteren vraagt om de geplande voortgang in de groepen 3 t/m 8 (ik-doelen).          Probeer je bewust te worden van de ingezette doorgaande lijn m.b.t. de kernwaarden.          Inventariseer wat goed gaat, ga bij elkaar kijken, geef feedback en stem met elkaar af.</p> <p>De aanbeveling is:          Maak een Daltonbeleidsplan voor de korte en langere termijn, zet een tijdspad uit en bouw evaluatiemomenten in.</p>
Nr. 2	Leg in het daltonboek de (nieuwe) afspraken en de (nieuwe) doorgaande lijn die jullie afspreken voor de kernwaarden vast (met name als prioriteit 'samenwerken en reflecteren').
Nr.	
Nr.	
Nr.	

### slotopmerkingen

**Het visitatieteam heeft zich vandaag welkom gevoeld op de twee locaties van het Talentrijk. We zijn ontvangen door een team met gezonde spanning. Na directiewisselingen is besloten van twee scholen een daltonschool op twee locaties te maken. De ene school was al dalton de ander moest het worden. Personeelsleden zijn uitgewisseld om op beide scholen het proces een kans te geven. Het is begrijpelijk dat dit met spanning gepaard gaat. Het team heeft dit proces goed doorstaan. Natuurlijk, vertrouwen in eigen kunnen, maar ook een enthousiaste, betrokken directeur, die het vertrouwen van team en ouders heeft verkregen. Dit alles ondersteunt door de expertise, maar ook sterke betrokkenheid, van de daltoncoördinatoren. Spanning is dan begrijpelijk. De visitatie dag is de bezegeling van het doorlopen proces met alles wat daarbij komt kijken.**

**De school geeft op een sterke wijze vertrouwen aan de leerlingen, met name zelfstandigheid, vrijheid en verantwoordelijkheid zijn de kernwaarden die sterk naar voren komen. De handvatten en de vrijheid in kiezen van instructie die het team de leerlingen geeft, zorgen voor effectiviteit en doelmatigheid.**

**De leerlingen voelen zich welkom op de school. De ouders geven aan dat de leerlingen plezier hebben in wat er op school gebeurt en vertellen over school. Als je door de school loopt, zie je dat de leerlingen door de medewerkers gezien worden. De leerlingenraad vormt een goede vertegenwoordiging van leerlingen en is zich bewust van haar verantwoordelijkheden. Het bestuur laat merken dat men achter de ontwikkelingen van het Talentrijk staat en deze waardeert. Dit alles vormt een goede basis voor alle geledingen van het Talentrijk om in de komende 5 jaar voort te gaan met de ingezette daltonontwikkelingen. Wij danken hen voor hun openheid en gastvrijheid op deze dag en wensen hen succes met de uitwerking van onze aanbeveling(en) en met het daadwerkelijk bouwen aan een nieuw(e) school(gebouw).**

**Toevoeging:**

**Wat hebben wij terug geven aan directie en dalton coördinatoren.**

Wij hebben goede gesprekken met leerlingen gehad.

Iedereen geeft aan een team te zijn.

Ouders zijn heel positief over de school en geven hierbij veel complimenten aan de directeur.

De school krijgt een verlenging van 5 jaar.

We zien wel kansen voor verbetering.

Dit strookt met wat jullie zelf ook al opgeschreven hebben.

Samenwerken en reflectie zijn de kernwaarden waar jullie op door moeten pakken.

Samenwerken binnen team : wat doen we en zet dat op papier.

Maak daar een doorgaande lijn van in een beleidsplan voor 5 jaar.

Dalton coördinatoren moeten nog meer hun rol pakken en de directeur mag hier een stapje terug doen.

**Ondertekening voorzitter visitatieteam**

naam	handtekening	datum
		17-04-2018

## 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.

Afgelopen 10 april zijn we bezocht door de visitatiecommissie. De commissie heeft zich verdeeld in twee groepen in de ochtend, zodat elke locatie kon kennismaken met de visiteurs en er een beeld kon worden gecreëerd door alle leden van de commissie over de hele school. In de middag zijn er gesprekken gevoerd met diverse geledingen van de organisatie. De dag verliep goed en het rooster hielp daarbij om ervoor te zorgen dat iedereen wist waar hij of zijn aanwezigheid gewenst was.

Gezamenlijk zijn we gestart met een gesprek met de directie en daltoncoördinatoren. Een prettig gesprek, waarin we samen hebben teruggekeken naar de laatste jaren en de ontwikkelingen die plaatsvinden bij Talentrijk en een vooruitblik naar wat de commissie gaat zien. Een mooi moment waarin we vol trots en met veel betrokkenheid hebben kunnen vertellen waar we krachtig in zijn en waarin we ons willen ontwikkelen. Het opstellen van het visitatieverslag ter voorbereiding, heeft zeker een bijdrage hieraan geleverd, maar ook de vragen die gesteld zijn gaf ons stof tot nadenken om scherp te blijven op onze blinde vlek.

We voelden ons prettig en gezond gespannen om vol trots te laten zien waar we voor staan bij Talentrijk en welke ontwikkelingen we in gang hebben gezet. Het team heeft samen met de kinderen laten zien hoe een dag bij Talentrijk verloopt. Enkele teamleden waren zelfs zo trots op hetgeen waar ze mee bezig waren, dat ze de commissie erop geattendeerd hebben nog even langs te komen in de groepen.

De adviezen/ aanbevelingen die we hebben ontvangen passen perfect binnen onze eigen ontwikkelingen en pijlers die we samen met het team als ambitie hebben uitgesproken. Uitdagingen die we graag aangaan, ook vanuit de overtuiging dat we weten dat het een meerwaarde heeft om het verschil te maken voor elk kind en dit nog meer voorop kan zetten.

Als team hebben we uitgesproken dat we de dag als zeer prettig hebben ervaren. Vooral omdat we de erkenning hebben mogen ontvangen voor al het werk wat we verricht hebben de afgelopen jaren. Maar ook de erkenning dat de ontwikkelingen die we hebben ingezet, worden gezien als mooie stappen om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren. De aanbevelingen en tips hebben ons weer scherp gehouden op onze Daltonontwikkeling.

We danken de leden van de visitatiecommissie voor deze vruchtbare dag!

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

**aanbeveling 1.**  
(letterlijk overnemen uit  
visitatieverslag)

Het Talentrijk heeft in een korte tijd de kernwaarden op twee locaties vorm gegeven. Effectiviteit, zelfstandigheid en vrijheid/

	<p>verantwoordelijkheid zijn daarbij sterk ontwikkeld. Het team geeft aan het samenwerken verder te willen verdiepen (coöperatieve werkvormen worden daarbij genoemd). De samenwerking binnen het team staat voor een volgende uitdaging, nl het uitwisselen en de doorgaande lijn vaststellen van wat in een leer- Rijk geleerd wordt m.b.t. de kernwaarden. Het reflecteren vraagt om de geplande voortgang in de groepen 3 t/m 8 (ik-doelen). Probeer je bewust te worden van de ingezette doorgaande lijn m.b.t. de kernwaarden.</p> <p>Inventariseer wat goed gaat, ga bij elkaar kijken, geef feedback en stem met elkaar af.</p> <p>De aanbeveling is: Maak een Daltonbeleidsplan voor de korte en langere termijn, zet een tijdspad uit en bouw evaluatiemomenten in.</p>
<b>actie</b>	<p>We maken een tijdspad, waarop we aangeven hoe we de kernwaarde op het gebied van Samenwerken (zowel op leerlingniveau (coöperatieve werkvormen) als op leerkrachtniveau (collegiale consultatie)) gaan vormgeven. In het plan staat beschreven wanneer we welke doelstellingen willen behalen en met wie dit evalueren en wat de vervolgacties zijn. Dit zal ook inzichtelijk worden gemaakt, naar aanleiding van de kwaliteitscirkel die we hanteren bij Talentrijk</p>
<b>uitvoerenden</b>	<p>Dit wordt uitgevoerd door alle teamleden, met ondersteuning van de directie en de daltoncoördinatoren.</p>
<b>tijdvak</b>	<p>Voor aanvang van het nieuwe schooljaar wordt het plan gepresenteerd aan het team en uitgevoerd.</p>
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	<p>De ondersteuning zal ook plaatsvinden in samenwerking met het Orthopedagogisch Centrum. Expertisecentrum binnen onze stichting.</p>
<b>toelichting</b>	
<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	<p>Leg in het daltonboek de (nieuwe) afspraken en de (nieuwe) doorgaande lijn die jullie afspreken voor de kernwaarden vast (met name als prioriteit 'samenwerken en reflecteren').</p>
<b>actie</b>	<p>Alle proeftuintjes die gedeeld worden met het team, daar volgt een moment op van reflecteren om vervolgens te komen tot een besluit hoe dit schoolbreed gedragen kan worden. De afspraken worden dan door de daltoncoördinatoren vastgelegd in het Daltonwerkboek.</p>
<b>uitvoerenden</b>	<p>Het team deelt wat de proeftuintjes zijn en hoe dit bij een positief effect kan worden uitgezet voor het hele team/gehele school. De daltoncoördinatoren werken de afspraken in een doorgaande lijn verder uit in het Daltonwerkboek, met ondersteuning van de directie.</p>
<b>tijdvak</b>	<p>Gedurende de hele schoolperiode de komende jaren.</p>
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	<p>Extra ondersteuning wordt ingezet waar nodig is. Dit is afhankelijk van het onderwerp. Ook blijven we kennis vergaren bij collega-scholen om te bepalen hoe de doorgaande lijn kan worden</p>

	weggezet op specifieke onderwerpen. Waarbij Samenwerken en Reflectie prioriteit hebben.
<b>toelichting</b>	

<b>aanbeveling 3.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	
<b>actie</b>	
<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
	directeur		19 april 2018
	visitatievoorzitter		24 april 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.