

## Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

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

Zie handleiding visitatie lidscholen  
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	<b>Daltonschool Nicolaas</b>
Adres	IJskelderlaan 2
Postcode en plaats	3941 HS Doorn
E-mailadres school	<a href="mailto:m.reurink@daltonnicolaas.net">m.reurink@daltonnicolaas.net</a>
Telefoonnummer school	0343-413253
Directeur	Marjolein Reurink
Adjunct-directeur	-
Daltoncoördinator	Sandra Heijmans
Aantal groepen (PO)	9
Aantal leerlingen	205
Populatie (PO)	
Aantal leraren	15
In bezit van Daltoncertificaat	9
Bezig met Daltoncursus	6
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	Basisarrangement
<b>Visitatie team</b>	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	-
Datum visitatie	14-11- 2019
Soort visitatie	<input type="checkbox"/> 1 <sup>e</sup> licentieaanvraag
(besluit vorige visitatie)	<input type="checkbox"/> 2e licentieaanvraag
	<input checked="" type="checkbox"/> licentieverlenging
	<input type="checkbox"/> versnelde visitatie licentieverlenging
	<input type="checkbox"/> Visitatie na bezwaarprocedure

Commissies visitatie PO en VO  
Nederlandse Dalton Vereniging  
Binckhorstlaan 36, M 1.19  
2516 BE Den Haag  
Tel. 070 - 331 52 52  
[bestuursbureau@dalton.nl](mailto:bestuursbureau@dalton.nl)

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

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

### aanbeveling 1.

Ontwikkel met elkaar de visie waar Nicolaas voor staat als daltonschool. Zorg met elkaar voor innovaties rondom eigenaarschap van het leerproces door leerlingen en leerkrachten.

### evaluatie school

In september 2018 hebben we onze visie opnieuw vastgesteld, na actieve werksessies met het hele team. In vier thema's hebben we onze visie beschreven: het kind, dalton, ouders en de maatschappij. Onze kernwoorden zijn samen, spelen, stimuleren en successen.

Voor dalton hebben we de volgende tekst geschreven:

De Daltonkernwaarden zijn leidend bij het vormgeven van ons onderwijs: verantwoordelijkheid, samenwerking, effectiviteit, zelfstandigheid en reflectie. We bieden de kinderen een uitdagende leeromgeving en stimuleren hen om zelf keuzes te maken. Onze methodes zijn daarbij richtinggevend maar niet bepalend: er is ruimte voor de leerkrachten om het aanbod aan te passen aan de onderwijsbehoefte van het kind. We werken hierbij volgens de principes van het opbrengstgericht passend onderwijs. Deze aanpak – die op zowel groeps- als schoolniveau wordt toegepast – biedt ons de mogelijkheid om een doorgaande lijn in de school te borgen.

Het eigenaarschap van het leerproces maken we mogelijk door de vrijheid te voelen de methodes niet bepalend te laten zijn. Als de praktijk (een kind, een groep, een onderwerp, enz) daar om vraagt, volgt de leerkracht haar eigen deskundigheid. De kinderen leren vanuit de verantwoordelijkheid voor hun werk (proces en resultaat) keuzes te maken over bijvoorbeeld samenwerken en zelfstandig werken. Het zelf nakijken is hierbij in de midden- en bovenbouw een grotere rol gaan spelen.

In het vijftienveld en het daltonhandboek staat dit verder uitgewerkt.

### bevindingen visitatieteam

In 2018-2019 heeft het team van de Nicolaasschool een visiedocument opgesteld op basis van 4 thema's. Het document geeft een goede kijk op hoe het team kijkt naar het kind en directe omgeving.

Er is ingezet op de onderwijskundige keuze – methodes zijn niet leidend- op basis waarvan de leerkracht/het team nauwer kunnen aansluiten op behoeftes van leerling en groep.

Tijdens observaties is zichtbaar dat de leerling zélf nog weinig keuzes kan maken/invloed kan uitoefenen op eigen of groeps-leerprocessen. In documentatie

en praktijk zien we de geschetste ontwikkelingen nog niet voldoende terug. Het onderwijs dat wij gezien hebben is leerkracht gestuurd.

### aanbeveling 2.

Beschrijf het waarom van de kernwaarde Vrijheid in Verantwoordelijkheid. Beschrijf hoe dit eruit ziet voor de leerlingen, het team en de ouders op de Nicolaasschool.

### evaluatie school

Vrijheid in Verantwoordelijkheid vinden wij van groot belang voor alle mensen, groot en klein, in onze school. Hiermee erken je de autonomie In onze visie beginnen we met de volgende tekst:

Op onze school staat het kind centraal; kinderen mogen zichzelf zijn en voelen zich gezien en gerespecteerd door de leerkrachten en de andere leerlingen. We zijn allemaal gelijk. In onze groepen stellen we hoge eisen aan een prettig leerklimaat en een veilig schoolklimaat. We vormen samen onze fijne school en helpen allemaal iedere dag mee om het prettige, veilige klimaat te behouden.

Dit begint bij de leraar en het team. Wij hechten aan onze eigen 'Nicolaascultuur', waarin vertrouwen geven/krijgen en grenzen bewaken hoog in het vaandel staan. We verwachten van elkaar dat iedereen op een juiste wijze omgaat met de verantwoordelijkheid die dit met zich meebrengt: we houden ons aan gemaakte afspraken en zorgen voor een fijn werkklimaat. Elkaar feedback geven op zaken die minder goed gaan en/of niet volgens de gemaakte afspraken is daarbij een voortdurend punt van aandacht en ontwikkeling.

De wijze waarop het team vertrouwen en ruimte krijgt, proberen we ook voor onze leerlingen te realiseren. Zij krijgen de kans om na de vaste (klassikale) instructiemomenten hun taakwerk zelf te organiseren. We vinden het echter fijn om de leerlingen van nabij te begeleiden in hun ontwikkeling waardoor de mate van vrijheid geven bij de kernvakken in onze optiek groter kan. Om dit toch te realiseren, hebben we daltontijd ingepland in alle groepen. Op deze momenten maken de leerlingen eigen keuzes en zijn ze volledig verantwoordelijk voor hun eigen leerproces.

Met de ouders op onze school is een transparante communicatie van grote waarde. We hebben om deze reden in oktober 2018 gekozen voor het digitale platform *Ouderportaal*, te gebruiken via de app en via de computer. Het is – een jaar later – nog steeds wennen voor veel ouders dat zij daar hun informatie vandaan moeten halen en dat zij langs dit kanaal kunnen communiceren met de leraren. Ten aanzien van 'ons daltononderwijs en ouders' zijn we voornemens om vanaf 2020 een maandelijkse Dalton Nicolaas Nieuws te laten verschijnen, om zo de ouders te informeren over de daltonontwikkelingen op onze school. (tot juli 2019 hadden we een algemene nieuwsbrief, maar met de komst van Ouderportaal worden de ouders al voldoende geïnformeerd en bleek de algemene nieuwsbrief niet meer van toegevoegde waarde)

### bevindingen visitatieteam

In de aanbeveling wordt specifiek gevraagd om het “waarom” van deze kernwaarde.

Dit om te komen tot zicht op de mogelijkheden van deze kernwaarde voor leerling en leerkracht. Het visitatieteam heeft in gesprekken met leerlingen en leerkrachten gehoord dat het niet eenduidig is waarom er bepaalde keuzes worden gemaakt in het primaire proces.

Daarentegen is in de hele Nicolaasschool merkbaar dat een ieder met respect voor de ander zijn/haar ruimte inneemt. Zowel leerling/leerkracht als MT benadert de ander op een prettige positieve manier!

Wij herkennen de gewenste nabijheid van de leerkracht bij de LTR-vakken, deze keuze is helder verwoord in de documentatie. Tijdens de overige activiteiten is een vrijere opstelling zichtbaar.

### aanbeveling 3.

Formuleer de kernwaarde Reflectie in het DOP en geef daar uitvoering van in de praktijk.

### evaluatie school

Iedere groep heeft vaste momenten in de week voor reflecteren op leerling- en groepsniveau. Na de vaste instructiemomenten voor de kernvakken gaan de leerlingen aan het werk en maken ze zelf hun planning voor het taakwerk. Dit is een planning voor een dag. Wisbordjes worden vanaf groep 3 gebruikt om te reflecteren; niet alleen aan het einde van de dag/week maar ook tussendoor. De wens is om in de toekomst, als de leerlingen voldoende gewend zijn hun planning voor een dag te maken, ook met een weekplanning te gaan werken; zeker voor groep 5 t/m 8. Op groepsniveau zou er dan ook meer differentiatie mogelijk moeten zijn.

De kwaliteit van het reflecteren verandert daarmee dan ook, is onze verwachting. De leerlingen worden meer eigenaar van hun eigen leerproces en zullen meer inhoud kunnen geven aan het evalueren van hun werk, hun inzet en het resultaat.

### bevindingen visitatieteam

De school heeft een duidelijk beeld van de 2 samenhangende begrippen: plannen over langere periode waarbij reflectie aan inhoud wint.  
Op dit moment zien wij te weinig effectieve reflectie terug. (bv. op weektaken wordt

hier niet consequent wat mee gedaan en kinderen kunnen deze kernwaarde niet benoemen)

Gezien de populatie van de leerlingen en de uitkomsten van de gesprekken is het mogelijk te komen tot een volgende schoolbrede stap in plannen en dus ook reflectie.

De observaties en documenten (o.a. visitatieverslag) geven beiden aan dat de aanbevelingen nog niet volledig zijn ingevuld.

## 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

Binnen de cultuur van onze school past het niet om de kinderen volledig eigenaar van hun eigen leerproces te laten zijn. We vinden het prettig om bij de kernvakken qua inhoud de regie in eigen hand te houden en hebben dat ook naar elkaar uitgesproken. Wel plannen de kinderen wanneer ze wat maken, waar en met wie ze werken. Ook moeten de doelen per les inzichtelijk zijn voor de kinderen. Zoekend naar hoe wij deze kernwaarde nog meer vorm kunnen geven, hebben we andere momenten gevonden waarop kinderen vrijheid krijgen hun eigen keuzes te maken (leestijd, Daltontijd).

### bevindingen visitatieteam

Wij hebben niet voldoende randvoorwaarden gezien op basis waarvan vrijheid in gebondenheid voor leerlingen vorm kan krijgen. Er is voor leerlingen weinig mogelijkheid om invloed uit te oefenen op zijn/haar leerproces dan wel groepsproces. Er valt weinig te kiezen/te plannen gedurende de dag/week. De school kent grotendeels een dagplanning en is voornemens deze verder uit te breiden. (zie eigen evaluatie) Doelen worden niet genoemd of zijn niet gevisualiseerd in de groep.

In de onderbouw zien wij dat deze kernwaarde vorm heeft gekregen, maar dat de doorgaande lijn niet zichtbaar is.

### Indicatoren op leraarniveau

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

### evaluatie school

Vanuit succeservaringen en leren van elkaar hebben we de wens om op de middellange termijn deze kernwaarde sterker te ontwikkelen. Het kunnen loslaten is voor een aantal van ons een echte uitdaging, daar zijn we ons van bewust. We hebben daarom in onze visie beschreven dat de methodes richtinggevend maar niet bepalend zijn. Zo kunnen we beter rekening houden met verschillen en via de taak maatwerk creëren.

### bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam is benieuwd naar de zone van de naaste ontwikkeling op dit gebied. Wij treffen tijdens de visitatiedag een directie-leerkrachtgestuurde organisatie als het gaat om het primaire proces. Leerkrachten geven inderdaad aan de controle over verschillende vakken belangrijk te vinden i.v.m. de te behalen resultaten en leerlingen geven aan weinig vrijheid te ervaren en keuze mogelijkheden te krijgen.

### 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

Wij zijn trots op onze school! Het klimaat dat we met elkaar weten te realiseren, wordt op alle niveaus als heel prettig ervaren: gelukkige kinderen, enthousiaste leraren en tevreden ouders. Dit ligt aan de basis van de groei van de afgelopen jaren en we zijn er trots op dat het ons is gelukt om dat vast te houden. Binnen de Nicolaascultuur werkt iedereen met plezier vanuit haar eigen talenten en waar

nodig en wenselijk ondersteunen we elkaar. Vanwege het grote aantal parttime medewerkers vergaderen we één keer in de maand met het voltallige team, waardoor het mogelijk is elkaar regelmatig professioneel én informeel te ontmoeten. De onderlinge verbondenheid is dan ook groot. De leraren ontwikkelen zich binnen hun talenten en uitdagingen, waarbij het schoolbelang richting geeft aan de keuzes die gemaakt worden. Er worden zowel individuele als teamcursussen gevolgd.

### bevindingen visitatieteam

Dit hebben wij gezien!  
 Fijn dat de nieuwe leerkrachten de daltonopleiding volgen, zodat het voltallig team dalton-gecertificeerd is.  
 De directeur heeft de opleiding tot daltondirecteur afgerond.

De teamleden en het MT geven aan elkaar te kennen én te willen benutten als het gaat om talent of vaardigheid.

Als het gaat om vrijheid in gebondenheid voor de leerling zien wij een niet geheel uitgekristalliseerde leerlijn. Zie aanbeveling 1.

## 2. Zelfstandigheid

### Indicatoren op leerlingniveau

2.1	De leerling neemt zelf initiatieven om zijn leerdoelen te bereiken.
2.2	De leerling vraagt hulp van anderen en helpt anderen als zij hem/ haar om hulp vragen.
2.3	De leerling bepaalt mede hoe (werkvorm, tempo, plaats, tijd) hij/zij werkt aan de gestelde doelen.
2.4	De leerling kan omgaan met uitgestelde aandacht.
2.5	De leerling krijgt de gelegenheid het gemaakte werk zelfstandig na te kijken.

### evaluatie school

De kinderen mogen zelf keuzes maken bij het organiseren van hun werk: welke verwerkingsmaterialen of hulpmiddelen kunnen ze gebruiken, vragen ze hulp of helpen ze een maatje, zoeken ze een andere werkplek dan hun eigen tafel. Uitgestelde aandacht is georganiseerd d.m.v. timetimer en stoplicht, in groep 3 wordt gebruik gemaakt van het daltonblokje. Op de nakijktafel liggen de nakijkboeken en kijken de kinderen hun werk met groene pen na. Groep 3 en 4 doen dit vanaf de kerstvakantie bij enkele werkjes, groep 5 t/m 8 bij alle werk.

### bevindingen visitatieteam

Het team heeft diverse vormen van zelfstandig praktisch organiseren waargenomen bij verschillende leerlingen. Ze kennen de regels t.a.v. werkplekken, corrigeren enz. Opvallend is dat dit deze dag beter zichtbaar was in de onderbouwgroepen. Probeer deze lijn eenduidig verder te ontwikkelen.

(corrigeren met groen: vanuit vertrouwen in het handelen van het kind zou dit gerust met eigen pen kunnen. Het gaat immers om het eigenaarschap van de leerling)

### Indicatoren op leraarniveau

2.6	De leraar creëert de randvoorwaarden (taakgerichte werksfeer, organisatie, opdrachten/taken, materialen) die de leerlingen in staat stellen zelfstandig te kunnen werken, zodat zij in hun eigen tempo en op hun eigen wijze kunnen leren.
2.7	De leraar stimuleert leerlingen initiatieven te nemen en te tonen.
2.8	De leraar biedt ruim tijd aan leerlingen om zelfstandig te kunnen werken.
2.9	De leraar creëert voor de leerlingen de ruimte om hun talenten te laten zien en te ontwikkelen.

### evaluatie school

De lokalen zijn zodanig ingericht dat alle materialen en andere benodigdheden goed beschikbaar zijn voor de kinderen. Door gesprekstechnieken en vraagstelling stimuleren de leraren de kinderen zelfstandig na te denken en vergroot dit de betrokkenheid. Op het rooster is voldoende tijd voor zelfstandig werken ingeruimd. In sommige groepen, waar de leraren de cursus 'Talentgedreven werken' hebben gevolgd, worden talentactiviteiten gedaan.

### bevindingen visitatieteam

Vanuit gesprekken met de leerkrachten bleek dat de term "daltontijd" organisatorisch snel was in te wisselen met de hele dag dalton, onderbroken door instructie en groepsactiviteiten. Op dit moment is de term "daltontijd" nog verbonden met een circuit waarbij klas doorbroken gewerkt wordt en leerlingen een voorkeur keuze mogen aangeven. Dit is mooi georganiseerd en we zien enthousiaste leerlingen en begeleiders. Het zou mooi zijn als deze mogelijkheid wordt gecreëerd binnen meerdere vakgebieden.

Enkele leerlingen waren talentbewust, zij geven aan dat het fijn zou zijn als dit in iedere groep plek zou krijgen.



De lokalen zijn allemaal frontaal-klassikaal ingericht. De kasten zijn wisselend gesloten en open. Kinderen hebben niet structureel de mogelijkheid zelf een werkplek te kiezen.

### 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

Het werken in een cultuur van vertrouwen en openheid staat op de Nicolaas hoog in het vaandel. Binnen deze veiligheid worden de leraren gestimuleerd hun talenten te laten zien maar ook te zien bij hun collega's. Vanuit deze gedachte is één leraar nu werkzaam als 'eventmanager', waarbij zij de organisatie van alle activiteiten buiten het reguliere lesprogramma om voor haar rekening neemt. Dit wordt bekostigd vanuit de werkdrukverlagende middelen. Het nemen van initiatieven die passen bij de afgesproken schoolontwikkelingen wordt zeer gestimuleerd. Daarbij is het 'passend bij de schoolontwikkeling' een afweging die gemaakt moet worden om niet teveel randzaken de school in te halen.

### bevindingen visitatieteam

Het team kiest voor aandacht voor het onderwijskundig proces/ pedagogisch handelen. Voor een aantal grote organisatorische zaken heeft zij een collega tot eventmanager benoemd, aansluitend op haar talenten. Daarnaast maken zij duidelijke keuzes als het gaat om randzaken. Sterk! Ouders ervaren de school als laagdrempelig en warm. Leerlingen geven aan dat 'talentontwikkeling' nog meer vormgegeven kan worden in de groep zelf.

Als het gaat om zelfstandigheid voor de leerling zien wij een niet geheel uitgekristalliseerde leerlijn. Zie aanbeveling 1.

### 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

Het samenwerken wordt vanaf dag één bij ons op school gestimuleerd doordat een fijne omgang met medeleerlingen en de leraren de basis van alles is. Hier werken we hard aan! Zo maken we gebruik van coöperatieve werkvormen, geven we lessen Vreedzame School, creëren we ruimte om samen te werken, spelen en leren. Daar waar mogelijk is er ook groepsoverstijgend samenwerken door leerlingen én leraren. De leerlingen uit groep 8 mogen bij toerbeurt in tweetallen de rondleidingen aan nieuwe ouders verzorgen.

#### bevindingen visitatieteam

Wij hebben meerdere vormen van samenwerken gezien, middels coöperatieve werkvormen en samen-werken in het activiteiten-circuit. Dit is tevens groeps-doorbroken georganiseerd. Waarbij ook het plein wordt benut voor buitenspeelactiviteiten en ouders betrokken zijn bij de invulling van een divers circuit. Parel.

(tijdens deze activiteit was er een sterk verminderde effectiviteit van lestijd waar te nemen)

Samenwerken tijdens de bezochte lessen in de ochtend was vrij leerkracht gestuurd. Het doel was vaak niet helder.

Leerlingen geven aan graag samen te willen werken. De gesproken leerlingen geven aan dat samenwerken: "elkaar helpen" is.

#### 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

Zoals eerder beschreven hechten we grote waarde aan de gezamenlijke maandelijkse teamvergaderingen waarbij alle collega's aanwezig zijn. Daarnaast ontmoeten we elkaar informeel bij de koffie 's ochtends en de lunch tussen de middag. Er is veel contact onderling. Daarnaast zijn er binnen onze school diverse miniteams waarin wordt samengewerkt: op bouwniveau, vakinhoudelijk, t.a.v. leerlingzorg en het daltonteam. Voor collegiale consultatie zijn we nog zoekende naar een praktisch werkbaar uitvoering want de wens is er wel.

### bevindingen visitatieteam

Er wordt op de Nicolaasschool gewerkt met diverse miniteams, o.a. een daltonwerkgroep. Er is bewust gekozen voor een verbreding van daltoncoördinator tot een groep om dit onderwijskundig profiel een boost te geven na een periode van forse groei.

De daltoncoördinator werkt al vele jaren op de school en 'ademt' de cultuur van de school.

### 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

Zoals al eerder beschreven heerst er op onze school een fijne en veilige sfeer. Kinderen gaan respectvol met elkaar om, helpen elkaar als het nodig is. Ook leraren onderling en leraren en ouders hebben een goed contact. De communicatie met ouders is helder beschreven en verloopt soepel.

### bevindingen visitatieteam

Het hierboven geschetste beeld is waargenomen en bevestigd tijdens gesprekken met ouders, leerkrachten en 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

Voor dit schooljaar zijn er diverse manieren van reflecteren beschreven in het Dalton Handboek. De leraren zijn hier in de klassen mee begonnen, in sommige groepen werd dit al gedaan. Ontwikkelpunt!

### bevindingen visitatieteam

Er zijn reflectiemomenten waargenomen tijdens de observaties. Niet alle vormen waren op basis van effectiviteit gekozen, ook reflectie op zich kent doel én opbrengsten. Het doel van reflectie kan door leerlingen in de bovenbouw niet benoemd worden. De opbrengsten zijn vaak niet zichtbaar, worden niet benoemd en moeten een vervolg krijgen. De school zelf geeft aan zich op dit vlak te willen ontwikkelen. Waardevol!

### 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

In gesprekken met de groep of met individuele leerlingen wordt gereflecteerd op het werk, het proces en het resultaat (dit in wisselende volgorde). De vooraf gestelde doelen worden daarbij als uitgangspunt genomen. We ervaren dat de meeste leerlingen goed in staat zijn om te verwoorden hoe ze hebben gewerkt en ook wat er de volgende keer beter kan. De leraren beschikken over de technieken om de juiste vragen te stellen en over de middelen die eventueel nodig zijn (wisbordjes, reflectiepot). De tijd is soms een probleem om hier met regelmaat aandacht aan te schenken.

### bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam heeft reflectie in de vorm van groeps gesprek waargenomen, waarbij de leerkracht leidend is en prominent aanwezig. De opbrengst is groter als de groep/tweetal wordt benut om te komen tot feedback, reflectieopbrengst of evaluatiepunten. (een voorbeeld zou kunnen zijn: een reflectiebal per groep etc, reflectie in kleine kring)

In de onderbouw was de werkvorm “museumstuk”, waarbij leerlingen elkaar bevragen en komen tot tips voor de volgende dag. Sterk!

Reflecteren gebeurde in de bezochte groepen mondeling. De ruimte om schriftelijk te reflecteren wordt wel geboden op bijvoorbeeld de weektaak, echter zien we schoolbreed dat schriftelijk reflecteren niet of weinig plaatsvindt.

### 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

In de teamvergaderingen is ruimte om ervaringen te delen n.a.v. gevolgde cursussen, gevoerde gesprekken of bijvoorbeeld de start van het schooljaar. Tijdens informele momenten gebeurt dit ook. Collegiale consultatie gebeurt nog (veel te) weinig, we zijn zoekende naar de praktische invulling daarvan. De doorgaande lijn m.b.t. reflecteren op leerlingniveau staat beschreven in het Dalton Handboek.

### bevindingen visitatieteam

In het daltonvisiestuk staat goed beschreven op basis waarvan de Nicolaas bepaalde keuzes heeft gemaakt en maakt. Het visiestuk is nog niet gecompliceerd met een duidelijke vertaalslag in leerlijnen voor leerlingen en/of duidelijke visie op de rol van de leerkracht bij toenemende kennis van de leerling van eigen leerproces.

(de doorgaande leerlijnen van de kernwaarden)

- aanbeveling

## 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

De resultaten van de leerlingen worden door de intern begeleider en de directeur gemonitord (m.b.v. Leerunie) en besproken met de leraren tijdens de groepsbesprekingen, tweemaal per schooljaar. Naar aanleiding hiervan worden persoonlijke leerdoelen beschreven en (keuze-)mogelijkheden opgenomen in de taak. Lesovergangen verlopen vlot, er is weinig tijdverlies, ook bij bijvoorbeeld pauzes zijn we daar alert op. Alleen bij het wandelen/fietsen naar en van de gym is dit een probleem.

Reflectiegesprekken kunnen meer ingezet gaan worden om de behaalde resultaten te koppelen aan het stellen van nieuwe doelen.

### bevindingen visitatieteam

Tijdens de lessen die wij bezocht hebben kunnen leerlingen het doel van de les niet aangeven, deze zijn ook niet genoemd op de weektaak en zijn niet zichtbaar in de klas. De eigen doelen zijn bij veel leerlingen niet ingevuld op de weektaak en worden niet geëvalueerd. Dit maakt dat de leerling minder doelgericht kan werken maar ook niet doelgericht kan reflecteren en vervolgens handelen. (pdca)

Leerlingen geven aan te doen wat de leerkracht van hen vraagt en vaak te vergeten vorderingen te noteren op de weektaak. Hierdoor wordt de kans op betrokkenheid bij eigen werk en intrinsiek leren gemist.

Er wordt binnen een groep op verschillende niveaus gewerkt.

### Indicatoren op leraarniveau

5.4	De leraar behaalt zijn leerdoelen.
5.5	De leraar gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn lestijd.
5.6	De leraar zorgt voor afwisseling van leeractiviteiten tijdens de les.
5.7	De leraar stemt de instructie en het leerstofaanbod af op de leerbehoeften en leermogelijkheden van zijn leerlingen.
5.8	De leraar daagt leerlingen uit het beste uit zichzelf te halen.

5.9	De leraar geeft leerlingen een uitdagende motiverende taak die past bij het niveau, de interesse en het (werk)tempo van de individuele leerling.
5.10	De leraar analyseert de leerproblemen van leerlingen die de leerdoelen niet halen.

### evaluatie school

De leraren op onze school zijn zich zeer bewust van het efficiënt en verantwoord omgaan met de lestijd. We plannen naast de instructiemomenten en werktijd bewust momenten in waarbij leerlingen even kunnen bewegen en op een andere manier in contact zijn met elkaar. D.m.v. gesprekken met leerlingen en het geven van verantwoordelijkheden maken we hen bewust van hun eigen aandeel in het leren. Uitdagen en nieuwsgierigheid opwekken, soms eens buiten de gebaande paden gaan! Ons pedagogisch klimaat biedt daar voldoende ruimte voor. De analyse van leerproblemen ligt nog veel bij de intern begeleider en soms de directeur. Dat vinden we prima; de betrokkenheid bij de ontwikkeling van de leerlingen is ook vanuit die kant van de organisatie groot. Op het gebied van leerlingzorg is de samenwerking erg goed.

### bevindingen visitatieteam

De school kent een sterke betrokkenheid vanuit directeur en intern begeleider. Dit maakt dat er snel keuzes kunnen worden gemaakt, trends worden gesignaleerd en vervolgstappen worden gezet. (bevestigd vanuit ouders)

Dalton-technisch gezien is het een volgende stap om te kijken wie wélk aandeel in de analyse van opbrengsten op zich kan nemen, dan wel wat de volgende stap zou kunnen zijn in het eigenaarschap van het volledig onderwijsproces. Vanuit het parallel-principe; de volgende vragen benuttend: wie zou dit al wel kunnen? Wat zou al wel kunnen?

### 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 opbrengsten op onze school liggen al jarenlang (ruim) boven het landelijk gemiddelde. Dit maakt dat leerlingen die extra zorg nodig hebben vaak een

uitzondering zijn maar we weten de wegen naar extra mogelijkheden en middelen te vinden.

We maken gebruik van *Leeruniiek* voor de analyse van de opbrengsten op groeps- en schoolniveau. Tijdens de schoolbesprekingen delen intern begeleider en directeur dit met het hele team. De schoolambities voor rekenen, begrijpend lezen en spelling zijn vastgesteld en leidraad bij deze besprekingen.

Leerlingen met extra zorg zijn welkom bij ons op school, nadat alle mogelijkheden goed onderzocht zijn. Twee jaar lang hadden we bij de kleuters een leerling met het Angelmansyndroom en op dit moment hebben we een slechtziende leerling in groep 3.

De doorgaande lijn van de daltoncompetenties staat, vertaald naar de dagelijkse praktijk, beschreven in ons Dalton Handboek. De kijkwijzers zijn de meetinstrumenten om in de groepen te ijken of we op de juiste weg zijn.

### bevindingen visitatieteam

Tijdens de observaties zagen wij een aantal malen verminderd effectief gebruik van leertijd; bij aanvangsmomenten van de lesdag, overgang van activiteiten en inzet van niet-adequate werkvormen. Wij denken dat bij versterking van deze component de leeropbrengsten zullen stijgen. Wellicht zelfs kan leiden tot verrijking van het curriculum.

Desalniettemin: ook nu uitstekende resultaten.

## Borging als voorwaarde

### Indicatoren op schoolniveau

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



### evaluatie school

In het Dalton Handboek staan de daltonwerkwijze en – ontwikkeling beschreven. Jaarlijks worden in het schooljaarplan alle ontwikkelingen, dus ook de daltonontwikkeling, beschreven. Daltonscholing is daarin ook opgenomen; we verwachten van alle leraren dat zij de opleiding voor daltonleraar volgen.

Op de website van de school staat wat algemene informatie over dalton; tijdens het kennismakingsbezoek van nieuwe ouders vertelt de directeur over het daltononderwijs op onze school en laten de leerlingen van groep 8 tijdens de rondleiding van alles zien.

De tevredenheidspeilingen die worden uitgezet, worden door ons bestuursbureau verzorgd voor alle scholen tegelijk. Daarin is geen apart onderdeel voor dalton opgenomen. De MR is betrokken bij daltonontwikkeling, dit is een vast punt op de agenda. We benaderen ouders voor hulp bij het uitvoeren van activiteiten waarbij dalton nadrukkelijk aan bod komt (zoals het circuit in de bovenbouw).

Regiobijeenkomsten worden wisselend bezocht, wat met name komt door een agendaprobleem.

### bevindingen visitatieteam

Als het gaat om het uitdragen van de dalton-identiteit zien we in het schoolplan, op de website een duidelijke onderbouwing. Een deel van de beschrijving wordt in de praktijk tijdens de visitatie niet schoolbreed waargenomen.

Het daltonvisiedocument mist nog een katern waarin expliciet wordt besproken hoe de kernwaarden vorm krijgen per bouw, wat dit betekent voor de hulpmiddelen, wat dit betekent voor de taakbrief en uiteraard de rol van de leerkracht.

De school heeft een duidelijke uitspraak gedaan over de rol van de leerkracht bij de LTR-vakken. Als het gaat om ambities om middellange termijn, dan wel standpuntbepaling voor het moment is het beleidsmatig sterk om meer van deze richtinggevendende uitspraken met elkaar te bepalen.

## Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

### Terugblik 2014-2019: een samenvatting

Na de vorige visitatie in juni 2014 is er veel veranderd op de Nicolaas. Met name de groei van de school is van grote invloed geweest.

Tussen 2011 en 2014 groeide de school van 122 naar 147 leerlingen in vijf groepen. Het schooljaar 2013-2014 werkten er acht leerkrachten op de school, waarvan er nu nog zes werkzaam zijn. De directeur sinds 2011 werkzaam op de school.

Dit schooljaar, 2019-2020, zijn we gestart met 203 leerlingen in negen groepen. Er zijn inmiddels vijftien leerkrachten, een onderwijsassistent, twee IB-ers (waarvan één momenteel met zwangerschapsverlof) en een directeur werkzaam. Negen collega's hebben hun diploma voor daltonleerkracht behaald, zes collega's zijn dit schooljaar gestart met de opleiding. Van deze zes collega's zijn er vier (in de loop van) vorig schooljaar bij ons komen werken.

Deze groei heeft veel gevraagd van het team. Van een klein dorpschooltje waar overal plek was om zelfstandig (samen) te werken en gezamenlijke activiteiten te organiseren, werd het schikken met drie nieuwe tijdelijke lokalen en aanpassen aan een groot ruimtegebrek. Gezamenlijke vieringen pasten niet meer in de school, de maandvieringen werden afgeschaft. Gelukkig vinden we alternatieven voor onze schoolactiviteiten bij lokale aanbieders maar het is toch anders dan wanneer je op je eigen school kunt blijven. Naast nadelen ervaren we ook voordelen aan de groei. We hebben veel nieuwe collega's die allen hun eigen talenten en expertise meebrengen. Taken kunnen

verdeeld worden over meerdere mensen. We beschikken over meer middelen: zo kwam er een onderwijsassistente bij ons werken en is de directeur bijna fulltime beschikbaar. Daarnaast hebben we veel investeringen kunnen doen die het onderwijs ten goede komen. We hebben nieuwe methodes aangeschaft: voor taal (2015), begrijpend lezen (2016), studievoordigheden (2019), wereldoriëntatie (2018), aanvankelijk lezen (2018) en Kleuterplein (2015). Ook zijn er sinds vorig schooljaar chromebooks in de groepen 6 en 7 en iPads in de onderbouw. Dit schooljaar wordt dat verder uitgebouwd.

Na schooljaar 2017-2018, waarin de directeur tijdelijk werkzaam was op twee scholen, hebben we begin schooljaar 2018-2019 de ontwikkeling van ons daltononderwijs weer actief opgepakt. We maakten met elkaar de keus voor een daltonteam in plaats van een daltoncoördinator; vanuit ieder bouw meldde zich een leerkracht, naast de IB-er en de directeur. Voortvarend startten we met het doen van een nulmeting en het in beeld brengen van de sterke punten en ontwikkelpunten. We lieten ons daarbij inspireren door de vijf aspecten van de leerlijn Leren leren van de CED-groep: taakaanpak, uitgestelde aandacht/hulp vragen, zelfstandig (door)werken, samenwerken en reflectie op het werk. Tijdens teambijeenkomsten aan het einde van vorig schooljaar is actief nagedacht over de invulling van de kernwaarden bij ons op school en waar we naartoe willen. Er zijn afspraken gemaakt in de bouwvergaderingen en in het team aan elkaar gepresenteerd.

Aan het begin van dit schooljaar is met hernieuwde energie begonnen aan het uitvoeren van deze afspraken. Om de betrokkenheid bij de daltonontwikkeling zoveel mogelijk te vergroten, hebben we dat op vier manieren georganiseerd:

- Het daltonteam: een vertegenwoordiging uit alle bouwen
- De leerkrachten die dit jaar de opleiding voor daltonleerkracht volgen
- De daltoncoördinator en de directeur
- Het voltallige team tijdens teamvergaderingen en studiedagen

Nu we in de herziene editie van het Dalton Handboek helder hebben beschreven wat de afspraken en werkwijzen zijn en de Kijkwijzers hebben gemaakt om de uitvoering te kunnen meten, hebben we er alle vertrouwen in dat we ons daltononderwijs weer een goede boost kunnen geven!

### Uit de gesprekken met leerlingen

De kinderen die wij gesproken hebben ervaren de Nicolaas als een veilige, fijne school waar zij graag zijn. Ook geven de kinderen aan dat er vaak klassikaal lesgegeven wordt en dat zij best meer zelfverantwoordelijkheid zouden willen.

Leerlingen geven aan dat er regelmatig wordt gewisseld van werkplek, van eens in de week tot eens in de maand. In de hogere groepen (7 en 8) mogen kinderen af-en-toe zelf kiezen waar ze willen zitten, maar dan moeten jongens en meisjes naast elkaar zitten.

Leerlingen voelen zich prettig en welkom op school. Waarom ze een weektaak gebruiken weten de kinderen niet. 'Daar worden we zelfstandig van', wordt gezegd.

Tijdens het georganiseerde gesprek is met de leerlingen gesproken over hoe zij mogelijkheden zien om zelfstandiger en/of meer vanuit vrijheid in gebondenheid te werken/leren. Al snel kwamen er vanuit de vertegenwoordigers van de groepen allerlei voorbeelden. Sterker nog; al snel begreep een leerling het patroon van de vraagstelling!

Gaandeweg het gesprek ontstonden de vragen aan de visiteur, met name hoe het dan op andere daltonscholen gaat op het gebied van dalton. De mogelijkheid wordt besproken om een uitwisseling te vragen met een delegatie van de tweede daltonschool die onder het bestuur ressorteert.

### Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Leraren zijn trots op de school. Zien dat er hard gewerkt wordt. Kunnen zich vinden in het dalton-zijn. Ervaren dat de directie het belang van gelijke aanpak hoog in het vaandel heeft staan, maar ervaren ook ruimte om te experimenteren.

De teamafvaardiging die wij gesproken hebben is trots op de school en het resultaat van het harde werken van de afgelopen jaren. Er is eenheid in het team. Leerkrachten ervaren niet altijd onze bevindingen van de ochtend.

### Uit de gesprekken met de schoolleiding

Wij realiseren ons dat door de groeispurt van de school (grotendeels zij-instromers vanuit onvrede situatie andere school) en daardoor ook het aantal nieuwe leerkrachten het daltongehalte van de Nicolaasschool wat moeilijk te handhaven is geweest. Een aantal jaren in de laatste daltonlicentie-periode was het zaak om de Nicolaas organisatorisch en pedagogisch staande te houden, met name in de midden-en bovenbouwgroepen waar het percentage zij-instromers het grootst was. Echter door deze omstandigheden zijn de aanbevelingen en eigen ambities niet geheel gerealiseerd.

### Uit de gesprekken met ouders

Ouders voelen zich welkom in de school. Zij ervaren het team en directie als laagdrempelig. Met de groei van de school in leerlingaantal, ontstond er ook groei in het team. Jonge leerkrachten sterkten het team. Ouders ervaren dit als prettig.

Ouders worden jaarlijks geïnformeerd over de inrichting van het onderwijs in de groepen tijdens een ouderavond.

Uit het gesprek met ouders kwam naar voren dat zij niet of onvoldoende worden betrokken binnen het daltonaspect van de school. Zij zouden dit zeker op prijs stellen. Zij denken hierbij aan het "waarom" en de daltonbegrippen in het algemeen.

### Uit de gesprekken met het bestuur

#### naam bestuurslid: Marleen Remmers

Met de bestuurder is gekeken naar waar de Nicolaasschool vandaan is gekomen en welke ontwikkelingen de school hebben gekleurd. De stichting heeft de groei waargenomen en de inzet van team en directie zeer gewaardeerd.

Met de bestuurder is gedeeld dat het visitatieteam op basis van de observaties -tot dat moment- is gekomen tot een advies voor verlenging van licentie voor 2 jaar. Dit vanuit het feit dat er op het gebied van dalton onvoldoende invulling is gegeven aan de aanbevelingen van de vorige visitatiecommissie.

Als visitatiecommissie hebben wij aangegeven ons bewust te zijn van de groei van de school en de gevolgen hiervan. Het zou fijn zijn als het bestuur de school zou faciliteren met externe expertise om de aanbevelingen vorm te geven.

De bestuurder heeft groot respect voor team en directeur, kijkend naar de snelle stijging van het leerlingaantal en de daarmee gepaard gaande ontwikkelingen van het gehele team!  
Zij geeft aan waardering te hebben voor de sturende kracht van de directie op primair en secundair proces.

## beoordeling

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

\* niet van toepassing bij licentieverlening

## Advies aan het bestuur van de NDV

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

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr.1	Werk de leerlijnen Vrijheid in Gebondenheid en Zelfstandigheid uit vanuit het waarom, hoe en wat en stel aan de hand hiervan Nicolaas-leerlijnen op met beschreven doelen op basis waarvan het onderwijskundig team cyclisch kan werken met als uiteindelijk doel voorspelbaarheid in het proces voor de leerling.
Nr.2.	Er zijn erg mooie activiteiten waargenomen in de diverse groepen. Samenhang en progressie ontbreken nog. Een volgende stap is in gezamenlijkheid een borgingsdocument opstellen voor het daltononderwijs waarbij ook de ambities van de Nicolaasschool staan vermeld in bijbehorend daltonontwikkelplan.
Nr.	
Nr.	
Nr.	

### slotopmerkingen

Wij hebben genoten van het enthousiasme van het team, het visitatieteam heeft zich zeer welkom gevoeld.

De visitatiedag was bijzonder goed voorbereid, het groepsdoorbroken circuit was zelfs verplaatst naar de visitatiedag. Waardoor we een extra impressie kregen van de betrokkenheid van de leerlingen op elkaar én de zorg voor elkaar.

Er is de laatste jaren sterk ingezet op het welzijn van de groepen én uiteraard van de zij-instromende leerlingen. Daarnaast zijn er onderwijskundig veel vernieuwingen (methodes) geïmplementeerd en geëvalueerd etc.

Door de opzet van een daltonteam onder leiding van een zeer ervaren daltoncoördinator gaat het team ervan uit –met inspiratie onder andere uit de dop-groepen van de opleiding tot daltonleerkracht- vanaf nu zich ook te kunnen richten op haar dalton-profiel.

We zijn zeer benieuwd naar de uitkomsten van de aanbevelingen als het team van de Nicolaasschool met de haar eigen kritische blik deze heeft opgepakt en uitgewerkt!

### Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum

## 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.

Voorafgaand aan de dag waren de contacten met de voorzitter erg constructief, veel waardering voor de wijze waarop zij hierin het initiatief nam en alle tijd en aandacht had. Dit gaf ons vertrouwen in een goede dag; we zagen het als een mooie uitdaging om na de intensieve jaren van groei (veel kinderen erbij dus ook veel nieuwe collega's) te laten zien hoe wij ons daltononderwijs vormgeven. De dag was goed voorbereid door alle betrokkenen en we hadden er zin in.

Team en directie kijken echter met een dubbel gevoel terug op de visitatiedag. Al bij het gesprek met de bestuurder om 14.00 uur werd door de commissie gedeeld dat er een verlenging voor twee jaar zou worden afgegeven. Dat gaf ons toen we dit achteraf hoorden het gevoel dat de bijdragen gedurende de middag niet meer ter zake doende waren. Het besluit was immers al genomen. De positieve beoordeling over de onderbouw, het circuit in groep 3 t/m 8 (onze parel), de gesprekken met leerlingen, leerkrachten, ouders en bestuur: we lezen hun waardering wel feitelijk terug maar nauwelijks in relatie tot het oordeel. Het accent in de beoordeling ligt erg op wat er niet is en dat vinden we jammer. Opmerkelijk vonden we dat het lid van de visitatiecommissie meerdere malen vanuit haar eigen situatie vragen stelde en zelfs oordelen velde (o.a. over het niet aanwezig zijn van ons voltallige daltonteam, "dan vind je het blijkbaar niet belangrijk genoeg") zonder door te vragen. De bijdrage van de stagiair-visiteur werd daarentegen als zeer positief en waardierend ervaren.

Daarmee bestrijden we het besluit beslist niet: we ontvangen de visitatiecommissie over twee jaar graag en met net zoveel plezier weer om te laten zien hoe we onze reeds ingeslagen weg vervolgen. De aanbevelingen nemen we hierbij ter harte en zullen ons richting geven bij de daltonontwikkelingen. Het was heel prettig dat de voorzitter van de visitatiecommissie ook na de dag nog zo bereid was om de vragen die we hadden zo uitgebreid te beantwoorden!

Aanbeveling 1 hebben we geknipt in twee aanbevelingen omdat dat in onze optiek in de uitvoering twee verschillende aanpakken vraagt.

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

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Werk de leerlijn Vrijheid in Gebondenheid uit vanuit het waarom, hoe en wat en stel aan de hand hiervan een Nicolaas-leerlijn op met beschreven doelen op basis waarvan het onderwijskundig team cyclisch kan werken met als uiteindelijk doel voorspelbaarheid in het proces voor de leerling.
<b>actie</b>	Tijdens bijeenkomsten met dalton team en daarna voltallige team volgens de 'golden circle': why, how en what. Kernwaarde 'Samenwerking' wordt hierin meegenomen. Directie schrijft leerlijn met doelen die na bespreking in het daltonteam door het voltallige team wordt vastgesteld en vervolgens uitgevoerd. Voortdurende evaluatie tijdens bouw- en teamvergaderingen. Collegiale consultaties om kennis en ervaring te delen.
<b>uitvoerenden</b>	Daltonteam en directie → team
<b>tijdvak</b>	Periode 2020 -2022
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Indien gewenst door team, nu nog niet duidelijk.
<b>toelichting</b>	-

<b>aanbeveling 2.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Werk de leerlijn Zelfstandigheid uit vanuit het waarom, hoe en wat en stel aan de hand hiervan een Nicolaas-leerlijn op met beschreven doelen op basis waarvan het onderwijskundig team cyclisch kan werken met als uiteindelijk doel voorspelbaarheid in het proces voor de leerling.
<b>actie</b>	Tijdens bijeenkomsten met dalton team en daarna voltallige team volgens de 'golden circle': why, how en what zal de visie op zelfstandigheid worden besproken. Kernwaarde 'Reflectie' wordt hierin meegenomen. Directie schrijft leerlijn met doelen die na bespreking in het daltonteam door het voltallige team wordt vastgesteld en vervolgens uitgevoerd. Voortdurende evaluatie tijdens bouw- en teamvergaderingen. Collegiale consultaties om kennis en ervaring te delen.
<b>uitvoerenden</b>	Daltonteam en directie → team
<b>tijdvak</b>	Periode 2020-2022
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Indien gewenst door team, nu nog niet duidelijk.
<b>toelichting</b>	-

<b>aanbeveling 3.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Er zijn erg mooie activiteiten waargenomen in de diverse groepen. Samenhang en progressie ontbreken nog. Een volgende stap is in
---	--



	gezamenlijkheid een borgingsdocument opstellen voor het daltononderwijs waarbij ook de ambities van de Nicolaasschool staan vermeld in bijbehorend daltonontwikkelplan.
<b>actie</b>	Herschrijven daltonhandboek naar de gewenste situatie. Op basis daarvan vanuit de actuele situatie het daltonontwikkelplan schrijven voor de rest van dit schooljaar en de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022. Tussentijdse evaluatiemomenten tijdens de maandelijkse teamvergaderingen en studiedagen.
<b>uitvoerenden</b>	Daltonteam en directie → team
<b>tijdvak</b>	2020-2022
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Door de zes leerkrachten die dit schooljaar de daltonopleiding volgen en vanuit de dalton dompeldagen halen we onze ideeën.
<b>toelichting</b>	-

### Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum

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.