

## Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

# Visitatieverslag PO

Zie handleiding visitatie lidscholen  
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	<b>Daltonschool De Kleine Kapitein</b>
Adres	Tosaristraat 30A
Postcode en plaats	1019 RT Amsterdam
E-mailadres school	nikita@dekleinekapitein.nl
Telefoonnummer school	020-4198983
Directeur	Laura van der Hammen
Adjunct-directeur	-
Daltoncoördinator	Nikita Bouwmeester
Aantal groepen (PO)	12
Aantal leerlingen	220
Populatie (PO)	gemengd
Aantal leraren	19 + 1 BEWO leerkracht
In bezit van Daltoncertificaat	10
Bezig met Daltoncursus	3
Nevenvestigingen	Nee
Stand van zaken inspectie	Voldoende, basisarrangement (september 2014)
Visitatieteam	
Voorzitter	
Lid 1. Lid 2	
Datum visitatie	9 - 5 - 2019
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  
Binckhorstlaan 36, M 1.19  
2516 BE Den Haag  
Tel. 070 - 331 52 52  
[bestuursbureau@dalton.nl](mailto:bestuursbureau@dalton.nl)

## 0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

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

### aanbeveling 1.

Geef de leerling zijn verantwoordelijkheid en maak hem tot eigenaar van zijn leerproces. Loslaten van de voorgeschreven en opgelegde instructiemomenten door de leerkracht en de daarbij behorende takentijd.

### evaluatie school

In de afgelopen vijf jaar hebben wij vele initiatieven gehad om te komen tot een doorgaande lijn om leerlingen zelf verantwoordelijkheid te geven en eigenaar te maken van zijn leerproces.

In vrijwel alle groepen worden er zowel opgelegde instructies als niet opgelegde instructies gegeven in grote groepen, kleine groepen of individueel. Onze instructies zijn ingedeeld op drie niveaus. De leerlingen weten in welke instructiegroep ze zitten. De instructie onafhankelijke groep geeft zelf aan of ze instructie nodig hebben. Elke dag geven de leerkrachten instructie op verzoek en naar behoefte. In enkele groepen worden nu pilots gedaan voor inschrijven op instructie. Wij merken dat het team behoefte heeft aan een studiedag en/of kennis over eigenaarschap/ zelfsturing. Vanaf groep 6 zijn onze leerlingen zelf verantwoordelijk voor het behalen van de leerdoelen.

Op dit moment zijn drie leerkrachten bezig met een onderzoek naar eigenaarschap. Wij willen dit in de praktijk implementeren en leerlingen ondersteunen in dit proces.

Het is belangrijk dat wij als school bepalen wat wij verwachten van de leerlingen op dit gebied, per leerjaar. Zodat er een duidelijke doorgaande lijn ontstaat op het gebied van eigenaarschap en zelfsturing. We willen niet alleen de leerkrachten en leerlingen bij dit proces betrekken, maar ook de ouders. Het portfolio willen wij hier een rol in laten spelen.

### bevindingen visitatieteam

Al gauw krijgen wij in de gaten dat het team van De Kleine Kapitein een realistische evaluatie heeft geschreven. Wat wij al in de voorbereiding hadden gelezen en hoopten en dachten te mogen gaan zien, zien wij terug in de praktijk. Dat er gewerkt wordt aan het eigenaarschap van leerlingen ervaren we direct bij het eerste groepsbezoek. Daar laten kinderen trots hun takenkaart zien en vertellen er uitvoerig over.

Evenwel kan het eigenaarschap verder ontwikkeld worden, zullen wij aan het eind van de dag concluderen. Daarmee sluiten we aan op de ontwikkeling die de school voor ogen staat.

## **aanbeveling 2.**

Als de leerling zelf kan plannen en indelen zal zijn reflectie een meerwaarde krijgen, het is zijn leerproces. Neem dit ook mee in het portfolio van de leerling.

## **evaluatie school**

De weektaken die wij bij ons op school gebruiken hebben de afgelopen jaren een verandering ondergaan. Er zit nu een duidelijke doorgaande lijn in onze weektaak. Deze weektaken zijn als bijlagen toegevoegd aan ons Daltonboek.

Vanaf groep 3 werken wij nu met een kwartiertjesrooster. In groep 3/4 met een dagplanning en vanaf groep 5 met een weekplanning. Op deze weekplanning is duidelijk zichtbaar wanneer de kinderen zelfstandig kunnen werken, welke instructies verplicht zijn, wat de klassikale momenten zijn en wanneer en hoe lang ze pauze hebben. De 'eigen tijd' is aangegeven met donkerblauw. Elk vakje is een kwartier. De weektaak kunnen ze hierdoor heel goed zelf inplannen en indelen a.d.h.v. de instructies en geplande gezamenlijke activiteiten. In de bovenbouw besteden wij daarnaast veel tijd aan het plannen en uitvoeren van huiswerk, het invullen en controleren van de agenda, werken wij met persoonlijke doelen en mogen de leerlingen een aantal toetsen gedurende de week zelf inplannen.

Reflectie hebben we op de kaart gezet d.m.v. de reflectiebox. Dagelijks reflecteren kinderen zelf, of met de leerkracht met behulp van deze reflectiebox. De leerkracht kan deze op verschillende manieren inzetten. Voor het afsluiten van activiteiten, de dagafsluiting, tijdens de vaste rondes, individueel d.m.v. kindgesprekken of in kleine groepen. Hierdoor heeft reflectie echt een meerwaarde aan de leerprocessen van de leerlingen.

Wij hebben sinds schooljaar 2015-2016 een nieuw rapport. De kinderen hebben hierin een eigen aandeel. Zij vullen een zelfreflectie gericht op de kernwaarden: verantwoordelijkheid, zelfstandigheid en samenwerken. Daarnaast geven zij aan wat ze nog willen leren en waar ze trots op zijn. Ze maken daarnaast elk half jaar een zelfportret.

Aankomend schooljaar willen wij ons richten op een nieuwe invulling van het portfolio. Op dit moment wordt er door een stagiaire een onderzoek gedaan en een scriptie geschreven met een aanbeveling voor ons portfolio. Met deze aanbeveling gaan wij aan de slag. We zijn niet voornemens om het wiel zelf uit te vinden, maar zijn van plan veel te gaan kijken op andere scholen. Ons voornemen is om aan de slag te gaan met de Dalton ik-doelen.

### bevindingen visitatieteam

Ons valt op hoe leraren steeds weer op een positieve wijze feedback geven aan hun leerlingen.

De in gebruik zijnde reflectiebox is 'rijk' gevuld. Het is natuurlijk een hulpmiddel. Leraren leren kinderen, misschien wel zonder het zich direct bewust te zijn, ook op andere wijzen te reflecteren door bv. steeds weer de leerlingen te bevragen waarom, wanneer en hoe ze zaken aanpakken. Ook de aandacht die besteed wordt aan het huiswerk, zoals hierboven beschreven, bevordert het leren reflecteren.

De ik-doelen zien wij steeds en veelvuldig op de taakbrieven staan. Het zijn door de leraren ingebrachte doelen. Dat is prima. Daarnaast is het goed te komen tot het ontwikkelen van persoonlijke doelen van de leerlingen waarmee het eigenaarschap verder wordt bevorderd.

De aanwezige portfolio's worden gevuld onder de bezielende leiding van de leraar. Meer eigen invulling door leerlingen lijkt ons een mooi doel om aan te gaan werken.

De eigen bijdrage door leerlingen aan het rapport waarderen wij positief. Wellicht kan ook hier verdere ontwikkeling plaatsvinden.

### aanbeveling 3.

Ga werken aan de M.I. keuzewerk en geef deze een volwaardige plaats in de onderwijs- en leerontwikkeling van het kind.

### evaluatie school

In het schooljaar 2014-2015 en 2015-2016 hebben wij actief gewerkt met de M.I. keuzewerk middels een kieskast die twee keer per week de klas in werd gereden. In deze twee jaar hebben wij dit getracht te borgen. Echter kwam er weerstand van zowel kinderen als leerkrachten die dit als 'moeten' ervaren. Kinderen vonden het te gepland en voelden geen ruimte voor eigen initiatieven en konden kwaliteiten/creativiteit niet goed kwijt in de M.I. keuzewerk opdrachten. Daarnaast hebben wij meerdere bronnen geraadpleegd en blijkt de M.I. minder effectief. Een voorbeeld van zo'n bron is het volgende artikel:

*Om recht te doen aan verschillen tussen leerlingen, wordt op een aantal scholen onder meer gebruik gemaakt van de theorie over meervoudige intelligentie (MI). Hoewel er enige aanwijzingen zijn dat aandacht voor MI gunstig werkt bij wiskunde, is er al met al weinig deugdelijk wetenschappelijk onderzoek gedaan naar de toepassing en de effecten van de theorie over MI in het onderwijs. Er kunnen daarom geen stevig onderbouwde conclusies getrokken worden of de inzet van de theorie al dan niet invloed heeft op de leerresultaten van leerlingen. Wie deze theorie inzet, zou kunnen monitoren hoe de leerresultaten zich ontwikkelen in groepen met en zonder toepassing van de theorie. Overigens zijn er andere, wél*

met onderzoek onderbouwde manieren om recht te doen aan verschillen tussen leerlingen. (Citaat: <https://wij-leren.nl/theorie-meervoudige-intelligentie-Invloed-leerresultaten.php>)

Om de kernwaarde vrijheid en verantwoordelijkheid meer invulling te geven zijn wij in het schooljaar 2017-2018 actief opzoek gegaan naar een geïntegreerde zaakvak methode, waarbij veel ruimte is voor eigen initiatief van kinderen, werken in thema's, projectmatig werken, veel samenwerking, leerkracht als coach en toetsing d.m.v. presentatie of product. Wij zijn uitgekomen bij de methode Topondernemers. Dit is een alles omvattende methode en precies wat wij zochten voor ons Daltononderwijs. Wij zijn nu bezig met een implementatie traject onder leiding van een eigen commissie. Deze methode heeft het keuzewerk met M.I. vervangen. Wij werken 3 uur per week aan Topondernemers.

Tijdens de vorige visitatie was ons keuzewerk vooral het 'klaarwerk'. Dit hebben wij nu kapitaken genoemd, omdat wij dit niet meer zien als een keuze maar als een extra activiteit om de doelen te behalen. Met deze taken kunnen de kinderen de doelen op een andere concrete manier inoefenen. Dit is een echte aanvulling op de methode. Ook dit is een doorgaande lijn. In groep 3, 4 en 5 worden deze taken nog voor de kinderen bedacht, in de bovenbouw mogen de kinderen hier meer zelf invulling aan geven.

#### bevindingen visitatieteam

Heerlijk te mogen constateren dat het team van De Kleine Kapitein zo 'eigenwijs' is geweest om te constateren dat werken met M.I.keuzewerk op hun school niet werkt. Al doende leert men. Ervaring maakt je rijker. Topondernemers dat er voor in de plaats is gekomen is een prima alternatief dat wel aanslaat.

#### aanbeveling 4.

Op korte termijn een Daltoncoördinator aanstellen.

#### evaluatie school

In het schooljaar 2015-2016 is een leraar begonnen met haar opleiding tot daltoncoördinator. Zij heeft deze opleiding niet afgerond en is gaan werken op een andere school. In het schooljaar 2017-2018 is een andere leraar de opleiding tot daltoncoördinator gestart en heeft die succesvol afgerond. Sinds het schooljaar 2018-2019 heeft deze leraar één dagdeel per week om deze functie te vervullen. De daltoncoördinator is lid van het MT. In het Daltonboek is de functieomschrijving toegevoegd als bijlage.

#### bevindingen visitatieteam

Aan deze aanbeveling is geheel en al voldaan.

#### **aanbeveling 5.**

Het daltonhandboek is een ontwikkelingsproces, werk verder uit op het niveau van leerkracht en school.

#### **evaluatie school**

Ons handboek is beschreven middels de 'golden circle'. Per kernwaarde beschrijven wij eerst de 'why', dan kort de 'how' en als laatste de 'what'.

In het eerste stukje staat vooral beschreven waarom wij het doen. Er staat wat wij belangrijk vinden om de kinderen mee te geven op het gebied van de desbetreffende kernwaarde. Daarnaast staat kort beschreven hoe wij dat doen en welke rol de leerkracht hierin heeft. Vervolgens sluiten wij af met wat wij doen om dit in de praktijk te bereiken.

Daarnaast hebben wij een hoofdstuk borging toegevoegd. Hierin staan praktische afspraken op leerkracht-niveau en school-niveau.

#### **bevindingen visitatieteam**

De school heeft een goed Daltonboek. Het is duidelijk dat het regelmatig wordt bijgesteld. Wij krijgen ter voorbereiding de derde versie voorgelegd die nog in februari 2019 is bijgesteld.

Het 'waarom', 'wat' en 'hoe' zien wij terug in de praktijk

## **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**

De leerlingen leren al in groep 1/2 dat zij verantwoordelijk zijn voor hun taken, de planning, registratie en evaluatie hiervan. Er wordt gedurende de week regelmatig gekeken naar de voortgang, door zowel de leerkracht als ouders bij binnenkomst.

Voor de volledige invulling verwijzen wij naar ons Daltonboek, hoofdstuk 2, paragraaf 2.1

### bevindingen visitatieteam

In de groep 1/ 2 zien we leerlingen die zelfstandig en op natuurlijke wijze hun weektaak invullen en uitvoeren. De hoeken zijn vrij toegankelijk en door eenzelfde thema met elkaar verbonden. De structuur is in alle groepen heel duidelijk waardoor de leerlingen weten waar ze aan toe zijn en wat hun verantwoordelijkheid is. Je ziet dan ook dat de leerlingen de ruimte krijgen om zelf taken te kiezen en een plek te vinden waar ze kunnen werken. Ze plannen in, voeren uit en controleren zelfstandig hun taken.

### 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

Het is een taak van de leerkracht om iedere leerling structuur te bieden om vrijheid binnen grenzen te leren hanteren. Onze weektaken zijn afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen, deze worden geclusterd in drie niveaus. Voor de complete uitleg over de werkwijze van onze weektaken en de manier van omgaan met verschillen verwijzen wij naar hoofdstuk 2, paragraaf 2.1

De leerkrachten meten zich een houding aan die uitgaat van de 'hoge lat', we willen kinderen stimuleren het beste uit zichzelf te halen en motiveren ze te reiken naar meer en beter.

### bevindingen visitatieteam

De leerkrachten bieden allemaal veel structuur aan waarin ruimte is voor verschillende werkvormen. Er zijn duidelijke regels en afspraken, doelen worden kort en bondig besproken, er wordt begeleid ingeoeft en goed instructie gegeven. Kortom de leerkrachten scheppen goede voorwaarden waardoor leerlingen in staat gesteld worden om zelfstandig aan het werken te gaan en hun doelen te behalen.

Kaartjes op het planbord bij de onderbouw maken goed zichtbaar wat er van de leerlingen verwacht wordt. Fotokaarten, handelingswijzers en stappenplannen zien



we in elke klas. Doordat er veel tussendoor gereflecteerd wordt, sturen de leerkrachten snel bij indien dat nodig is. De vele open vragen zijn een winst in het dagelijks handelen en de afstemming op de behoeftes van de leerlingen.

### Indicatoren op schoolniveau

1.8	Op de school heerst een cultuur van vertrouwen.
1.9	Leraren en overige medewerkers kunnen omgaan met verantwoordelijkheid en het aangeven van grenzen.
1.10	Leraren en overige medewerkers komen de afspraken na.
1.11	De brede algemene vorming van leerlingen is richtinggevend.
1.12	Het onderwijs wordt gegeven in een lerende organisatie waar leerlingen en leerkrachten zich kunnen ontwikkelen naar hun mogelijkheden.

### evaluatie school

Op de Kleine Kapitein werkt een team wat gewend is elkaar te consulteren, te bevragen en te helpen. Onderlinge verschillen betreffende onderwijservaring, Dalton-ervaring, leeftijd en deskundigheid. Collega's weten hiervan gebruik te maken en ondersteunen elkaar bij de ontwikkeling van de kinderen, de school en elkaar.

Alle leerkrachten op de Kleine Kapitein krijgen de gelegenheid een Daltoncertificaat te behalen. Na één jaar werken is dit verplicht en wordt dit gefaciliteerd. Naast deze deskundigheidsbevordering is er jaarlijks tijd voor teamscholing en individuele scholing. De Dalton-coördinator is lid van het MT en medeverantwoordelijk voor beleid, borging en schoolontwikkeling.

### bevindingen visitatieteam

In gesprek met de directie, de daltoncoördinator en het bestuur wordt ons duidelijk dat de teamleden van De Kleine Kapitein zelf formuleren wat ze willen leren. Het is een ambitieus team. Er is veel gebruik gemaakt van de Amsterdamse lerarenbeurs. Er wordt veel ruimte geboden aan mensen die willen leren. Nieuwe leerkrachten hebben een collega-maatje waarbij ze terecht kunnen. De daltoncoördinator coacht de leerkrachten en er worden plannen ontwikkeld om als er een IKC gevormd is, de kwaliteiten van de teamleden breder in te gaan zetten.

## 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

Wij hanteren veel duidelijke structuren op school die helpen bij het bevorderen van de zelfstandigheid van de leerlingen. Voor deze structuren verwijs ik u door naar het Daltonboek, hoofdstuk 2, paragraaf 2.2.

### bevindingen visitatieteam

Het valt op dat er heel gestructureerd wordt gewerkt op De Kleine Kapitein. Kinderen hebben daar baat bij. Ze hebben relatief weinig instructie nodig en kunnen aan de slag. Er heerst rust in de school. Dingen pakken, wisselingen van lessen enz. verlopen vlot en rustig. kinderen hebben een verantwoordelijkheidsgevoel. Ouders noemen in het gesprek dat wij met hen voeren ook expliciet de structuren die worden geboden. Zij loven daarin de leraren.

### 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

Op de Kleine Kapitein zijn er verschillende momenten en gelegenheden tot talentontwikkeling, zowel onder schooltijd (De Grote Kapiteinendag, sportprojecten, cultuureducatie) als na schooltijd (NSA, gevarieerd aanbod naschoolse activiteiten).

Bij het oriënteren en aanschaffen van nieuwe methoden houden wij rekening met ons daltonprofiel. Een recente methode is Topondernemers. Hierover vindt u meer in ons Daltonboek, hoofdstuk 2, paragraaf 2.2.

### bevindingen visitatieteam

De daltonkernwaarden lijken bij de leraren ingebakken te zijn. Zowel leerlingen als leraren werken taakgericht. Er worden kansen geboden initiatieven te nemen. Leerlingen zien we zelfstandig aan het werk gaan en aan het werk blijven.

#### 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

Deskundigheidsbevordering staat behalve in dienst van school en schoolontwikkeling, ook in het kader van talentontwikkeling. Op dit moment zijn er geschoolde specialisten op het gebied van taal/lezen, rekenen, gedrag en Dalton in het team aanwezig.

Leerkrachten krijgen veel ruimte initiatief te nemen, dingen uit te proberen en onderwijsvernieuwingen te ontdekken en in te voeren. In ons Daltonboek beschrijven wij een aantal pilots die dit schooljaar actueel zijn. Hiervoor verwijs ik u naar hoofdstuk 3 van ons Daltonboek.

#### bevindingen visitatieteam

Van vragen kan je leren. Dat is een motto waarvan de leraren van De Kleine Kapitein zich bewust zijn. Ze trekken met elkaar op, (be)vragen collega's als ze om oplossingen verlegen zitten in de praktijk. Dit gebruik maken van elkaars talenten zet een ieder in zijn kracht.

### 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

Vanaf de kleuters stimuleren wij samen werken en samen spelen. Wij bieden de leerlingen verschillende samenwerkingsopdrachten waardoor zij op een natuurlijke manier samenwerkingsvaardigheden ontwikkelen. Wij vinden het belangrijk dat leerlingen van en met elkaar leren. Voor de praktische invulling verwijs ik u naar ons Daltonboek, hoofdstuk 2 paragraaf 2.3.

### bevindingen visitatieteam

Op een vanzelfsprekende wijze zien we leerlingen elkaar opzoeken om samen aan opdrachten te werken.  
In een kleutergroep zien we de leraar helemaal meespelen in de spelbegeleiding. Het thema 'dokter' wordt goed uitgespeeld. Zo komt bv. de benoeming van lichaamsdelen aan de orde en wordt zichtbaar gemaakt a.d.h.v. een pop, maar ook het tellen van de pillen bij de 'apotheek'. Met heel eenvoudige middelen wordt het een met het ander verbonden.

### 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

Alle leerkrachten hebben middels het taakbeleid verantwoordelijkheden buiten hun lesgebonden taken om. Deze zijn gekozen en verdeeld op basis van ervaring, deskundigheid en ambitie. Hierin werken ze veelal samen met collega's binnen de school, ouders of externe (culturele) instanties.

De daltoncoördinator gaat regelmatig op klassenbezoeken. Door de klassenbezoeken heeft zij veel zicht op de kwaliteiten en vraagstukken van de leerkrachten en de mensen passend bij elkaar. Tenslotte maken wij gebruik van een maatjessysteem, voor meer informatie verwijzen wij naar ons Daltonboek, hoofdstuk 3.

### bevindingen visitatieteam

Ook de leraren hebben een maatje. Het systeem werkt goed. Hierdoor is het team ook een echt team. Een team dat gaat voor de taak waarvoor het staat.

#### 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 Kleine Kapitein is een levendige plek, waar kinderen en volwassenen elkaar ontmoeten op zowel de basisschool, het kinderdagverblijf en de buitenschoolse opvang.

De samenwerking met onze partner (Partou) richt zich momenteel vooral op de nieuwe huisvesting en de inhoudelijke invulling wat betreft ons daltonconcept. De inhoudelijke samenwerking en afstemming vindt op dit moment vooral plaats op management niveau en onderbouw niveau.

#### bevindingen visitatieteam

Ons komt ter ore dat de twee groepen 8 ieder een eigen musical hebben. Dat roept natuurlijk vragen op over samenwerken. De keuze is bewust. Er wordt tegemoet gekomen aan de eigenheid van beide groepen en de talenten van de kinderen en hun leraren. Ja ook dit is dalton.

Er is een goede samenwerking met de kinderopvang. In het nieuw te bouwen onderkomen moet die samenwerking leiden tot een IKC. De ontwikkelingen lopen voorspoedig.

## 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

Op de Kleine Kapitein stimuleren wij een reflectieve houding. Deze houding is nodig voorafgaand, tijdens en na afloop van de taak. Reflectie is een sterke motor voor de ontwikkeling van zelfregulatie. Het hoort bij de persoonsontwikkeling van de leerling. Door reflectie op ervaringen creëer je nieuwe kennis. Wij stellen de leerlingen kritische vragen op leerinhoud, aanpak en beleving. Voor de praktische invulling van deze kernwaarde verwijzen wij naar ons Daltonboek, hoofdstuk 2, paragraaf 2.4.

### bevindingen visitatieteam

Reflecteren is verweven in het onderwijs op De Kleine Kapitein, de leerkrachten reflecteren niet alleen middels de reflectiebox, die vol zit met inspirerende reflectievormen, maar doen dit de hele dag door. We hebben dit gezien en gehoord in de school, zowel door de leerkrachten als de leerlingen. De methodes Topondernemers en de Vreedzame school lenen zich goed voor het reflecteren, het maakt het onderwijs op de Kleine kapitein compleet.

### 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

De leerkracht zet op dit moment verschillende reflectiemethode in, middels de reflectiebox. Zie hoofdstuk 2, paragraaf 2.4

Een persoonlijk ontwikkelplan is een onderdeel van een 3 jarig gesprekscyclus, waarin veel ruimte is voor eigen inbreng van de leerkracht. Het team van de Kleine Kapitein kenmerkt zich door leergierigheid, professionalisering en intrinsieke motivatie.

### bevindingen visitatieteam

De school werkt met eigen daltoncompetenties, jaarlijks wordt dit ingevuld en dit is een basis voor een gesprek met de daltoncoördinator. Er is een open sfeer binnen de school waarin bij elkaar naar binnen lopen heel normaal is. Er is veel vertrouwen, hierdoor is er ruimte om te werken aan de eigen competenties.

### 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

Studie- en scholingsmomenten voor Dalton staan jaarlijks op de kalender. Invulling hiervan wordt vormgegeven door zowel de Dalton-coördinator als externen.

### bevindingen visitatieteam

Er is veel ruimte voor de leerkrachten om zich zowel individueel als met het team zich verder te ontwikkelen, dit draagt bij de goede, professionele sfeer van de school. Het daltononderwijs staat bij deze professionalisering centraal. Een mooie vorm van reflectie op bestuurlijk niveau is het jaarlijkse bezoek vanuit het bestuur, ook hierin is weer een goede samenwerking.

## 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

Op de Kleine Kapitein delen wij de dag zo efficiënt mogelijk in. Wij geven de leerlingen de ruimte om zelfstandig te werken aan de doelen, bieden instructies op maat en kijken kritisch naar de methodes en het nut van de oefeningen. Voor de praktische invulling verwijs ik u door naar het Daltonboek, paragraaf 2.5.

### bevindingen visitatieteam

Het visitatieteam kan niet anders concluderen dan dat er inderdaad efficiënt wordt gewerkt. 'Rust, reinheid en regelmaat' zorgen daarvoor. Het komen tot persoonlijke doelen door leerlingen en daarmee het bevorderen van het eigenaarschap bevelen wij aan om verder te ontwikkelen.

### 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

Uit de inventarisatie van de leerkrachtcompetenties komt duidelijk naar voren dat de leerkrachten het belang van een uitdagende, motiverende taak die past bij het niveau, de interesse en het tempo van de individuele leerling belangrijk vinden. Het overgrote deel van het team geeft aan hier nog een slag in te moeten slaan.

### bevindingen visitatieteam

Wij visiteurs zien voorsnog voldoende differentiatie. Ja alles kan altijd beter, kan je stellen. En als het team meent dat op dit punt momenteel verdere ontwikkeling nodig is dan zijn wij de mening toegedaan dat men dat zeker moet oppakken. Ons vallen de sterke instructies op waarbij de leraren 'to the point' en consequent instrueren. De leerlingen zijn daardoor betrokken. Er is relatief geringe tijd nodig voor instructie.

### 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

Voor de doorgaande lijnen van ons daltononderwijs en de hierin beschreven leerkrachtcompetenties verwijzen wij u naar ons Daltonboek.

De zorgstructuur is dusdanig ingericht dat de leerkracht, intern begeleider en de ouders passende zorg bieden of in huis halen wanneer dit nodig blijkt te zijn.

### bevindingen visitatieteam



---

Alhoewel de zorgstructuur aanvankelijk voor ons niet zo zichtbaar is, blijkt uit gesprekken dat deze toch goed in elkaar zit.

## 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

Borging staat volledig beschreven in ons Daltonboek, onder andere in hoofdstuk 3. Onderdelen die u daar onder andere terugvindt zijn: de maatjes, de regio- en landelijke dagen en de pilots binnen de school.

### bevindingen visitatieteam

In het daltonboek wordt duidelijk beschreven hoe aan het daltononderwijs een invulling wordt gegeven. Ook de website van de school is wat dat betreft helder en duidelijk. Wel zouden we graag zien dat de daltonkernwaarden reflectie en effectiviteit ook op de site worden beschreven. dat is momenteel nog een omissie.

### Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Niet van toepassing.

### Uit de gesprekken met leerlingen

In de leerlingenraad zitten kinderen van de groepen 5 t/m 8. Ze zitten een jaar in de raad. Om in de raad te komen presenteert een kind zich in zijn groep. Bij meer dan voldoende aanbod volgt een verkiezing. De kinderen brengen in wat er in de groepen leeft. Zo zijn ze momenteel druk aan het nadenken en bespreken hoe het plein bij de nieuwe school moet worden ingericht. Een ander onderwerp dat besproken wordt is een EHBO-cursus. Kinderen hebben taken als voorzitter en notulant. Andere beheren de ideeënbus. Als we specifiek vragen stellen over dalton komen de leerlingen met zaken als de weektaak, zelfstandig werken en zelf mogen kiezen (dit wordt zeer op prijs gesteld), daltonhulpmiddelen als het blokje en zelf mogen plannen. Ook bij gymnastieklessen wordt ze een keuzevrijheid geboden. De juffen en de meester krijgen een duimpje. Ze zijn “top” en de school ook. Wat wel beter zou kunnen en mogen is de sterkte van het wifi-sigitaal. Wie weet komt dat wel in orde in de nieuwe school.

### Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Expliciet tot een gesprek met leraren komen we niet. Tussendoor hebben we veel gelegenheid met leraren te spreken over hun ervaringen met onderlinge samenwerking, de sfeer op school, het team zijn enz. Zoals al eerder opgemerkt in dit verslag: op De Kleine Kapitein werkt een hecht team.

### Uit de gesprekken met de schoolleiding

De bezorgdheid van de ouders over de directeur i.v.m. de druk die de besognes rondom de verhuizing op haar werkzaamheden geeft, komt ter sprake. De directeur geeft aan dat haar veel uit handen wordt genomen, maar inhoudelijk wel duidelijk betrokken wordt, zoals bij de eisen die de daltonwerkwijze met zich meebrengt t.a.v. de inrichting van het nieuwe gebouw.

De samenwerking met de kinderopvang verloopt naar tevredenheid.

De huidige IB-er werkt voor het eerste jaar op de school en is momenteel vooral nog bezig met het weer op de rit zetten wat eerder minder goed verliep.

De schoolleiding is trots op de individuele keuzes die leerlingen kunnen maken. Ook het groepsdoorbroken werken is een mooie ontwikkeling in de school.

Er werken veel jonge mensen op school. Dat betekent ook nog wel eens verloop. Dat is niet altijd even gemakkelijk te managen. Een nieuwe leerkracht ontvangt vooraf alle documenten van de school, zoals schoolplan, schoolgids, Daltonboek enz. daarnaast is er een ABC van wat wel en of niet gebruikelijk is. Bovendien krijgt een nieuwe leraar een maatje toegewezen.

Taken worden aan leraren toebedeeld op basis van interesse, kwaliteiten en persoonlijke kenmerken. Er heerst vertrouwen onderling, mensen nemen hun verantwoordelijkheid.

## Uit de gesprekken met ouders

Bij het kennismakingsrondje zien we dat we met een goed gemixt gezelschap van ouders spreken: ouders die kind(eren) in de onderbouw als wel in de bovenbouw hebben en al kinderen op het voortgezet onderwijs als ook een ouder uit de ouderraad en de medezeggenschapsraad.

De ouders kiezen voor de school omdat die in de buurt is, omdat ze de kernwaarde samenwerken belangrijk vinden als ook het zelf kiezen dat leerlingen wordt geboden.

Ouders ervaren dat vrijheid/ verantwoordelijkheid en zelfstandigheid niet leidt tot ongewenste situaties. De leraren bieden juist veel structuur. Er zijn dus grenzen aan de vrijheid die wel degelijk worden bewaakt. "Inmiddels geloof ik in dalton", zegt een ouder. Het plannen dat de kinderen leren wordt zeer waardevol gevonden.

De ouders zijn goed te spreken over de samenwerking met de kinderopvang.

De kleinschaligheid van de school wordt geprezen. "Je wordt gezien bij binnenkomst." De leraren hebben tijd en aandacht voor de kinderen maar ook voor de ouders. De sfeer op school is prima.

De aankomende verhuizing van de school (het gebouw begint gebreken te vertonen en de gemeente Amsterdam heeft andere plannen met de huidige locatie in gedachten) baart ouders wel zorgen. Het maakt de school kwetsbaar. Gaat deze verplichte verhuizing weliswaar naar nieuwbouw waarin de school met de kinderopvang tot een IKC wil komen, leerlingen kosten en daarmee ook leraren? Kan het team uit elkaar vallen daardoor?

Ouders vinden dat er een spannende tijd aankomt. Ze zijn bezorgd. Ze spreken de wens uit dat de directeur ontzien wordt in alle besommeringen die nieuwbouw met zich meebrengt en dat zij voldoende tijd en ruimte heeft en krijgt om haar kerntaken te vervullen.

Ouders worden via de nieuwsbrief (1 x per 6 weken), mailings, website en een app voldoende geïnformeerd. Ouders moeten ook zelf actief zijn; er is een breng- maar ook een haalplicht.

De communicatie is doorgaans laagdrempelig. Er is wel verschil in de zichtbaarheid van de verschillende klassenouders. Dat belemmert soms de communicatie enigszins.

## Uit de gesprekken met het bestuur

**naam bestuurslid:** dhr. A. Jonk

Het beeld dat de bestuurder ons schets van de school sluit goed aan bij het beeld dat wij ons in de loop van de dag hebben gevormd. Nog niet lang geleden heeft vanuit het bestuur een visitatie plaatsgevonden. Het is goed te mogen constateren dat de bevindingen van het bestuur en die van ons, visiteurs, op elkaar aansluiten.

Uiteraard was ons opgevallen dat de school met het huidige leerlingenaantal een ruime formatie heeft toebedeeld gekregen. Daar is bewust voor gekozen met het oog op de nabije verhuizing naar een aantal kilometers verderop. De school hoopt toch wel dat een flink aantal leerlingen mee verhuist.

## beoordeling

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

\* niet van toepassing bij licentieverlening

## Advies aan het bestuur van de NDV

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

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr.1	<p>Zet een aantal ontwikkelingsstappen in het eigenaarschap van leerlingen naar meer zelfsturing</p> <p>Denk daarbij aan zaken als: de doorgaande lijn, eigen initiatieven nemen door leerlingen, laten meedenken wat leerlingen willen, uitbouwen van het portfolio, komen tot persoonlijke doelen</p>

## slotopmerkingen

Bij ons bezoek aan de school vallen op: de betrokkenheid van de leerlingen, de vanzelfsprekendheid bij samenwerken, de rust die er de hele dag in school is, de structuur die kinderen wordt geboden door o.a. heldere instructies en aanwezigheid van handelingswijzers en de doorgaande lijn in de weektaak.

De bouwdoorbrekende samenwerking hebben we vandaag niet gezien. Maar dat wil niet zeggen dat die er dan ook niet is. In vertrouwen gaan we af op wat wij in de gesprekken te horen krijgen.

Wij danken het team voor de open en hartelijke wijze waarop wij zijn ontvangen waardoor wij in alle vrijheid ons een beeld konden vormen van de school. We delen de bezorgdheid van de ouders over alle drukte die op de directie maar ook de andere teamleden gaat afkomen i.v.m de verhuizing.

## Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
		27 mei 2019

## Schoolreactie op de visitatie

Overige opmerkingen en ervaringen m.b.t. het verloop van de visitatie. hierbij valt te denken aan: opstelling visiteurs, dagrooster, gevoerde gesprekken, etc.

N.B. Dit zijn opmerkingen van de school zelf. Deze opmerkingen kunnen dus afwijken van de "slotopmerkingen" genoemd in het visitatieverslag.

Wij hebben de visitatie als zeer ontspannen, prettig en inspirerend ervaren. Het gevoel dat wij klaar waren voor de visitatie en op de goede weg zijn werd bevestigd door de visiteurs. De visiteurs gaven ons echt het gevoel dat ze bij ons op bezoek waren omdat ze nieuwsgierig en geïnspireerd wilden worden. Het team van De Kleine Kapitein is ambitieus, trots en klaar voor verdere ontwikkeling.

Zelf hebben wij één belangrijk ontwikkelpunt beschreven in deze evaluatie. Het geeft ons een prettig gevoel dat de visiteurs dit ontwikkelpunt met ons delen en verder geen verrassingen zijn tegengekomen. Wij gaan verder met 'eigenaarschap'. Een ontwikkelpunt waar wij als team volledig achter staan en ons in willen ontwikkelen.

Daarnaast is natuurlijk de verhuizing een grote stap voor ons als school. Het blijft belangrijk om onze afspraken en de kwaliteit van ons Daltononderwijs te borgen. Wij gaan ons ontwikkelen tot een Dalton-IKC en dat is naast onze ontwikkeling op het gebied van eigenaarschap en borging onze grootste prioriteit.

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

<b>aanbeveling 1.</b> (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Zet een aantal ontwikkelingsstappen in het eigenaarschap van leerlingen naar meer zelfsturing  Denk daarbij aan zaken als: de doorgaande lijn, eigen initiatieven nemen door leerlingen, laten meedenken wat leerlingen willen, uitbouwen van het portfolio, komen tot persoonlijke doelen
<b>actie</b>	Lopende onderzoeken van leerkrachten afronden, expertise in huis halen en vooral 'kijken bij de burens'. Daarnaast starten wij een werkgroep Dalton waarbinnen wij zorgen voor borging en ontwikkeling.
<b>uitvoerenden</b>	<b>Teamleden en Dalton-coördinator</b>
<b>tijdvak</b>	<b>2019-2020 start, 2020-2021 vervolg</b>
<b>scholing/ externe ondersteuning</b>	Er staat alvast één Dalton studiedag gepland volgend schooljaar. Verdere scholingsmomenten moeten nog worden vastgesteld.
<b>toelichting</b>	-

## Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
	directeur		03-06-2019
	visitatievoorzitter		04-06-2019

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.