

## 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	<b>Tweemaster-Kameleon</b>
Adres	Jan de Priesterstraat 4
Postcode en plaats	4388CH Oost-Souburg
E-mailadres school	<a href="mailto:tweemaster@archipelscholen.nl">tweemaster@archipelscholen.nl</a>
Directeur	<b>John Eckhardt</b>
Daltoncoördinator	Kim Verweij / Judith Griffioen
Aantal groepen/ klassen (VO)	15 (waarvan 5 SterQ!-groepen = HB)
Aantal leerlingen	332 (w.v. 88 SterQ!)
Populatie (PO)/ schoolsoort (VO)	90% van de leerlingen heeft geen gewicht 6% heeft een gewicht van 0,3 4% heeft een gewicht van 1,2 Leerlingen komen vanuit het dorp en heel midden-Zeeland (Westkapelle – Kapelle)
Aantal leraren	22
In bezit van Daltoncertificaat	-5
Bezig met Daltoncursus	5 + 3 leerkrachten binnen bestuur + 4 medew. Kinderopvang en peuterspeelzaal
Nevenvestigingen	Ja: locatie Kameleon = onderbouw (gr. 1-4) Tweemaster = bovenbouw (gr.5-8)
Stand van zaken inspectie	Lang geleden. 2015/01: predicaat excellente school Directeur is lid van een auditteam binnen bestuur.
<b>Visitatieteam</b>	
Voorzitter	Han de Bruin
Lid 1.	Chantal van Dijk
Datum visitatie	31-05- 2016
Soort visitatie	
(besluit vorige visitatie)	X licentieverlenging

**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.

Reflecteren biedt ongekende kansen zoals betrokken zijn bij het beoordelen van het eigen werk. Het maakt het kind eigenaar van zijn eigen ontwikkeling. Laat dat een onderdeel zijn van de dagelijkse daltonpraktijk.

### evaluatie school

*Het team heeft zich de afgelopen jaren verder bekwaamd op het gebied van reflecteren. Daarbij heeft vooral het leren van en met elkaar voor de leerkrachten centraal gestaan. Reflecteren is onderdeel van de lessen en de activiteiten geworden, maar ook van het doen van de leerlingen.*

### bevindingen visitatieteam

Dit onderdeel is opgepakt, kan verder uitgewerkt worden

### aanbeveling 2.

De uitgestelde aandacht moet zich niet beperken tot de leerling in relatie met de leerkracht. Biedt de leerlingen ook de gelegenheid om aan de tafelgroep wel/niet hulp te mogen vragen of aan te bieden.

### evaluatie school

*Coöperatieve werkvormen en structuren hebben de afgelopen jaren gezorgd voor een verdere verbreding van de uitgestelde aandacht. Juist bij de coöperatieve structuren wordt vaak samengewerkt binnen de tafelgroep. De vervanging van de vroegere "tafelkaartjes" (rood/groen) door dobbelstenen met meerdere kleuren en tekens heeft het op eenvoudige wijze mogelijk gemaakt dat leerlingen ook binnen de tafelgroep een overzichtelijke structuur kregen om wel of niet hulp te (kunnen) vragen aan tafelgenoten.*

### bevindingen visitatieteam

Goed aangepakt, duidelijk zichtbaar nu.

## 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

*Leerkrachten geven snel en direct feedback op resultaat van de leerlingen. Door zelf na te kijken leren we leerlingen ook zelf directe controle te hebben op hun werk. Leerlingen en leerkrachten reflecteren aan eind van de les(sen) op leerproces en sociale proces. De weektaak is naast de persoonlijke reflectie dagelijks het middel om verantwoording af te leggen aan de leerkracht (en op later moment aan de ouders). De mate waarin gepland en gereflecteerd wordt verschilt per groep en kent een logische opbouw. Leerkrachten bepalen per groep in welke mate dit lukt en wordt gegund.*

### bevindingen visitatieteam

Nog te veel leerkrachtgestuurd, geef de leerling meer ruimte in het bepalen en het afleggen van verantwoordelijkheid.

### Indicatoren op leraarniveau

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

### evaluatie school

*De leerlingen leren we op zo veel mogelijk momenten zelfstandig te corrigeren. Steeds meer bieden ook de digitale omgevingen de mogelijkheden dit automatisch te organiseren. Leerkrachten hebben afspraken met de leerlingen over de verantwoording daarover naar de leerkracht toe.*

*Binnen de weektaken wordt geprobeerd om zoveel mogelijk rekening te houden met verschillende niveaus. Soms op een concrete manier door vermelding in de weektaak, ook vaak via "afspraken met een leerling" over de interpretatie van de opdracht.*

*Leerlingen kunnen, mogen (ondanks de weinige mogelijkheden van het gebouw) deels zelf bepalen welke activiteiten op welke plaats worden gedaan.*

### bevindingen visitatieteam

Maak de differentiatie zichtbaar in een doorgaande lijn . Zet een stap in eigenaarschap van de leerkracht en de leerling.

### 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

*De directie (en werkgroepen) geven de leerkrachten en medewerkers de ruimte om zoveel mogelijk met hun eigen competenties hun verantwoordelijkheid te nemen. Elke leerkracht heeft binnen het takenpakket minimaal een coördinerend vakgebied of item, waarvoor hij/zij een aansturende rol heeft binnen de school. Werkgroepen en coördinatoren leggen hun verantwoording af aan de directie. Leerkrachten functioneren binnen zelfsturende bouwteams, die door de teams onderling worden gecoördineerd.*

### bevindingen visitatieteam

Ruimte geven en ruimte krijgen en ook de verantwoordelijkheid die hierbij hoort zijn ingezet. Let op de doorgaande lijnen en wie coördineert dit.

## 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

*Binnen de school zijn afspraken gemaakt en vastgelegd over "regels en routines". Leerkrachten zijn voorspelbaar in hun leerkrachtgedrag. Binnen de regels en routines acteren de leerkrachten als hun individuele persoonlijkheid. Zo mogelijk worden vorm en inhoud op elkaar afgestemd, maar we waken voor het doorslaan in uniformiteit. Binnen de eigenheid van de leerkracht en zijn/haar afspraken en de (on)mogelijkheden van de gebouwen kunnen leerlingen zelfstandig functioneren. We maken gebruik van afgesproken structuren (uitgestelde aandacht), doorgaande lijnen in weektaken, de samenwerking van "maatjes" en het gebruik van de ruimte. Coöperatieve werkvormen en structuren maken dat de organisatie van effectieve leertijd wordt vergroot.*

### bevindingen visitatieteam

Wil je van leerlingen initiatieven om leerdoelen te bereiken zorg dan hoe dit gedaan mag en kan worden. Een zekere mate van uniformiteit zal de leerling helpen bij de overgang naar een andere groep.

### 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

*Leerkrachten werken zoveel mogelijk bij instructie lessen met het direct Instructiemodel, waarbij lessen een vaste opbouw kennen. Reflecteren met de leerlingen (zowel op de voorgaande doelen, als de huidige doelen, inhoud en resultaat) is een belangrijk onderdeel van deze opbouw. Met de oudere leerlingen worden ook reflectiegesprekken gevoerd over hun verdere doelen en ambities.*

*De keuzekast wordt steeds meer op een MI-wijze ingericht. Dit is (nog) volop in ontwikkeling. Uitgaand van "matchen en stretchen" leren we kinderen hierbij zowel hun bestaande als nieuwe talenten te ontwikkelen.*

### bevindingen visitatieteam

Goede zaken gezien; wellicht zou een stukje klassenmanagement de zelfstandigheidsbevordering kunnen vergroten. Nu nog teveel klassikaal gericht.

### 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

*Binnen de kaders van de nieuwe onderwijs CAO en het afgesproken taakbeleid binnen ons overlegmodel kunnen leerkrachten excelleren in hun eigen talenten en binnen hun eigen ruimte. Elke leerkracht coördineert, presenteert, initieert, en stimuleert collega's daarbij middels hun eigen talenten.*

*Directie observeert bij leerkrachten door middel van de vaardigheidsmeter, bespreekt met de leerkrachten wat (niet) is gezien en vraagt leraren hun meerjaren-ambities te beschrijven en bespreken.*

### bevindingen visitatieteam

Een enthousiast en leuk team dat ruimte krijgt voor talenten en ontwikkeling.

### 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

*Centraal bij het samenwerken staat het maatjessysteem dat we hanteren. Elke leerling krijgt elke week een ander maatje toegewezen. Daarbij maken we gebruik van een schema waardoor elke leerling met elke andere leerling in aanraking komt. Hierdoor ontstaat een hecht en zorgzaam klimaat, waarin kinderen een zekere zorgplicht voelen en uitoefenen. Het samenwerken komt ook terug in de opdrachten van de weektaak, maar ook het samenwerken met tafelgroepen of andere leerlingen komt regelmatig terug. Waar wordt samengewerkt wordt een beroep gedaan op de inzet van de ander, door gebruik te maken van coöperatieve werkvormen en strategieën. Het gebouw staat het nog een beetje in de weg, maar zomogelijk wordt op menig moment ook groeps-doorbroken gewerkt.*

#### bevindingen visitatieteam

Stel je wel de vraag of het werken met maatjes middel of doel is. Sociaal sterk zijn de leerlingen wel, ook bij de ouders komt dit naar voren als prettig en fijn.

#### 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

*Leerkrachten scheppen een pedagogisch en didactisch veilig klimaat, waarbinnen elke leerling zich welkom voelt en gerespecteerd. Het zelfde geldt in de relatie naar elkaar. We accepteren elkaar en helpen waar nodig elkaar door ieders kwaliteiten te benutten op de momenten en plaatsen dat dit gewenst is. De twee locaties laten daarin echter nog steeds of misschien wel steeds vaker de onmogelijkheden zien. Leerkrachten proberen, mede door de overlegstructuur, waarbij zowel zelfsturende locatie- en bouwteams actief zijn, maar ook bewust gezamenlijke teams, die onmogelijkheden mogelijk te blijven maken. Behalve binnen de schoolorganisatie worden op dit moment ook de samenwerking met de peuterspeelzaal en naschoolse opvang handen en voeten gegeven om te komen tot een Dalton Kindcentrum op korte termijn.*

### bevindingen visitatieteam

Samen leren gebeurt met maatjes bij de leerlingen. Voor jullie als team gebruik ook collegiale consultaties en , ondanks de twee gebouwen, intervisie momenten.

### 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

*De leerlingenraad die al jaren actief is, beziet op dit moment de wijze waarop verder vorm wordt gegeven aan de inhoud en taken van de raad.  
Samen ook met de andere geledingen binnen de school (medezeggenschapsraad, ouderraad en klankbordgroep in oprichting) en buiten de school (kinderopvang, peuterspeelzaal) werken we aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de gehele opvoeding en onderwijsontwikkeling van de kinderen.*

### bevindingen visitatieteam

Leuke, actieve leerlingenraad die ook echt wat te zeggen heeft. Aankleding plein, schoolbudget en ook een goede rolverdeling onderling met taken voor de leerlingen.



## 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

*Leerkrachten proberen elke keer weer de afstemming te zoeken in de mate waarin leerlingen de eisen die gesteld worden aan het planmatig handelen, kunnen waarmaken. Per groep en per jaar zijn er verschillen waar te nemen, omdat leerkrachten proberen zo veel mogelijk aanpassen aan de groep van dat moment.  
We vinden dat we door de gehele school sterk zijn op proces-reflectie.*

### bevindingen visitatieteam

Prima dat aanpassen aan de groep, maar vergeet ook niet de einddoelen die gehaald moeten 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

*Reflecteren is een van de items die nadrukkelijk onderdeel zijn van het direct instructie-model. Leerkrachten zullen zowel met de groep als met individuele kinderen reflecteren op resultaat, maar ook op leerproces, en sociaal proces. Tijdens observaties van directie laat leerkracht hierin zijn vaardigheden zien en wordt een gesprek aangegaan over de wijze waarop en de efficiëntie waarmee deze vaardigheden worden toegepast.*

### bevindingen visitatieteam

Reflecteren gebeurt wel, maar moet verder uitgebouwd worden. De leerlingen reflecteren op elkaar en de leerkracht naar de leerling toe. Word jullie volgende stap dat de leerling kan reflecteren naar de leerkracht toe?

**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**

*Leerkrachten vinden het gewenst om binnen de school nog meer van elkaar te leren. Het komende vrij wordt geprobeerd uren vrij te maken om collegiale consultatie nog meer dan in het verleden mogelijk te maken. Doel daarbij wordt om m.n. reflecteren nog meer op een lijn te krijgen.*

**bevindingen visitatieteam**

Prima, leren van en met elkaar, overleg, leerteams, consultaties. Denk daarbij ook aan vastlegging en nog belangrijker wie stuurt dit proces aan?

## 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

*Leerlingen leren vanaf groep 1 om zelf verantwoordelijk te zijn voor hun handelen en doen. Met allerlei middelen, structuren, planborden en routines op allerlei gebied wordt doelmatigheid van de lessen nagestreefd. We zijn ons ervan bewust dat niet elke leerling vanzelf efficiënt gebruik maakt of kan maken van deze doelmatigheid. Meer of minder sturing door de leerkracht is hierin dan noodzakelijk.*

### bevindingen visitatieteam

Mooi zoals jullie de leerlingen van jongs af aan mee nemen met zicht op hun leerdoelen.

### Indicatoren op leraarniveau

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

### evaluatie school

*Alle leerkrachten werken volgens en met de uitgangspunten van het direct instructiemodel. Kennis wordt opgehaald, leerdoelen worden zo concreet mogelijk gesteld en zichtbaar gemaakt. Instructies worden doelmatig gegeven en de leerdoelen worden samen met kinderen geëvalueerd. We leggen de lat hoog, stellen duidelijke eisen aan de kinderen op cognitief, sociaal en zelfsturend gebied. De leerkracht doet dit binnen de mogelijkheden die het gebouw, instanties en de samenstelling van groepen ons bieden.*

### bevindingen visitatieteam

Werken met de middelen en de gebouwen zoals ze nu zijn en de lat hoog leggen. Dat hebben we gezien en ervaren. Misschien even nadenken over deze zin: geen dalton doen, maar dalton zijn.

### 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 directie en bestuur van de school praten al meer dan 13 jaar over mogelijke (ver)nieuwbouw van de school. Nog steeds niet zitten echter alle groepen bij elkaar in een gebouw. Dit wordt door de leerlingen, ouders en de leerkrachten erg gemist. De afgelopen jaren heeft de school in tegenstelling tot de meeste andere scholen op Walcheren een groei doorgemaakt. Samen met het afvloeien van verschillende collega's in het verleden heeft dat geresulteerd in wijzigingen in de samenstelling van het team gedurende de laatste jaren. Ook dat vroeg van de overige teamleden de nodige energie om de principes waarvoor de afgelopen jaren hebben gewerkt, te bewaken en in stand te houden. De komende periode zal moeten blijken of (ver)nieuwbouw nog aan de orde blijft en daadwerkelijk wordt uitgevoerd. Daarnaast gaan we in samenwerking met de kinderopvang en peuterspeelzaal op weg naar een Dalton Kindcentrum voor op termijn 0-12 jarigen.*

### bevindingen visitatieteam

Knap zoals jullie, ondanks toezeggingen plannen e.d. het onderwijs op de twee locaties zo hoog mogelijk inzetten en dit doel weten te bereiken.

## 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

*De Tweemaster-Kameleon is de eerste school van het Archipelbestuur geweest die zich nadrukkelijk heeft geprofileerd. Dit werd en wordt door het bestuur nog steeds ondersteund. Dalton is een werkwijze geen kunstje. School en directie werken efficiënt. We dragen niet het kunstje uit, maar de werkwijze. Om die (en vele andere redenen) worden geen extra plannen geschreven, maar zijn alle ontwikkelingen en onderzoeken onderdeel van de integrale plannen waarmee we op school als ontwikkelinstrumenten werken. Plannen horen ook niet in de lades, maar zijn levende plannen, die constant bijsturing en aansturing behoeven. In de huidige tijd is het vooruitkijken slechts beperkt houdbaar. Belangrijk is vooral de "stip op de horizon" te bewaken die altijd voor ogen te hebben. Dit komt terug in de schoolgids en schoolplan, nascholingsbeleid, maar ook in de vragenlijsten die we planmatig uitzetten onder de verschillende geleidingen. De directie en coördinatoren participeren nadrukkelijk in de regio ZH-Z, waarbij de directie bovendien zitting heeft in het regiobestuur en vanuit die verantwoordelijkheid mede regio-bijeenkomsten organiseert. Het borgen van alle werkwijzen, afspraken en beleid gebeurt digitaal in het voor iedereen toegankelijke handboek. Discussies worden vaak op een "Dalton-wijze" gevoerd, middels "caroussels". In het verleden toen Zeeland nog 3 Daltonscholen kende werd intensiever samengewerkt met de andere scholen.*

### bevindingen visitatieteam

Welke stip op de horizon willen jullie bewaken. Zet de visie scherp en helder neer. Jullie profileren je goed, maar maak een plan wat jullie verder nog willen, ongeacht de twee gebouwen.

## Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

*De school heeft een sterke en groeiende afdeling SterQ!, de afdeling voor hoogbegaafde leerlingen. Deze groepen bevinden zich letterlijk tussen de andere groepen om samenwerking ook daarbij zoveel mogelijk tot stand te kunnen brengen. Juist de leerlingen van deze afdeling hebben baat bij de Dalton-organisatie.*

## Uit de gesprekken met leerlingen

Een leuke groep met kinderen de leerlingenraad. Fijn gesprek gehad. De leerlingen konden alles goed verwoorden. Samenwerken en het maatje werd veel genoemd. Ze zijn trots op de school en vinden meester John heel leuk.

## Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Een leuke school, er gebeurt veel. Inzet is groot. Er wordt hard gewerkt.

## Uit de gesprekken met de schoolleiding

Ambitie genoeg om verder te gaan. Twee gebouwen en je aandacht geven en schenken en aanwezig zijn is belangrijk voor het team en voor ouders en leerlingen.

## Uit de gesprekken met ouders

Sommige ouders hebben een wisseling van scholen meegemaakt; ze geven aan dat hun kind(eren) hier op hun plek zijn. Goede sfeer, fijne samenwerking. Onderwijs dat aansluit bij mijn kind, al dan niet in een sterQ groep.  
Soms worden afspraken niet nagekomen, aan het begin aan een schooljaar wordt verteld hoe en wat ze doen, maar gebeurt dit ook?  
Ouderbetrokkenheid door groepsapp.  
Sterk punt van Dalton vinden ze het werken met maatjes.

## Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: Cees Constanje

De stichting Archipel bestaat uit 18 openbare scholen, verdeeld over Zeeland. Sommige gebieden hebben te maken met krimp. Kernwaarden kindgericht, toekomstgericht, resultaatgericht, maatschappijgericht samenwerkingsgericht. Kernwaarden die je terug vindt op de Tweemaster-Kameleon.  
Ontwikkeling voor de toekomst een IKC koppelen aan deze (twee) school.  
Het van Leonardo overgaan naar SterQ is een meerwaarde voor de leerlingen en erg goed ingevoerd op deze school.

## beoordeling

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

\* niet van toepassing bij licentieverlening

## Advies aan het bestuur van de NDV

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

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr.1	Maak een uniforme weektaak met daarin ruimte voor leerdoel, planning en reflectie. Vraag je af waar dient de taak voor.
Nr.2	Reflecteren als kernwaarde vorm geven met ruimte voor –tijdens –na het werken. Product, proces en beleving in een doorgaande lijn neerzetten.

### slotopmerkingen

Een leuke school verstoep in Oost-Souburg, verdeeld over twee locaties. Binnen is beter dan buiten (aankleding). Goede fijne sfeer bij het team, de kinderen, de directie, de ouders.

Tip 1 : Het streven naar niet-uniformiteit mag geen valkuil zijn /vormen voor de doorgaande lijn.

Tip 2 : SterQ en de parallelgroep; laat je meeliften met wat plaats vindt in de SterQ.

Parel(oester van Zeeland?) de sfeer , het plezier, het werken met elkaar en zeker ook de SterQ verdient een compliment.

### Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
Han de Bruin		14 juni 2016



## 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.

In zijn algemeenheid onderschrijven team en directie de uitkomsten en constatering van het visitatieteam. Daarbij brengen we graag onderstaande nuances aan:

1.1-1.7

Dit jaar starten we bij het vak rekenen met snappet, waardoor/bij kinderen op andere manieren kunnen gaan reflecteren op hun prestaties en werk.

Komend /lopend schooljaar gaan we aan de slag met het uniformeren van weektaken en afspraken maken over de inhoud hiervan en de differentiatiemogelijkheden ervan.

1.8-1.12

Naast de al in gang gezette zaken rondom de ruimte in verantwoordelijkheid gaan we inmiddels hierin ook toepassen de vaardigheden en kennis die het team heeft opgedaan tijdens de 3-daagse kanjertraining.

2.1-2.5

Met de invoer van snappet wordt het voor leerlingen steeds overzichtelijker om eigen leerdoelen vast te stellen en te benoemen. Door als team te gaan werken aan “ik-doelen” en dit te combineren met de digitale mogelijkheden krijgen leerlingen de mogelijkheden niet alleen het wat, maar ook het hoe vast te stellen.

2.6-2.9

Het team is van mening dat de mate waarin klassikaal gewerkt wordt heel erg mee valt. Het lijkt zo te zijn dat het visitatieteam toevalliger wijs verschillende klassikale activiteiten heeft waargenomen.

3.3-3.6

Het organiseren van intervisie- en collegiale consultatiemomenten blijft een lastig iets, met de krapte in formatie en de twee gebouwen. Waar mogelijk wordt hier aan gewerkt.

4.5-4.8

Binnen het gebruik van de Kanjertraining waarmee we dit jaar zijn gestart, is reflecteren van leerling naar leerkracht een onderdeel.

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

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Maak een uniforme weektaak met daarin ruimte voor leerdoel, planning en reflectie. Vraag je af waar dient de taak voor.
<b>actie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inventariseren van de huidige stand van de weektaken.</li> <li>- Afspraken maken over minimale inhoud van uniforme weektaken en de doorgaande lijn en opbouw daarin.</li> <li>- Vaststellen van de nieuwe werkset weektaken.</li> </ul>
<b>uitvoerenden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dalton coördinatoren inventariseren en doen voorstel</li> <li>• Team besluit en voert uit</li> </ul>
<b>tijdvak</b>	Herfstvakantie 2016 tot kerstvakantie 2016
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	-
<b>toelichting</b>	-

<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Reflecteren als kernwaarde vorm geven met ruimte voor –tijdens – na het werken. Product, proces en beleving in een doorgaande lijn neerzetten
<b>actie</b>	- Inventariseren van de huidige stand van de planning en reflectie. - Afspraken maken over de doorgaande lijn en opbouw daarin. - Vaststellen van de nieuwe afspraken
<b>uitvoerenden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Daltoncoördinatoren inventariseren en doen voorstel</li> <li>• Team besluit en voert uit.</li> </ul>
<b>tijdvak</b>	Kerst 2016-voorjaar 2017
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	-
<b>toelichting</b>	-

**Ondertekening school en  
visitatievoorzitter voor gezien**

naam	functie	handtekening	datum
John Eckhardt	Directeur		03-11-2016
Han de Bruin	visitatievoorzitter		24-11-2016

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.