

Visitatie lidscholen Nederlandse Dalton Vereniging

Visitatieverslag

Zie handleiding visitatie lidscholen
(Gebaseerd op Toetsingskader Erkenning Daltoninstellingen)

Naam school	CDBS De Noordkaap
Adres	Willem de Merodelaan 1
Postcode en plaats	9982 LK Uithuizermeeden
E-mailadres school	oordkaap@vcpong.nl
Directeur	Rianne Timmermans
Adjunct-directeur	Marisca Hageman
Daltoncoördinator	Dalton werkgroep
Aantal groepen (PO)/klassen (VO)	7
Aantal leerlingen	164
Populatie (PO)/ schoolsoort (VO)	PO
Aantal leraren	11
In bezit van Daltoncertificaat	7
Bezig met Daltoncursus	2
Nevenvestigingen	Ja/ nee
Stand van zaken inspectie	Basisarrangement
Visitatie team	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Datum visitatie	19 - 04 - 2021
Soort visitatie	1 ^e licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	2e licentieverlenging
	licentieverlenging
	versnelde visitatie licentieverlenging
	Visitatie na bezwaarprocedure

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

0. Realisering aanbevelingen vorige visitatie

niet van toepassing bij 1^e licentieverzoek

aanbeveling 1.

Bepaal jullie daltonambities. Staan alle neuzen dezelfde kant op en heeft jullie schoolvisie genoeg daltonelementen om daltonschool te blijven?

evaluatie school

In december 2017 kreeg CDBS De Noordkaap een nieuwe directeur. In verschillende gesprekken met het team, kwam al gauw op tafel dat het Daltononderwijs op “losse schroeven” stond, alsmede de visie op onderwijs in het algemeen. We zijn daarom in maart 2018 tijdens een studie tweedaagse in gesprek gegaan (met het hele team) om erachter te komen wat wij belangrijk vinden als het gaat om onderwijs voor onze kinderen. (zie voor opbrengsten studie-tweedaagse CBS De Noordkaap pdf). Toen we met elkaar dit beeld helder hadden geschetst hebben we een vervolg gemaakt richting ouders en leerlingen. Ook zij hebben meegedacht over hun “droomschool” (zie opbrengsten film-droomschool). Alle opbrengsten hebben we samengevoegd en op een studiedag met de werkgroep samengevat tot het eindresultaat van onze visie-missie. Daar hebben we ook gekeken met de link naar de daltonkernwaarden: verantwoordelijkheid – samenwerking – effectiviteit – zelfstandigheid en reflectie. Wij zagen veel relatie tussen onze visie op onderwijs en de visie op Daltononderwijs. Dit hebben we besproken met het gehele team. Ons uitgangspunt is duidelijk; “We staan achter wat we doen en hoe we het doen”. We vinden dat we op een Dalton manier met elkaar samenwerken op school- leerkracht- en leerling-niveau. We willen dit graag laten zien aan het visitatieteam. We willen een Daltonschool blijven. We hopen dat er door het visitatieteam gezien wordt hoe wij werken en hoe wij dit verbinden aan de Daltonkernwaarden. Mocht de visitatiecommissie deze verbinding niet zien, dan blijven wij staan achter onze visie/missie en werkwijze. We staan daarom ook relaxed in de visitatie en zien de bevindingen van het visitatieteam met vertrouwen tegemoet.

bevindingen visitatieteam

Na de vorige visitatie is er een tijd van bezinning geweest. Besloten is om met dalton door te gaan. Onder leiding van een daadkrachtige directeur is een nieuwe visie/missie opgestart. Toen alle neuzen weer dezelfde richting op stonden, is er gewerkt aan het opzetten van een professionele (dalton)cultuur. Hierbij zijn de 7 kernwaarden leidend en worden in elke groep nageleefd. Dat was duidelijk in de groepen te zien.

aanbeveling 2.

We zien allerlei praktische proeftuintjes. Er is echter bijna niets geborgd in een daltonbeleidsplan. Wel is er een soort richtlijndocument aanwezig, maar die beschrijft niet jullie visie en werkwijze. Zorg voor een goed en duidelijk daltonbeleid en werk het uit in het dalton-beleidsplan.

evaluatie school

Na ons missie/visie droomschool traject hebben we de verbinding gemaakt met Dalton. Deze verbinding hebben we geborgd middels het Daltonboek. Wij verwijzen voor deze aanbeveling dan ook graag naar dit boek. Wij werken met het kwartiertjesrooster, taakbrief, blokjes, tutor leren, doorgaande lijn Dalton. Deze concrete voorbeelden worden in het Daltonboek nader beschreven.

bevindingen visitatieteam

Ook nu zijn er nog proeftuintjes. Groot verschil is dat deze nu ook geëvalueerd, bijgesteld en geborgd worden. Zo hebben er de afgelopen jaren al doordachte veranderingen plaatsgevonden. Ook worden afspraken ook steeds geagendeerd, zodat ze terugkomen.

aanbeveling 3.

Maak een Daltonontwikkeldocument (paragraaf in daltonbeleidsplan) aan en evalueer dit jaarlijks in het schooljaarplan.

evaluatie school

Hiervoor verwijzen naar hoofdstuk 7 van het Daltonboek. En de schooljaarplannen 2019/2020 - 2020/2021, is de koppeling m.b.t. de daltonkernwaarden zichtbaar en hier wordt in jaarverslag 19/20 ook op gereflecteerd. (zie Daltonboek en Jaarplan)

bevindingen visitatieteam

Er is een daltonboek aanwezig en deze wordt jaarlijks bijgesteld.

aanbeveling 4.

Dit is geen aanbeveling maar genoemd door het visitatieteam als adviezen:

1. Zorg weer voor een Daltoncoördinator
2. Opleiding voor collega's die nog niet Dalton gecertificeerd zijn
3. Doorgaande lijn Dalton
4. Durf kinderen nog meer ruimte te geven (loslaten - vertrouwen)
5. Maak nog meer gebruik van de ruimtes buiten het lokaal
6. Denk na over groepsdoorbrekende activiteiten/groepsoverstijgend samenwerken

evaluatie school

Wij realiseren ons dat bovenstaande punten als adviezen zijn gegeven in het bezoek van 21-11-2017. Toch hebben wij getracht deze aandachtspunten te omarmen als aanbevelingen. Punt 2 en 3 hebben wij zelf toegevoegd aan de adviezen. In het document afgelopen drie jaar kunt u uitgebreid teruglezen hoe wij deze adviezen in de praktijk tot bloei hebben laten komen. Hieronder een kleine impressie.

We zijn aan de slag gegaan met het zoeken van een Daltoncoördinator. We hebben ingezet op twee coördinatoren om zo de continuïteit te waarborgen, maar ook te zorgen voor voldoende sparing mogelijkheden. Daarnaast is ingezet op een Daltonwerkgroep waar naast de coördinatoren nog 2 collega's en de directeur. Op deze manier zorgen we voor borging van de ontwikkeling omtrent Dalton bij ons op school. Daarnaast zijn twee collega's gestart in 2019/2020 met de opleiding Dalton leerkracht. Deze zullen zij dit jaar afronden. Dit schooljaar is een collega gestart die nog geen Dalton certificaat bezit en er is nog een leerkracht die niet vast in dienst is zonder certificaat. Het voornemen is deze twee collega's in schooljaar 2020/2021 te laten starten met de opleiding.

We hebben geïnvesteerd in de doorgaande-lijn. Hier bleek nog te weinig eenheid in te zitten en dit resulteerde in onrust bij onze leerlingen. Vanuit de kijkwijzer (zie bijlage) hebben we ingezet op deze doorgaande-lijn ook het document "Zo werkt De Noordkaap" (zie bijlage), biedt houvast in de afspraken die onze school kent ook breder dan alleen Daltonaanbod.

Door de taakbrief in te voeren kunnen kinderen gemakkelijk zelf plannen. Ook het blokje draagt bij aan een eigen keuze van storen/niet storen, hulp bieden/hulp ontvangen. We merken dat we mede hierdoor kinderen anders kunnen vasthouden. De periodetaak die we verwerkt hebben in onze taakbrief geven ruimte tot het maken van eigen keuzes. Kinderen pakken deze ruimte ook en we zien vanuit de periodetaak dat kinderen gericht werken aan hun eigen doel. Dit doet gelijk iets met motivatie en interesse van de kinderen.

Door het invoeren van de gangkaarten van groep 1 t/m 8 hebben we onze leerlingen meer ruimte en vertrouwen gegeven om te werken op een andere

werkplek zoals de gang. Iedere groep weet wat de regels en afspraken zijn omtrent deze gangkaarten en weten ook wel zichtbaar gedrag hierbij hoort.

Tijdens de techniekronde werken onze kinderen groep overstijgend met elkaar samen. We hebben tijdens deze rondes ook digitale geletterdheid ingebouwd. Kinderen werken door elkaar in bouwen. Hierdoor overleggen ze met elkaar en vinden ze elkaar op expertise. Tijdens tutor lezen d.m.v. inzet BOUW! Werken we ook groep doorbrekend.

Tijdens projecten en uitstapjes proberen we ook groep overstijgend samen te werken. Dit is meer incidenteel van aard.

bevindingen visitatieteam

1. Er is een daltonwerkgroep (wens opleiden 2 daco's).
2. Loopt.
3. Goede basis aanwezig; nu verder uitbouwen.
4. In onder- en bovenbouw meer gezien dan in middenbouw (ontwikkelpunt)
Nog veel leerkracht gestuurd: "Dat moet ik eerst aan juf vragen"
5. Hier liggen nog heel veel mogelijkheden.
6. Blijft een ontwikkelpunt.

aanbeveling 5.

evaluatie school

bevindingen visitatieteam

1. Vrijheid in gebondenheid / Verantwoordelijkheid en vertrouwen

Indicatoren op leerlingniveau

1.1	De leerling neemt verantwoordelijkheid voor de verwerking van zijn taak.
1.2	De leerling legt waar nodig verantwoording af aan zijn leraren, zijn medeleerlingen en zijn ouders over de verwerking van zijn taak.
1.3	De leerling is actief betrokken bij zijn eigen (leer)werk.
1.4	De leerling draagt zorg voor zijn leeromgeving.

evaluatie school

De leerlingen werken allemaal vanuit een taak. Ze weten wat er van hen verwacht wordt en voeren de taak zelfstandig uit. Vanuit de periodetaak hebben leerlingen ruimte om een taak in te plannen waar ze zelf mee aan de slag willen. Dit wordt nu al ingezet, maar zijn we nog wel aan het finetunen. De leerling draagt zorg voor de leeromgeving, vanuit Sterkwerk hebben alle leerlingen taken. Hiermee zorgen ze voor een fijne leeromgeving.

Punt 1.2 in ontwikkeling. We zijn aan het experimenteren met reflectie kwartiertjes in elke groep. Waarin kinderen reflecteren op de door hun gemaakte taak. Ook het zelf kiezen om deel te nemen aan instructie, wat nu uitgetoetst wordt in groep 8 is in ontwikkeling evenals het kiezen van een eigen werkplek waar in groep 7/8 mee geëxperimenteerd wordt.

bevindingen visitatieteam

De leerlingen zijn betrokken bij hun taakwerk. Ze weten wat te doen en wat ze hiervoor nodig hebben. Klassen zijn netjes ingericht en leerlingen voelen zich daar ook verantwoordelijk voor. In een aantal groepen is het wachten op meer devices, ook om kinderen meer vrijheden te kunnen geven m.b.t. het zelf kiezen wanneer ze aan een taak of doel willen werken.

Leerlingen voelen zich verantwoordelijk voor hun omgeving, o.a. een takenbord draagt hier aan bij.

We hebben ook kunnen vaststellen dat 1.2 nog een ontwikkelpunt 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 taakinhoud.

1.7	De leraar begeleidt zijn leerlingen en geeft waar nodig sturing, op zo'n manier dat de leerlingen zich vaardigheden eigen kunnen maken om de leerdoelen te behalen en de taak te kunnen volbrengen.
-----	---

evaluatie school

We werken op onze school met gangkaarten. Alle kinderen vanaf groep 1 hebben een gangkaart en weten de afspraken van het spelen/werken op de gang. Ze kiezen zelf op welk moment ze op de gang gaan werken.

Een mooi experiment hiervan is het doelenbord in groep 8. En het kiezen van een eigen werkplek in groep 7-8

Op de taakbrief zien we maatwerk bij de doe-taken. Je zal zien dat hier gedifferentieerd wordt in niveau.

In de lessen die worden gegeven bij ons op school neemt de leerkracht verschillende rollen aan, dit kan zijn sturend/coachend/bevragend etc. Er is ruimte voor leerlingen om hulp te vragen en hulp te krijgen. Deze routine is ingebouwd in de wijze waarop wij instructie geven.

bevindingen visitatieteam

Soms lijkt het kader waarbinnen leerlingen zich mogen bewegen in de klas wel iets verruimd kan worden. Veel leerlingen lijken dat aan te kunnen. Schenk ze het vertrouwen. Regelmatig kregen we te horen: 'Dat moeten we eerst aan juf vragen', bijvoorbeeld voor het inzetten van een gangpas/flexplekken. Tip: Bouw dit rustig en zorgvuldig op.

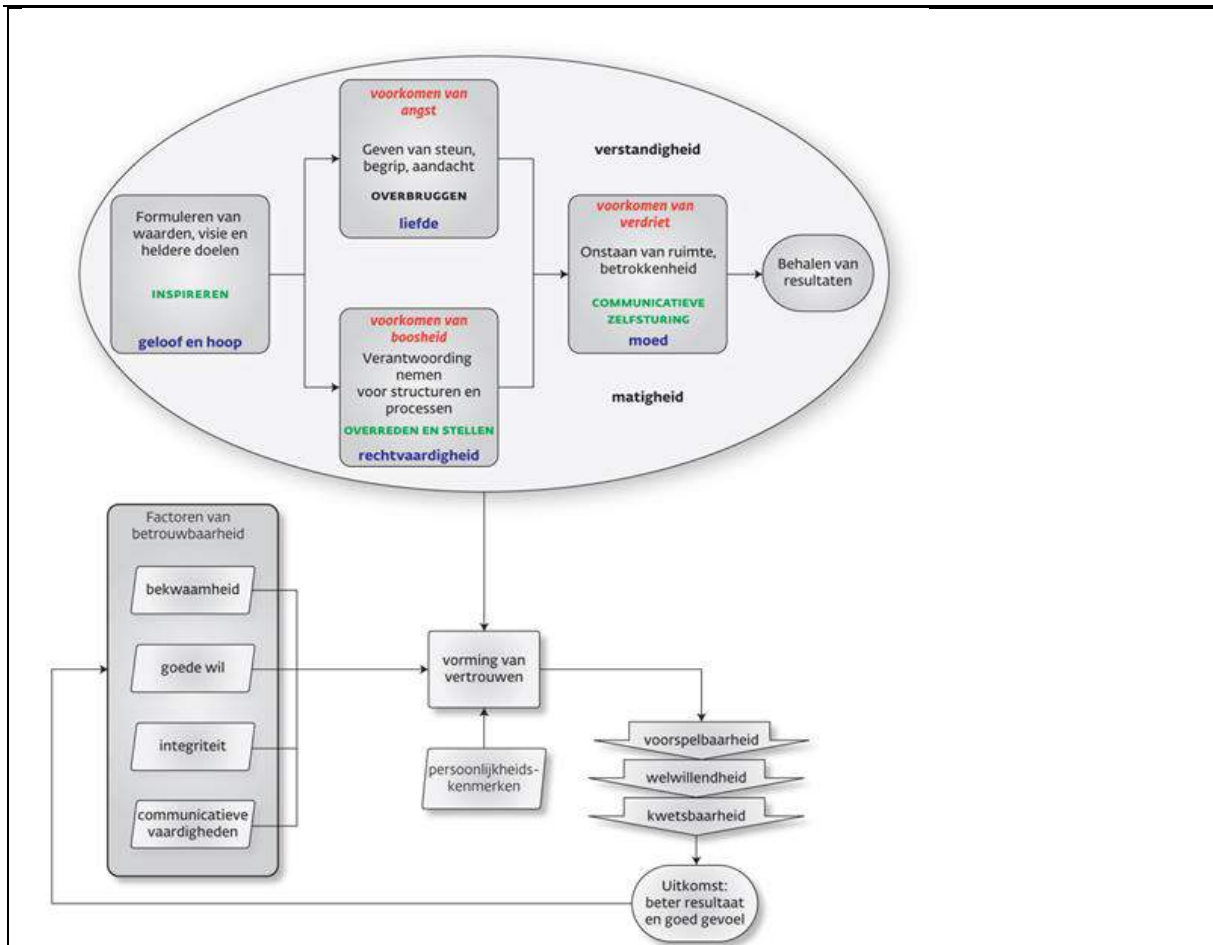
Het schoolgebouw van De Noordkaap is uitermate geschikt voor dalton. Het herbergt heel veel ruimte. De zolders worden gebruikt, het 'leerplein' was dunbevolkt, maar dat heeft ook zeker te maken met de genomen coronamaatregelen.

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

Bij ons op school werken we samen vanuit een professionele cultuur. In een professionele schoolcultuur leidt het gedrag van alle betrokkenen naar de doelen van de school en naar een toename van het welbevinden van iedereen. Dit komt leerkrachten, directie, leerlingen en ouders ten goede. Wij werken doelgericht vanuit ons schoolplan en schooljaarplan aan de gezamenlijke gestelde doelen voor onze school. Vertrouwen is de basis van Dalton. Vanuit het 'trustsworksmodel' van Voortman hebben we stappen gezet in de professionele cultuur. Zo hebben we gefocust op visie en heldere doelen stellen. Volgens Voortman (2012) kan het model als een katalysator werken om problemen te bespreken. Allereerst staan in het model de factoren van betrouwbaarheid van Mayer et al. (1995) aangevuld met communicatieve vaardigheden. Wanneer de vier factoren aanwezig zijn vormt zich vertrouwen. Bij het proces van de vorming van vertrouwen staan in de wolk daarboven de voorwaarden van de karakteristieke eigenschappen die nodig zijn binnen de relatie waar het vertrouwen zich vormt. Ook van invloed op de vorming van vertrouwen zijn de persoonlijkheidskenmerken. Wanneer er vorming van vertrouwen is, brengt dit risico met zich mee wat leidt tot voorspelbaarheid, welwillendheid en kwetsbaarheid in de relatie. Hierdoor is de uitkomst; een beter resultaat en een goed gevoel. Vanuit de directie wordt leiding gegeven vanuit de 7 principes van Covey (2012), hij zegt over professioneel vertrouwen; "Vertrouwen is de hoogste vorm van menselijke motivatie. Het brengt het beste in mensen naar boven en zij werken daardoor kwalitatief effectiever en efficiënter".



Tustworksmodel© Voortman (2012)

Als je kijkt naar de taakvolwassenheid in het team van de Noordkaap functioneren we over het algemeen als een M3 team, met af en toe ontwikkelingen op M2 niveau en uitschieters naar M4 niveau. Uiteindelijk willen we graag het merendeel van de tijd functioneren op M4 niveau en als partners in de school werken. We geven onze grenzen aan, maar doen dit soms niet tijdig genoeg. We komen gemaakte afspraken na en hebben het er met elkaar over wanneer dit niet lukt. We maken dan in gezamenlijkheid hier afspraken over.

M1	M2	M3	M4
Oriëntatiefase	Conflictfase	Samenwerkingsfase	Autonome fase
Taakgericht: • wat moet ik doen? • afwachtend • afhankelijk van de leider • klagerig • niet doelgericht • niet luisteren	Relatiegericht: • verschillen zichtbaar maar taboe • bondjes • voelbare irritatie • lage motivatie • lage productie • willen wel/niet • kunnen wel/niet	• taak – relatie • samenwerken • begin <i>identiteit</i> • conflicten worden aangegaan/ opgelost • hoge motivatie • hoge productie • plezier en trots	• taak – relatie: balans • synergie • gedeelde verantwoordelijkheid • gedeeld leiderschap • doen zaken met de gehele organisatie
Kleuters	Pubers	Volwassenen	Partners

Teamontwikkeling volgens Lingsma (1999).

1.11 zie hiervoor het schoolplan en schooljaarplan daar staan deze punten uitgebreid beschreven. 1.12 zie blz. 28 schoolplan.

bevindingen visitatieteam

De school heeft ingezet op een professionele cultuur. Nog in ontwikkeling, maar al heel veel stappen gezet en weg uit de 'familiecultuur'. Met de komst van een nieuwe directeur zijn aanbevelingen opgepakt en wordt er via een constructieve lijn aan verbeteringen gewerkt. Vertrouwen gevoeld door teamleden sijpelt mogelijk (is een aanname) ook door naar de leerlingen.

Inzet op sociale/ emotionele doelen is duidelijk zichtbaar in de groepen. Kaarten met aandachtspunten of 'wijze spreuken' aan de wand kunnen door kinderen toegelicht worden. Bijvoorbeeld: 'Als ik oefen, word ik beter, iets niet weten is niet erg etc.

Veel kinderen geven aan blij te zijn om op CDBS De Noordkaap te zitten (trots op de school). Er heerst een positief pedagogisch klimaat op de school.

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

Door de invoering van periodetaken kunnen leerlingen dit initiatief pakken. Op het gebied van andere vakken is dit nog niet geïntegreerd en loopt hiervoor een experiment in de bovenbouw. Die we delen met het team en wellicht uitwerken in doorgaande lijn.

Hulp vragen doen leerlingen middels gebruik van de dobbelsteen en maatjeswerk. De doe- en doeltaken worden ingepland door de leerling en hij is verantwoordelijk hieraan te werken op door hem bepaalde tijden. Dit gaat vanuit de taakbrief vanaf groep 5 t/m 8. In de groepen 1 t/m 4 experimenteren de leerlingen hiermee. 2.4 Dit is in alle groepen afgesproken door gebruik van het stoplicht. Kinderen weten wanneer ze de leerkracht kunnen storen en wanneer niet. Ze weten ook als het niet kan hoe ze wel hulp kunnen vragen of kunnen doorwerken aan hun taak. 2.5 Vanaf groep 4 mogen kinderen zelf delen van hun taak nakijken hierin zit een

opbouwende lijn waardoor in de bovenbouw kinderen zelfstandig nakijken. Door de inzet van Snappet wordt dit veelal gedaan door het programma en is het nu minder zichtbaar in de school (denk aan nakijktafel). Kinderen weten wel dat wanneer ze zelfstandig gaan werken en Snappet aangeeft dat er veel fout gaat, ze een actie hierop moeten zetten richting leerkracht of medeleerling. Deze actie linkt al meer aan het reflecteren op gemaakt werk dan alleen het zelfstandig nakijken. Deze verdiepingsslag vinden wij als team waardevol.

bevindingen visitatieteam

Het kwartiertjesrooster, stoplicht en de dobbelsteen bieden de leerlingen structuur en houvast. De dobbelsteen kan ook kinderen consequent op afstand houden of juist voortdurend aanmoedigen om te komen, maar daar kan de leerkracht op sturen. De hulpvraag is goed zichtbaar en leerlingen kunnen goed met uitgestelde aandacht omgaan, hebben we gezien. De taakbrief is duidelijk voor de kinderen. We merkten dat kinderen soms eigenlijk werkten met dagtaken. Kinderen zijn taakgericht.

Het doelenbord stimuleert (positief dwingend) om kinderen initiatieven te leren nemen of keuzes te maken over het wel of niet volgen van instructies. Leerlingen waren zeer tevreden met deze manier van werken.

Punt 2.5 ook gezien.

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

Dit zie je terug in het leerklimaat in onze school, deze is te ervaren wanneer je in de school bent. Je ziet op verschillende kinderen met verschillende taken werken en hiervoor hun verantwoordelijkheid nemen. 2.7/2.8/2.9 dit is terug te zien in de school en in gesprek met leerlingenraad en leerkrachten.

bevindingen visitatieteam

Punt 2.7 is in ontwikkeling, er wordt over nagedacht (o.a. door proeftuintjes flexplekken, doelenbord en periodetaak).
 De periodetaak, in dit geval gekoppeld aan een project (wereldverkenning), voegt echt iets toe aan het leren van kinderen. We zagen enorme betrokkenheid. Ze voelen de ruimte om met hun eigen leerproces bezig te zijn, vaak op een andere plaats dan bij hun eigen werkplek. Dit zou verder uitgerold kunnen worden. Kinderen vertellen vol trots dat er op hun school gekozen mag worden, met welke taak ze mogen beginnen.
 In groep 1, 2 en ook in 7, 8 lijken de kinderen zelfstandiger te zijn dan in de andere groepen waar de leerlingen mogelijk iets meer bij de hand worden genomen. Kleuters wisten goed uit te leggen hoe zelfstandig kiezen te werk ging, ze bewogen zich vrij door het lokaal en ze leken precies te weten hoe en waar ze mee aan het werk gingen. Fijn om te zien hoe kinderen uitgedaagd werden om zelf problemen op te lossen.

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

We werken vanuit Teamontwikkeling volgens Lingsma (1999), hierin wordt in M4 team beschreven gedeelde verantwoordelijkheid en gedeeld leiderschap dit doe we door de inzet van ons jaarplan in een doelenbord. Iedere groep is verantwoordelijk voor het maken van progressie op de doelen van de werkgroep. Er wordt een beoogt resultaat vastgesteld dit is echter niet het einddoel, gaandeweg neemt de ontwikkelgroep het team mee in de ontwikkelingen en spreken we samen over de weg en uiteindelijk de uitkomst. Dit jaar worden er een lees- en rekenspecialist en intern begeleider opgeleid. Tevens zijn er leerkrachten bezig met de opleiding Daltonleerkracht. Ieder jaar is mogelijkheid om scholingswensen aan te geven. Tijdens de gesprekcyclus vanuit MOOI hebben we het over de ontwikkeling van jezelf als leerkracht en van jezelf als teamlid. In de vergaderstructuur willen we stappen zetten. Op dit moment is de frequentie van vergaderen te laag en inhoudelijk te lang. We willen er korter op zitten om te bespreken en uit te wisselen wat er binnen de werkgroepen gebeurt. Om op deze manier ook iedereen mee te nemen in de ontwikkelingen die spelen. Hiervoor wordt in eerste instantie vanuit de directie gezocht naar een ander soort structuur, dit komt voort uit wensen uit het team om meer/tijdiger geïnformeerd te worden.

bevindingen visitatieteam

Er is een daltonwerkgroep opgericht, onderbouw en bovenbouw is hierin vertegenwoordigd. Hiervoor is gekozen om een breed draagvlak te creëren. Een beoogde ontwikkeling is ook om twee daltoncoördinatoren op te leiden. Nu al is de inspiratie en energie voelbaar van de teamleden die de daltonopleiding doen. Leerkrachten gaven aan dat ze staan te popelen om allerlei dingen aan te pakken, maar zich nog tegengehouden voelen door de coronaregels waar onze samenleving nu mee te kampen heeft.

3. Samenwerking

Indicatoren op leerlingniveau

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

3.1/3.2 dit is te zien in de sfeer op school en tijdens de visitatiedag. 3.2 Wij zetten in op sociaal emotionele vorming. Op dit moment doen wij dit vanuit de aanpak SterkWerk. Dit is 1 van onze ontwikkeldoelen waarbij het einddoel niet vaststaat, maar waarin we wel een pad bewandelen waarin we onderzoeken of deze werkwijze bij onze populatie past.

bevindingen visitatieteam

Samenwerken (in de vorm van hulp vragen via het daltonblokje) zie je al ontstaan zodra het stoplicht van rood naar oranje gaat. In alle groepen werkt dit systeem heel goed. We hebben bij groep 1 gezien dat kinderen geleerd wordt om in tweetallen, om de beurt, de afbeelding van een kaart te omschrijven en daar samen over te praten en van te leren.

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

Deze competentie is in zijn geheel terug te zien in de school tijdens instructielessen die gegeven worden. Er heerst bij ons op school een lerend klimaat waarbinnen we met respect met elkaar omgaan. Onze kernwaarden zijn hierin leidend.

1. Respect
2. Veiligheid
3. Vertrouwen
4. Plezier
5. Synergie (1 + 1 = 3)
6. Deskundig

Ook de keuze om te werken met een daltonwerkgroep geeft iets weer van onze keuze voor gezamenlijke verantwoordelijkheid.

bevindingen visitatieteam

De school heeft de afgelopen jaren ingezet op een veilig leefklimaat. Veiligheid en vertrouwen is de grondtoon voor het kunnen ontstaan van een goede samenwerking.

In getoonde filmpjes van de school hebben we mooie vormen van samenwerking gezien. Tijdens onze dag hebben we niet veel (coöperatieve) samenwerkingsvormen kunnen zien.

Er is aandacht voor de kernwaarde synergie, toch wordt er misschien ook nog wel heel veel naast elkaar gewerkt in plaats van samen lerend een doel proberen te bereiken.

Indicatoren op schoolniveau

3.7	De school is een leefgemeenschap waarbinnen leerlingen, leraren en overige medewerkers op een zichtbare wijze samenleven 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

Zie schoolplan en schooljaarplan.

Net als Parkhurst zien we de school steeds meer als een community, waarin we met elkaar werken en steeds meer ruimte willen ontwikkelen om elkaar mogelijkheden te versterken.

bevindingen visitatieteam

Deze school biedt een veilige oefenplek.

Tip: De school zou de leerlingenraad belangrijker kunnen maken. Stimuleer de kinderen tot het bedenken van goede en uitvoerbare ideeën. Ook in de klas zou in het verlengde hiervan klassenvergaderingen gehouden kunnen worden. Je stimuleert hiermee ook de samenwerking tussen de school en de leerlingen, groep doorbrekend. Geef leerlingen nog meer het gevoel dat ze ertoe doen, ook in het beleid van de school. In het daltonboek noemt de school als uiteindelijk doel van samenwerken 'democratisch burgerschap'.

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

Reflectie is een ontwikkelpunt binnen onze Daltonkernwaarden en hier zullen we komend schooljaar aan gaan werken om deze competentie in doorgaand lijn in de school weg te zetten. Op dit moment gebeurt dit incidenteel. Zo hebben we eerder beschreven hoe wel nakijken willen verbinden aan reflecteren op je inzet en resultaat en aan dat nakijken zo meer eigenaarschap en consequenties te verbinden. Ook de periode taken zijn hier mooie voorbeelden van. Op termijn komt reflecteren op en werken aan leerdoelen, daltondoelen en eigen doelen (denk aan

talent van kinderen) samen in het werken vanuit portfolio. Hierin willen we ouders en kinderen laten meedenken.

Ook het opstellen van heldere Daltondoelen voor groep E2-4-6 en 8 en het reflecteren hierop wordt een speerpunt.

De ontwikkeling komende jaren van rapport naar portfolio, het instellen van reflectiegesprekken, maar vooral de daarbij horende verantwoordelijkheidscultuur en eigenaarschap is daarin een richtinggevende stap.

bevindingen visitatieteam

Deze daltonpijler staat nog in de kinderschoenen. Er vindt reflectie plaats bij het zelf nakijken van taken. Tijdens de onderwijsdag zien we kleine reflectiegesprekjes in de verschillende groepen. Zoals hierboven beschreven moet er nog wel het één en ander gebeuren. **Zie ook aanbeveling 1**

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

Zie bovenstaande bij competentie

Tijdens de driejaarlijkse gesprekcycclus hebben leraren de mogelijkheid om zelf keuzes te maken hoe zij zich willen ontwikkelen om de school verder te helpen. Zo zijn op dit moment twee leerkrachten zich aan het scholen voor leerkracht Dalton en leiden we een Reken- en Leesspecialist op.

We werken vanuit een doelenbord waarin we per werkgroep verantwoordelijk zijn voor de ontwikkeling op schoolniveau. We reflecteren hier gezamenlijk op en stellen doelen.

bevindingen visitatieteam

Bovenstaande hebben we gelezen in de beleidsstukken en gezien. Het zou mooi zijn als de toekomstige daltoncoördinatoren ook een specialistenfunctie krijgen.

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

Leren van elkaar doen we middels collegiale consultatie.

Doorgaande lijn reflectie op leerling niveau is een ontwikkelpunt deze staat gepland voor schooljaar 2021-2022. Zie boven de uitleg hiervan.

bevindingen visitatieteam

Is in de beleidsstukken terug te vinden. Collegiale consultatie niet gezien. Is ook niet mogelijk op het ogenblik vanwege coronamaatregelen.

5. Effectiviteit/ doelmatigheid

Indicatoren op leerlingniveau

5.1	De leerling behaalt zijn leerdoelen die passen bij zijn persoonlijke ontwikkeling.
5.2	De leerling gaat op een efficiënte en verantwoorde wijze om met zijn leertijd.
5.3	De leerling is actief bezig met de taak en maakt efficiënt gebruik van zijn keuzemogelijkheden.

evaluatie school

Dit is terug te zien tijdens de lessen. De keuzemogelijkheden zijn bij ons herkenbaar als doe- en doeltaken en tevens periodetaken.

bevindingen visitatieteam

We hebben in de klassen gezien dat de kinderen erg taakgericht kunnen werken. Het kwartiertjesrooster helpt de kinderen goed overzicht te hebben wanneer er gezamenlijke activiteiten zijn en wanneer er tijd is om te werken aan taken. We hebben de doe-, doeltaken in de groepen 3 t/m 8 gezien en de periodetaken in groep 8.

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

Veel van deze competentie is terug te zien tijdens de lessen en de voorbereiding hiervan. Alle leerkrachten op de Noordkaap werken op deze manier met hun klas. Dit zijn de basisafspraken die wij hebben gemaakt in het kader van effectief onderwijs. Ik verwijs hierbij naar eerder genoemde zichtbare onderdelen van ons onderwijs als; kwartiertjesrooster – leerlingen uitnodigen deel te nemen aan instructie en hierin zelf keuze laten maken – doelen aangeven – herhalingstaken (automatiseren voor wie dat nodig heeft).

Op termijn wordt dit ook zeker een ontwikkeldoel die we koppelen aan reflectie, zie hiervoor portfolio gestuurd werken en talent ontwikkeling (eerder beschreven in dit stuk)

Een deel van deze competenties zijn te bevragen in een gesprek wat op de dag van visitatie zou kunnen plaatsvinden.

bevindingen visitatieteam

We hebben het kwartiertjesrooster in alle groepen gezien. Het werken met uitgestelde aandacht alsmede het daltonblokje wordt overal gebruikt en de kinderen kunnen prima verwoorden waarvoor deze hulpmiddelen dienen. De leerkrachten zetten de beschikbare tijd effectief in om individuele of groepsgewijze instructies te geven. Het zelf intekenen op instructie en werken aan doelen wordt nog niet in alle groepen gedaan.

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

Dit zijn de schooldoelen die wij nastreven en de basis moet op orde. De intern begeleider en directeur bewaken dit proces bovenschools en bespreken opbrengsten met het team in zijn geheel. De leerkrachten zijn in eerste instantie verantwoordelijk voor hun eigen groep, maar zeker ook in de gedeelde werkruimten voelt elke leerkracht zich verantwoordelijk voor alle daar aanwezige leerlingen. En zal ook ondersteunen of ingrijpen waar nodig.

Om te kunnen functioneren als M4 team is het van belang dat zij inzage hebben in de doorgaand lijn. Deze bespreken wij middels een datamuur na de Cito opbrengsten. We kijken dan naar aanbod – groepssamenstelling en vragen of er opvallende punten zijn waaraan we als school gaan werken en op in gaan zetten. Zo was speerpunt afgelopen jaren technisch lezen.

De doorgaande lijn van de daltoncompetentie is vastgelegd in de kijkwijzer.

bevindingen visitatieteam

Eerste punt hebben we niet gezien, maar het lijkt ons logisch dat dat gebeurt. De gezamenlijke verantwoordelijkheid van de leerkrachten hebben we wel gevoeld (professionele onderwijscultuur) en gezien. Doorgaande lijn is ons duidelijk geworden. Cito-opbrengsten vertellen natuurlijk ook veel over deze daltonpijler. Deze zijn goed. Kijkwijzer is aanwezig, maar hebben we niet gezien.

6. Borging

Indicatoren op schoolniveau

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

evaluatie school

6.1 Zie Daltonbeleidsplan 6.3/6.4/6.5/6.7/6.8/6.10 ja

We werken met een werkgroep Dalton op dit onderdeel. We gaan dit jaar bekijken of we weer een Daltoncoördinator willen opleiden. Het deelnemen aan conferenties op regioniveau doen we wel. Het van elkaar leren ook binnen Dalton is voor ons erg stimulerend gebleken. Dit merken wij op regioniveau als ook met de Daltonschool binnen onze vereniging waarmee wij samen het traject Dalton leerkracht doorlopen.

Leerlingen en ouders bevragen op het gebied van Dalton is de afgelopen periode niet specifiek gedaan. We zijn voornemens dit na visitatie weer op te pakken. We hebben wel ouders meegenomen in de ontwikkelingen middels koffieochtend, informatieavond en oudergesprekken. Ook leerlingen bevragen we middels de leerlingenraad en laten zich zo onderdeel voelen van de schoolontwikkeling die we doorlopen op Daltongebied.

We hebben een traject gehad waarin we hebben gekeken naar wie we zijn als school en wat wij belangrijk vinden. Daaruit is onze visie/missie opgesteld. Op basis daarvan hebben we voor ons belangrijke kernwaarden geformuleerd. Daarna hebben we de bruggen geslagen met het Daltononderwijs. Ondanks dat wij al enige tijd Daltonschool zijn, start het proces vanaf de basis. We ervaren wat we doen past bij de uitgangspunten van Dalton, maar willen onze eigendraai geven aan hoe wij denken te werken vanuit de pijlers: verantwoordelijkheid-samenwerking – effectiviteit – zelfstandigheid en reflectie. We merken dat we vanuit de Daltonvereniging onze eigenheid verliezen en niet toekomen aan het

uitvoeren van de Daltonprincipes zoals wij deze willen toepassen. We hebben daarom ook met elkaar afgesproken te werken zoals we dit altijd doen. Als de visitatiecommissie vindt dat dit past bij het Dalton certificaat en onze werkwijze ervaart zoals wij deze verbinden met de Daltonuitgangspunten vinden wij dat fijn en willen we graag een voorbeeld zijn van Daltononderwijs in de regio. Echter als dit niet het geval is gaan wij door op de manier zoals we nu werken op school en staan we achter onze visie/missie en daarbij behorende kernwaarden. Dan zonder het certificaat Dalton. Onze ouders hebben wij ook meegenomen in dit uitgangspunt en wij vinden het verstandig om dit ook aan de visitatiecommissie mee te geven. Hierover gaan we ook graag mondeling in gesprek, omdat wij ons realiseren dat dit ook de uitwerking kan hebben dan wij niet zouden willen ontwikkelen of bewegen. Dit is niet het geval en zoals u hierboven ook heeft kunnen lezen zijn wij juist erg aan het ontwikkelen.

Tijdens de vorige visitatie was er wisseling van directie. De vertrekkende directeur was de kartrekker op het gebied van Dalton. Mede daardoor hebben en het gemis aan andere dalton-dragende krachten, zoals daltoncoördinator of daltonwerkgroep is de ontwikkeling van Dalton blijven liggen. Doordat we dit hebben kunnen vaststellen hebben we nu gekozen voor een andere aanpak middels gedeelde verantwoordelijkheid en gedeeld leiderschap. Iedereen heeft nu zijn verantwoordelijkheid binnen de school en we zijn met elkaar verantwoordelijk. Op deze manier willen we ervoor zorgen dat veranderingen duurzaam plaatsvinden en ook op de lange termijn zichtbaar zullen zijn in de school. Deze transitie in de afgelopen drie jaren maakt dat we goed weten waar we voor staan waar we naar toe willen en of Dalton daarbij past? Wij vinden van wel en hebben getracht in dit verslag, het Daltonboek en belangrijkste in de school zichtbaar te maken wat voor ons Dalton is. Ook hebben we aangegeven waar onze ontwikkelpunten liggen en hoe we met elkaar als team hierover in gesprek zijn. Dit alles maakt dat wij uitkijken naar de visitatie en benieuwd zijn naar de bevindingen van de visiteurs.

Parels van de school

Doorgaande lijn Dalton

Taakbrief (doe- en doeltaken en doorwerktaken)

Keuze van werkplekken

Kwartiertjesrooster

Coachende leerkrachten

Taakgerichte sfeer

Samenwerkend leren

Leerlingenraad

Oog voor talent

Proeftuin in groep 8 zelf kiezen deelnemen aan instructie

Proeftuin periodetaak

Ontwikkel- en onderzoeksvragen

Reflectie

Inbedden in doorgaande lijn van werkplekken (instructie-stilte-samenwerkplekken)

Zelf kiezen om deel te nemen aan instructie vanaf groep 1

Werken vanuit portfolio

Reflectie op Daltondoelen E2-4-6 en 8.

Onze verwachtingen van de uitslag van de visitatie

Een Daltonschool in ontwikkeling. Er is duidelijk Daltononderwijs terug te zien in de school. Leerlingen, ouders, leerkrachten weten samen te vertellen over het Daltononderwijs op de Noordkaap. De Daltonwerkgroep stelt doelen en werkt deze uit in DOP groepen. Er is duidelijk ruimte voor reflectie op leerkracht niveau. Het team weet waaraan gewerkt wordt en gaat worden. Er wordt actief verbinding gezocht met andere Daltonschole om te inspireren en te leren. Een school waar Dalton op deze manier in ontwikkeling is hebben we graag binnen de Dalton vereniging en zijn we trots op.

Waar staat onze school bij de volgende visitatie?

We hebben stappen gezet in reflectie en eigenaarschap van leerlingen. Leerlingen maken zichtbaar eigen keuzes en kunnen deze onderbouwen naar zichzelf en anderen. Leerlingen weten waar ze goed in zijn (talent) en waaraan ze willen werken. Ze weten ook waarvoor ze dit doen. Leerlingen zijn gemotiveerd en spreken vanuit zelfvertrouwen. Leerlingen kiezen naast of ze instructie willen ook een eigen plek om te leren. Ze kunnen beredeneren waarom ze deze keuze maken. We zien dit al vanaf groep 1 ontstaan.

bevindingen visitatieteam

We hebben gezien en gelezen dat het team van De Noordkaap hard gewerkt heeft aan de missie/visie en het verbeteren van de daltonpijlers binnen de schoolmuren. Er is veel overleg geweest en zaken zijn geborgd in verschillende documenten. De school heeft een goed zicht waar ze staat en welke ontwikkelingen ze wil inzetten de komende jaren.

Er is een daltongroep opgericht die ervoor kan zorgen dat de school zich blijft ontwikkelen op daltongebied.

Ook participeert het team in de regio om het onderwijs verder te verbeteren.

Overige opmerkingen school

(nog niet in zelfevaluatie opgenomen, maar wel relevant)

Uit de gesprekken met leerlingen

We praten met vijf leerlingen, twee leerlingen uit groep 6 en verder nog leerlingen uit groep 5, 7 en 8. Enthousiaste leerlingen, ze stellen zich keurig voor. Ze vinden het lastig om te praten over de activiteiten die ze hebben gedaan. Als successen worden 'de tostdag' en een aanpassing op de taakbrief (m.b.t. de doorwerktaken) genoemd. Eén leerling is de voorzitter, verder is er geen verdeling van taken. Juf schrijft alles op. De leerlingenraad komt ongeveer één keer per maand bij elkaar.

In één klas wordt een leerling op basis van zijn of haar ideeën gekozen, bij de andere klassen kun je je opgeven en dan word je gekozen of er wordt geloot.

Als iemand een goed idee heeft in de school dan kan dat doorgegeven worden (mondeling) aan iemand van de leerlingenraad, maar dat gebeurt niet zo vaak. In de klas wordt niet vergaderd.

De leerlingen zijn heel positief over hun school.

Nooit veranderen: de taakbrief, tostdag en kauwgom tijdens de cito's (voor concentratie).

Veranderen: ledere groep moet tijdens de pauze een eigen plek krijgen.

Twee leerlingen hebben nog net de tijd om hun school een cijfer te geven: 10 en 7,5.

Waarbij genoemd wordt dat de 7,5 een tien wordt als iedere groep zijn eigen speelplaats houdt tijdens de pauzes.

Uit de gesprekken met leraren en ondersteunend personeel

Leerkrachten geven aan dat bij de vorige visitatie dingen niet duidelijk waren: één kartrekker (directeur), geen daltonboek en geen visitatieverslag. Men wist van elkaar niet wat men deed. Interim zou zaken oppakken, maar heeft dit nagelaten.

Nu zijn ze trots op de school. Goede onderwijscultuur, alle neuzen dezelfde kant op, vernieuwingen die er echt toe doen.

Iedereen heeft zin in nieuwe ontwikkelingen.

Uit de gesprekken met de schoolleiding

Op De Noordkaap is in eerste instantie niet gekozen voor een daltoncoördinator, maar voor een daltonwerkgroep. Hierin zitten drie leerkrachten, de locatieleider en de directeur.

Bij regiobijeenkomsten wordt de school vertegenwoordigd door één van deze vijf personen.

Bijzonderheden: in groep 5 is vervanging (deze groep hebben we niet bezocht), vanaf februari is er een groep 4 gemaakt (was $\frac{3}{4}$). Deze leerkracht is nieuw op school.

Na de vorige visitatie is eerst een gezamenlijke missie/visie bepaald. Men werkt hier volgens een aantal kernwaarden: Respect, veiligheid, vertrouwen, plezier, synergie en deskundig. Deze zijn leidend in de school. Wij hebben aangegeven dat een daltonschool volgens de vijf daltonpijlers werkt. In het nagesprek werd ons uitgelegd dat de school, nu er een verlenging van vijf jaar komt, deze kernwaarden gaat wegschrijven in de daltonpijlers.

Het team hoopt tijdens deze visitatie met ons in gesprek te komen en te kunnen laten zien wat ze "in huis hebben".

Op de vraag welke aanbevelingen het team zichzelf zou geven, werden de volgende zaken genoemd: uitbreiding eigen inbreng van de kinderen (o.a. flexplekken, periodedoelen, doelenbord). Reflectie een boost geven. Verdiepen in portfolio.

We hebben geconcludeerd dat het daltongehalte van de website minimaal (eigenlijk bijna nul is). Dit verdient (ook volgens de ouders) aandacht.

Parels van de school: plus-/klusklas, periodedoelen, doelenbord, taakkaart met doe-, doe-en periodetaken, missie/visie, doorgaande daltonlijn, leerlingenraad, oog voor talent, taakgerichte sfeer, gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Uit de gesprekken met ouders

We spreken met vier ouders.

Een moeder met twee kinderen in groep 3 en 4, ze is lid van de activiteitencommissie.

Een moeder met kinderen in groep 1 en 3, ze maakt deel uit van de MR, verkeers- en activiteitencommissie.

Een moeder met kinderen in groep 2, 3 en 6, ook zij is lid van de MR.

En een moeder met kinderen in groep 3, 6 en 8

Om verschillende redenen werd er gekozen voor De Noordkaap: Goede locatie, een goede vriendin was al verbonden aan de school, goed gevoel bij de school, goede verhalen gehoord over de school, open dag bezocht, een andere school voelde niet goed.

Drie van de vier ouders noemden hierbij dalton als meerwaarde van de school.

Meegenomen in daltonontwikkelingen door (recent) ouderoerchend online, via een kijkje in de dalton manier van de school, eigen projecten van de kinderen, omgekeerd oudergesprek (onderwerp o.a. hoe om te gaan met verantwoordelijkheid en reflectie).

Toch mag dalton nog meer zichtbaar zijn.

Moeilijk voor ouders om te zien wat er in de onderbouw aan dalton plaatsvindt. Tip: via de Nieuwsbrief berichten. Ouders weten niet altijd precies wat nu dalton is en wat juist niet.

Ook voorlichting hoe ouders thuis dalton kunnen doen (op één lijn met de school).

Jammer: alleen betrokken ouders bij de koffieochtend aanwezig.

Sterke punten: Iedere leerling leert zichzelf zijn, bij vragen word je heel serieus genomen, school is benaderbaar, zo mogelijk leren kinderen zelf te doen en op te lossen en (van horen zeggen) dat plannen leerlingen van De Noordkaap beter afgaat in het VO.

Om over na te denken: Balans tussen prestatiedruk en welzijn goed in de gaten houden, standpunt van de school is (ten goede) veranderd bij het doorlaten gaan van kinderen naar groep 3 en (zo nodig) uitdagingen bieden bij bepaalde vakken.

Cijfer voor de school een 8, toevoeging door één ouder: 'En voor de juffen een 9'!

Uit de gesprekken met het bestuur

naam bestuurslid: algemeen bestuur: Simon van der Wal

Binnen dit bestuur (VC pong Noord-Groningen) zijn er twee daltonscholen. Naast De Noordkaap is dat een basisschool in Leens (zeker wist Simon dat niet, want de school is net gefuseerd). In Rasquert is er ook een fusie geweest, maar deze school gaat het daltontraject weer in. Eén van deze scholen was een daltonschool.

Als sterke punt van De Noordkaap wordt het visietraject van de school genoemd (beleidsmatig erg constructief).

Een ontwikkelpunt: Veel ziekte geweest en communicatie onderling was meer familiair dan zakelijk. Samen de goede kant op bewegen was lastig. Er wordt nu hard gewerkt aan een professionele cultuur (een regelmatig terugkerend agendapunt).

Vanuit het team kregen we de vraag twee daltoncoördinatoren op te leiden. Simon geeft aan dat de scholen kunnen intekenen op nascholing. De scholingsfaciliteiten zijn ruim. Simon spreekt een positieve verwachting uit op onze vraag n.a.v. de uitkomst van de visitatie. De school heeft na de vorige visitatie de zaken vanaf het eerste moment goed opgepakt en opnieuw opgebouwd en uitgebreid.

beoordeling

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

* niet van toepassing bij licentieverlening

Advies aan het bestuur van de NDV

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

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

Aanbeveling	Omschrijving
Nr. 1	We zien veel eigenaarschap m.b.t. de taak. Vergroot dit nog door taken te koppelen aan doelen door de hele school heen. Reflecteer individueel en/of in groepjes op deze doelen.
Nr. 2	Jullie geven aan ook in het rapport een groter kindaandeel te willen zien. Ontwerp een rapportdeel (portfolio) waarin het kind kan reflecteren op zichzelf (daltonpijlers). Overweeg een driehoeksgesprek te houden (kind-ouder-leerkracht) i.p.v. een gewoon rapportgesprek.
Nr. 3	Jullie zijn komende 5 jaar daltonbasisschool. Draag dit ook uit. Dat betekent dat de daltonpijlers veel zichtbaarder zijn in de website, nieuwsbrief, kennis kinderen over dalton en in beleidsstukken.
Nr.	
Nr.	

slotopmerkingen

We hebben een interessante, leerzame dag gehad op CDBS De Noordkaap. Bedankt hiervoor.

Wat hebben jullie hard gewerkt de afgelopen jaren! Het resultaat is een mooie school met een goed pedagogisch klimaat en er is gewerkt aan een professionele cultuur. Wat een rust in de klassen. De kinderen konden goed verwoorden wat ze deden en waarom ze het zo deden.

Parels van de school:

Duidelijke structuur in de groepen, kinderen weten wat er van ze verwacht wordt, bewegend leren, doelenbord, flexplekken, periodetaken, zelfstandig werken in groepen 1 en 2, waardering ouders (voelen zich serieus genomen), ouders zien dalton als meerwaarde en laagdrempeligheid.

Er ligt een goede daltonbasis, waarop verder doorgebouwd kan worden. Dat gaat vast goedkomen met betrokken leerkrachten een daadkrachtige directeur, geweldige kinderen en tevreden ouders en bestuur.

Wij vragen de visitatiecommissie dan ook jullie licentie met 5 jaar te verlengen.

Hierboven hebben we een aantal aanbevelingen om jullie verder te helpen op het ingeslagen pad.

Nog enkele tips:

Wat een ruimte heeft deze school!!! Maak hier veel meer gebruik van.

Wij denken dat de kinderen meer vertrouwen verdienen. Dus niet elke keer weer: "Dat moet ik even aan juf vragen."

Geef de leerlingenraad meer cachet (gedragen vanuit klas, verkiezingen, klassenvergadering etc.)

Er is een wens om twee daltoncoördinatoren op te leiden. Volgens ons (en Simon van der Wal) zijn er financiële mogelijkheden.

Ondertekening voorzitter visitatieteam

naam	handtekening	datum
		23 - 4 - 2021

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

We kijken terug op een goede dag.

De visitatie was van tevoren goed doorgesproken, waardoor de dag verliep volgens de verwachte planning.

In het gesprek met de leerlingenraad was de leerling die groep 7 vertegenwoordigde waarnemend vanwege de afwezigheid (door een operatie) van de leerling uit de leerlingenraad. Dit was niet aan de visiteurs doorgegeven.

Het voelde goed om in de gesprekken de ruimte te krijgen om informatie uit de stukken die voorafgaand aan de visitatie verstuurd waren, toe te lichten.

Over de feedback die gegeven werd op onze manier van daltonschool willen zijn, willen we nog teruggeven dat er vanuit jullie een duidelijke manier van 'zo zou het moeten' werd uitgedragen. Dat is tegelijkertijd de reden waardoor wij ervoor hebben gekozen om het te doen zoals we doen.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

aanbeveling 1. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	We zien veel eigenaarschap m.b.t. de taak. Vergroot dit nog door taken te koppelen aan doelen door de hele school heen. Reflecteer individueel en/of in groepjes op deze doelen.
actie	Taakbrieven naast elkaar leggen om te kijken naar de verschillende taken en afstemmen voor een doorgaande lijn.
uitvoerenden	Team van de Noordkaap
tijdvak	Dit wordt als doel verder uitgewerkt in het daltonboek '21-'22.
scholing/ externe ondersteuning	
toelichting	
aanbeveling 2. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Jullie geven aan ook in het rapport een groter kindaandeel te willen zien. Ontwerp een rapportdeel (portfolio) waarin het kind kan reflecteren op zichzelf (daltonpijlers). Overweeg een driehoeksgesprek te houden (kind-ouder-leerkracht) i.p.v een gewoon rapportgesprek.
actie	Opnemen als agendapunt bij de beleidsvergaderingen Dalton.

uitvoerenden	Team van de Noordkaap
tijdvak	Oriëntatiefase plannen in schooljaar '20/'21.
scholing/ externe ondersteuning	Inbrengen als onderwerp bij een regiobijeenkomst. Op zoek gaan naar scholen die hier mee werken; erover in gesprek gaan, een kijkbezoek plannen.
toelichting	In de planning voor de komende jaren wordt dit verder uitgewerkt.

aanbeveling 3. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	Jullie zijn komende 5 jaar daltonbasisschool. Draag dit ook uit. Dat betekent dat de daltonpijlers veel zichtbaarder zijn in de website, nieuwsbrief, kennis kinderen over dalton en in beleidsstukken.
actie	Als nieuw actiepoint opnemen voor het schooljaar '21-'22.
uitvoerenden	Daltoncommissie
tijdvak	Wordt nog verder uitgewerkt, is een mooi vervolg op de visitatie om de school als Daltonschool te profileren.
scholing/ externe ondersteuning	
toelichting	

aanbeveling 4. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	
actie	
uitvoerenden	
tijdvak	
scholing/ externe ondersteuning	
toelichting	

aanbeveling 5. (letterlijk overnemen uit visitatieverslag)	
actie	
uitvoerenden	
tijdvak	
scholing/ externe ondersteuning	
toelichting	

Ondertekening school en
visitatievoorzitter voor gezien

naam	functie	handtekening	datum
	directeur		31-05-2021
	visitatievoorzitter		11-6-2021

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.