

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Datum visitatie	12-06-2025
Naam school/kindcentrum	Chr. Dalton Basisschool 'De Maten'
Adres	Broekmaten 6
Postcode en plaats	7683 XH Den Ham (OV)
E-mailadres school/kindcentrum	infodematen@sco-t.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	0546 671231
Bestuurder(s)	Maaïke Morsink
Leidinggevende school/kindcentrum	Mariët van der Worp (directeur) Marianne Brand (locatieleider)
Daltoncoördinator(en)	Eline van der Vegt
Aantal groepen	8
Aantal kinderen	180
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	16
In bezit van daltoncertificaat	13
Bezig met daltoncursus	0 (1 afgerond dit jaar, 2 nieuwe collega's starten komend jaar)
Nevenvestigingen	/
Stand van zaken inspectie	'Goed' in 2020
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	/
Lid 3.	/
Lid 4.	/
Lid 5.	/
Besluit vorige visitatie	☒ Licentieverlening/-verlenging
	☐ Versnelde visitatie licentieverlening
	☐ Anders, ...
Eerste visitatie school/kindcentrum	☐

1. Zelfreflectie

1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

(niet van toepassing bij 1e licentieaanvraag)

School/kindcentrum

Aanbevelingen (noteer de aanbevelingen van de vorige visitatie) 24-02-2020

Aanbeveling 1:

Een belangrijke voorwaarde voor het ontwikkelen van eigenaarschap bij leerlingen is het creëren van verantwoordelijkheid en betrokkenheid. Op de Maten is de stap gezet om te werken aan doelen om dit bij leerlingen te realiseren. De praktijk laat echter nog een sterk leerkracht gestuurd systeem zien waarbinnen de leerlingen zich bewegen.

Het werken aan doelen krijgt voor leerlingen betekenis wanneer ze de waarde 'eigen' er aan kunnen geven.

De aanbeveling betreft het dynamischer maken van werken aan doelen om daadwerkelijk eigenaarschap te ontwikkelen bij leerlingen. Dit betekent ook ruimte voor eigen initiatieven binnen een betekenisvolle context.

Aanbeveling 2:

Met de inzet van de DaVinci methode is een aanzet gedaan tot het ontwikkelen en stimuleren van talenten van de leerlingen op het gebied van wereldverkenning. Voor talentontwikkeling wordt aanbevolen om de focus te verleggen. De uitvoering is nu sterk leerkracht geregisseerd.

De focus zal meer gericht zijn op de ontwikkeling van vaardigheden en competenties om talenten zo optimaal mogelijk te benutten. Dit betekent in de praktijk dat de leerlingen meer aan zet zullen zijn en de leerkrachten een begeleidende rol innemen.

School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Aanbeveling 1:

We hebben de afgelopen jaren gewerkt aan ons digitaal portfolio en zijn erg trots op het resultaat. Het is gemaakt in Google Classroom, zodat we het naar onze eigen wensen konden inrichten. Tijdens het thuisonderwijs, in coronatijd, werkten we ook vanuit Google Classroom. We merkten dat we hierin onze gemaakte leerlijnen, taakbrief, ons trotswerk e.d. in kwijt konden. Samen met een externe ICT'er hebben we aan de invulling en lay-out gewerkt. We hebben losstaande dingen gekoppeld. Zo zijn o.a. de leerlijnen, de Daltonkernwaarden, beoordelingen en gemaakte afspraken in het portfolio opgenomen. We wilden de leerlingen meer inzicht geven in hun behaalde en nog niet behaalde doelen. Daarom hebben we doelenbladen en leerlijnen ontworpen, waardoor de leerling weet wat hij/zij moet leren en daardoor eigenaar wordt en zelf keuzes kan maken en verantwoordelijkheid kan nemen.

Aanbeveling 2:

Het werken met de methode 'Da Vinci' hebben we onder de loep genomen en we zijn tot de conclusie gekomen dat het ons niet genoeg biedt om een stevige doorgaande lijn te ontwikkelen binnen de school. Met het hele team zijn we nu op zoek naar een andere methode, passend bij onze visie en werkwijze.

Onderzoekend leren spreekt ons nog steeds erg aan en is een voorwaarde voor onze nieuwe methode, naast kennisoverdracht.

Als team zijn wij aan de slag gegaan met onze professionele leercultuur. Doormiddel van de methodiek van Stichting Leerkracht zijn wij onze professionele leercultuur aan het versterken. Hierbij zetten wij als team ook onderzoekend leren centraal.

Op den duur willen wij dit doortrekken naar de groepen, zodat ons onderwijs gedragen wordt door leerkracht en leerling.

We hebben een start gemaakt met talentontwikkeling. Hierbij gaan de leerlingen experimenten, onderzoeken en uitproberen van verschillende technieken/activiteiten.

Afgelopen jaar hebben we 1 proefperiode uitgevoerd, waarbij de leerlingen 3 weken lang verschillende workshops konden volgen om zo hun eigen talent te vergroten of ontdekken.

Voor het komende schooljaar gaat een commissie van leerkrachten aan de slag om dit in 2 periodes verder uit te werken. Leerlingen kunnen dan op inschrijving deelnemen aan verschillende activiteiten om zo steeds in aanraking te komen met nieuwe technieken of vaardigheden om zo te ontdekken waar hun talenten en interesses liggen.

We evalueren met elkaar of dit de juiste werkwijze voor onze school is.

We gaan bekijken hoe we de verwondering bij de leerlingen kunnen prikkelen!

Visitatieteam

Wat zien we terug?

Door het gebruik van de digitale portfolio zijn kinderen meer eigenaar geworden van hun proces. Ze zien zelf waar ze aan moeten werken, ze kunnen zelf keuzes maken, plannen zelf en dat geldt ook voor het werken met de eigen periodedoelen, daar zit ruimte voor eigen initiatief. We hebben van meerdere leerlingen tekst en uitleg gekregen bij hun portfolio en hoe ze daar in werken. Jullie laten hier mooie ontwikkelingen zien.

We zien een professionele leercultuur, door de hele school heen. Het team heeft op die basis geconstateerd dat DaVinci niet de juiste methode is. Momenteel zijn er twee methodes overgebleven uit onderzoek en daar gaan jullie je de komende tijd op oriënteren om te kijken wat het best bij jullie past. Talentontwikkeling zal daar een onderdeel van zijn gezien jullie eerste initiatieven daarin.

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)
- Wat is de huidige situatie? Wat gaat goed? Waar zijn jullie trots op?
- Wat zijn de ontwikkelpunten?

De indicatoren op kind-, pedagogisch medewerker/leraar- en school/kindcentrumniveau, evenals de bouwstenen in de gedachtenwolken kunnen hiertoe een hulpmiddel zijn, zie hiervoor de bijlagen op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'.

1.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

Naar aanleiding van de eerste aanbeveling zijn we verder gegaan met het ontwikkelen en samenvoegen van o.a. de leerlijnen, doelenbladen, het rapport, afsprakenbriefjes en de Daltonkernwaarden. Zie omschrijving onder aanbeveling 1 van de vorige visitatie.

We zijn gaan werken van kerndoel naar (digitaal) portfolio. Het is fijn om alles bij elkaar in een systeem te hebben. Tijdens een ouderavond hebben we de ouders uitleg gegeven hoe ze kunnen inloggen en wat ze in het portfolio kunnen vinden. De documenten in het portfolio is de leidraad voor de gesprekken binnen onze gesprekkencyclus. De leerlingen kunnen het dan thuis ook uitleggen aan hun ouders. Sommige ouders geven wel aan dat ze het fijner zouden vinden om het in een map te hebben. We hebben aangegeven dat ze het beter op een computer/laptop kunnen bekijken. Op de telefoon is het erg klein. Ouders zouden ook documenten uit kunnen printen. De leerlingen van groep 1 en 2 hebben nog geen digitaal portfolio, zij hebben een portfolio in een map.

Als team zijn we aan het bekijken wat we leerlingen aan het einde van de basisschool mee kunnen geven als tastbaar aandenken van het portfolio.

De doelenbladen hebben we ook digitaal gemaakt. Leerlingen konden als ze wilden oefenen met een bepaald doel voor rekenen, taal en spelling een linkje aanklikken, zodat ze direct naar de juiste oefeningen van Gynzy gingen, maar helaas zijn de linkjes van Gynzy aangepast, waardoor we het niet meer kunnen gebruiken. In de bovenbouw hebben we een tijd gewerkt vanuit onze leerlijnen in Gynzy. We vinden het toch prettiger om de doorgaande lijn van de rekenmethode 'Getal en Ruimte Junior' door te trekken naar de bovenbouw. Daar hebben we nieuwe doelenbladen op papier voor ontwikkeld. Komend schooljaar gaan we met elkaar kijken hoe we hier een doorgaande lijn en werkwijze voor kunnen creëren.

Leerlingen maken vanaf groep 3 een vooraftoets voor rekenen en spelling. Daardoor kan de leerling/leerkracht de keuze maken om wel of niet met de instructie mee te doen. We werken hierbij van leerkracht gestuurd naar leerling gestuurd.

Voor meer informatie zie 'Handboek Dalton – 'Van kerndoel naar portfolio' – bladzijde 25'

We werken doormiddel van de executieve functies aan de mindset van de leerlingen. Deze zijn ook terug te vinden op de taakbrief. Dit willen we nog graag verder gaan uitwerken.

De stem van de leerling vinden wij erg belangrijk. Doormiddel van een leerlingarena aan het begin van een LeerKRACHTsprint geven de leerlingen input vanuit hun eigen beleving. Op dit moment wordt dit nog op een centraal moment gehouden. Komend jaar willen wij kijken of leerlingen op groepsniveau meer kunnen betrekken. Hierdoor dragen de leerlingen verantwoordelijkheid voor het onderwijs wat ze krijgen.

Ook heeft de leerlingenraad een actieve rol als het gaat om schoolbesluiten, zodat er ook voor schoolse zaken verantwoordelijkheid gevoeld wordt.

Vanaf het schooljaar 2024/2025 combineren we ons Daltononderwijs met de leerKRACHT-methodiek. Daltononderwijs en leerKRACHT gaan beide over leren, samenwerken, verantwoordelijkheid nemen en daarop systematisch reflecteren.

We bouwen samen aan een verbetercultuur. We leren van elkaar en maken gebruik van onderzoek. Door structureel tijd vrij te maken, zorgen we voor duurzame verbetering. Samen vormen we een hecht team, waarin je (samen) steeds sterker wordt.

Met leerKRACHT creëer je een cultuur van 'elke dag samen een beetje beter', waarmee je als leraren intensief samenwerkt en met je leerlingen en de schoolleiding het onderwijs verbetert.

Voor meer informatie: <https://stichting-leerkracht.nl/>

Reactie visitatieteam

Kinderen nemen van jong tot oud hun verantwoordelijkheden. Ze krijgen dit ook. Het systeem van managers bevordert het gevoel van verantwoordelijkheid. Kleuters leren rekening te houden met andere groepen, groep 8 is op het plein verantwoordelijk voor toezicht, rust, veiligheid en nemen die taak uiterst serieus.

Kinderen krijgen de keuze, door vooraf te toetsen, aan welke doelen ze moeten/kunnen gaan werken. Er zit voor de leerlingen best veel administratie aan deze manier van werken vast. Ze laten echter zien dat ze dit goed in de vingers hebben.

Het werken met LeerKRACHT heeft ervoor gezorgd dat de schoolleiding de verantwoordelijkheden nu bij het team heeft neergelegd. De stem van de leerkracht is nu van belang en wordt letterlijk gehoord.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Een groot accent bij ons op school ligt op de zelfstandigheid van leerlingen. Aan het begin van het schooljaar worden de afspraken zelfstandigheidsontwikkeling in elke groep besproken. Zie bijlage 2 'Handboek Dalton'.

Om leerlingen zelfstandig te kunnen laten werken is effectieve instructie nodig. Tijdens de derde periode van de LeerKRACHT sessies zijn we bezig met een schoolbrede doorgaande lijn van het inzichtelijk maken van instructies en keuze te maken voor de deelname. Hierbij willen we een lijn van leerkrachtgestuurd naar leerlinggestuurd creëren.

In de onderbouwgroepen werken we aan de basisvoorwaarden om zelfstandig te kunnen werken en aan het inzichtelijk maken van de instructies.

We hebben de afgelopen jaren de taakbrief aangepast. Zo staan nu onder andere het persoonlijk leerdoel en het Daltondoel erop. Daarnaast hebben ze een periodeblad met hierop executieve functies, Daltonkernwaarden en eigen leerdoelen aan de hand van de leerlijnen in het portfolio.

We hebben leerspellen aangeschaft die passen bij de leerdoelen per groep. Tijdens de eerste periode van de LeerKRACHT sessies hebben we deze uitgewerkt voor het vakgebied rekenen. Deze zijn gekoppeld aan methode en leerlijnen om deze zo effectief mogelijk in te kunnen zetten voor leerkracht en leerling.

Reactie visitatieteam

De route die jullie kiezen om de leerspellen van leerkracht gestuurd meer leerlinggestuurd te gaan, past binnen de ontwikkeling die jullie willen en is een logische route. Dat is een eigen doel voor leerlingen op zich.

Het aanpassen van de Taakbrief is een mooie opmaat naar meer (mede)eigenaarschap. Door dit te combineren met vooraf toetsen krijgen kinderen zicht op de doelen die ze beheersen en waar ze aan moeten werken. Punt van aandacht is de vraag hoe het werken aan doelen zicht verhoudt tot het werk dat af "moet".

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

We werken schoolbreed met de KlasseKids-methode voor ons schoolklimaat. We werken aan een positief groepsklimaat, waarbij vertrouwen, helpen, samenwerken, succes en plezier kernwaarden zijn. In zo'n sfeer is er ruimte voor iedereen en kan het vertrouwen in jezelf en een ander groeien. Op De Maten zijn er 4 gecertificeerde collega's als KlasseKids trainer werkzaam. Ons streven is om de KlasseKids-lessen jaarlijks samen met een KlasseKidstrainer en de groepsleerkracht vorm te geven, zodat de juiste aanpak wordt toegepast en zich dit binnen het team verder verspreidt. Dit hebben we uitgebreid met de KlasseKidsbemiddelaars van groep 7 en 8.

Voor meer informatie zie 'Handboek Dalton' - KlasseKids – bladzijde 20

Leerlingen werken op een gerichte en afwisselende manier samen. Er is aandacht voor zowel het sociale als het didactische aspect.

Het gebouw biedt ook veel gelegenheid tot samenwerken.

Daarnaast zitten de leerlingen in de klassen in groepjes (teams), zodat ze ook de mogelijkheid hebben om met hun maatje of een andere klasgenoot te overleggen. De leerlingen kunnen zo veel van en met elkaar leren.

Wij vinden dat samenwerking en een gedeelde verantwoordelijkheid tussen ouders/verzorgers, leerkracht en kind onlosmakelijk zijn verbonden aan goed onderwijs. Graag realiseren wij effectieve ouderbetrokkenheid voor onze leerlingen.

Voor meer informatie zie 'Handboek Dalton' - Ouderbetrokkenheid – bladzijde 35

We werken sinds dit schooljaar met de methodiek van Stichting LeerKRACHT, zoals al omschreven onder punt 1.1; vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen. Dit vergroot de samenwerking van de leerkrachten. We maken gebruik van collegiale consultaties, waardoor we als team ook van en met elkaar leren.

We zouden de vergaderstructuur graag door willen trekken naar de leerlingen, door de klassenvergaderingen hier op aan te passen.

Tevens werken wij met verschillende methodes waarbij coöperatieve werkvormen geïntegreerd zijn en samenwerking wordt gestimuleerd.

Reactie visitatieteam

Jullie indeling van de school leent zich bij uitstek voor samenwerken. Er is bijzonder veel ruimte om samen te werken, zelfs buiten. Samenwerken zit in de muren, jullie ademen samenwerken. We hebben gedurende de gehele dag gezien hoe gedisciplineerd en geconcentreerd er door de hele school gewerkt wordt. Het systeem met een blauwe stip als het werken op de gang niet goed gaat, is een mooi signaleringssysteem in plaats van direct bestraffen.

Door LeerKRACHT te gebruiken is samenwerken in het team nog sterker geworden en zijn alle leerkrachten onderdeel van de ontwikkeling.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Wij vinden het belangrijk om van jongs af aan te leren reflecteren op het werk en de doelen. Er wordt veel in groepjes of klassikaal (mondeling) geëvalueerd op de werkhouding of (les) doelen van de dag. Op het kiesbord bij de kleuters en op de taakbrief (vanaf groep 3) wordt met een duimpje aangegeven hoe de taak is gegaan. Hier kan de leerkracht ook op terugkomen in een individueel, team of groepsgesprek met de leerlingen.

Voor meer informatie zie 'Handboek Dalton' - Evalueren en Reflecteren – bladzijde 33

Doordat we de afgelopen jaren het (digitaal) portfolio hebben ontwikkeld, kunnen we de documenten daarin gebruiken als leidraad bij de gesprekken, zowel bij de kindgesprekken als bij de gesprekken met leerling, leerkracht en ouders.

Zo worden bijvoorbeeld de Daltonkernwaarden door de leerling ingevuld en daarna ook door de leerkracht. Dit wordt ook met de leerlingen besproken.

Voor meer informatie zie 'Handboek Dalton' – Ontwikkelingslijnen voor de Daltonkernwaarden – bladzijde 17

Als team houden wij aan het einde van elke LeerKRACHT sprint een retrospectieve om te reflecteren op ons doel en de afspraken te borgen.

Reactie visitatieteam

Kleuters leren kritisch te zijn op hun werk en zetten als startende in de leerlijn een duimpje na het werk op het bord, omhoog of omlaag, maar als het duimpje horizontaal staat, gaat de leerkracht in gesprek waarom deze keuze gemaakt is.

In de andere groepen staat hetzelfde duimpje op de taakbrief, waarbij opvallend vaak het duimpje omhoog staat. In sommige groepen hebben we een reflectiemoment gezien waarbij de leerkracht bewust vraagt hoe het ging, wat er toen gedaan is en wat je daar dan weer mee kon doen.

We missen een eigen geschreven reflectie in de taakbrief. Als kinderen zo goed hun verantwoordelijkheid pakken als op de Maten, dan kunnen ze ook zelf reflectie beschrijven.

(aanbeveling) Reflectie staat nog onder aan de kwaliteitsladder. Hoe zien we de leerlijn terug in een georganiseerde activiteit waarbij ze in eigen woorden leren te reflecteren.

LeerKRACHT helpt het team bij de reflectie tijdens en na de sprint.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

We hebben binnen de school verschillende afspraken die de effectiviteit bevorderen. Deze hebben we in het 'Handboek Dalton' vastgelegd.

We leren kinderen aan op tijd te komen. We leren de kinderen ook aan dat ze zelf opletten en dat ze op tijd klaarzitten voor instructies of andere gezamenlijke momenten.

We leren de kinderen daarnaast verantwoordelijkheid te nemen voor taken in de klas waardoor het onderwijs effectiever kan verlopen. We werken hierbij met verschillende managerstaken, zoals chromebookmanagers, materiaalmanagers en tijdmanagers.

Sinds we met ons (digitaal) portfolio werken en de gesprekkencyclus op school hebben aangepast, werken we nog gericht aan het eigenaarschap van onze leerlingen. Door het voeren van kindgesprekken en de gesprekken met leerling, leerkracht(en) en ouders worden ook afspraken gemaakt. We merken dat leerlingen veel gericht aan hun taken en/of doelen werken. Leerlingen leren om keuzes te maken waar ze nog aan willen werken.

Als team zijn we constant bezig met behulp van de methodiek LeerKRACHT om ons onderwijs zo effectief mogelijk vorm te geven en aan te passen aan de hedendaagse ontwikkelingen indien nodig.

Reactie visitatieteam

Deze school is een ge-oliede machine. Kinderen weten wat ze moeten doen. Het heeft ons aangenaam verrast dat kinderen best een groot aantal administratieve handelingen als taakbriek, doelen, portfolio enz. probleemloos uitvoeren.

Bij het lezen van bovenstaande hebben we ons afgevraagd of deze kernwaarde op het netvlies zit van de school, de uitwerking van de kernwaarden is in onze ogen minimaal, maar dat wat we vandaag gezien hebben doet alle twijfel wegnemen.

Er wordt effectief gewerkt, er lekt geen tijd weg. Er ligt wel een taak voor jullie om beter op papier te krijgen wat jullie binnen de school laten zien.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

We zijn sinds 2009 een Daltonschool. Vanaf het begin proberen we onze gemaakte afspraken zo goed mogelijk te borgen. Ook omdat we op een 'andere' manier werken dan de methodes aangeven. We borgen in verschillende documenten. Deze documenten nemen we elk jaar met elkaar door, hierop reflecteren we en vervolgens stellen we bij. Zo zijn gemaakte afspraken voor iedereen duidelijk.

Ze werken we met het 'Handboek Dalton', het 'Handboek Onderbouw', werkwijze 'De Maten', de schoolgids, het schoolplan en de afspraken A t/m Z.

Als team zijn we nu zoekende op welke wijze we de sprints van LeerKRACHT gaan borgen, op dit moment proberen wij de 'zo werken wij'- kaarten hiervoor uit.

Het is belangrijk om nieuwe collega's mee te nemen in onze Daltonwerkwijze. Nieuwe collega's worden begeleid door de Daltoncoördinator en door naaste collega's. We proberen dat nieuwe collega's, als ze een jaar bij ons gewerkt hebben, de Daltonopleiding gaan volgen.

Voor meer informatie over onze school, kunt u een kijkje nemen op onze site:

[Christelijke Dalton Basisschool De Maten »](#) Daar vindt u onder andere de schoolgids, de Daltonfolder en de KlasseKidsfolder. Ook staat er een filmpje op de site van onze school.

Reactie visitatieteam

Doe wat je zegt en zeg wat je doet oftewel beschrijf wat je doet en doe wat je beschrijft!

Dit is de korte samenvatting van wat we bij de start van de dag met de schoolleiding hebben gedeeld. Als de beschrijving van dalton aan de magere kant is, maar de uitvoering prima, dan doen jullie jezelf tekort en loop je ook het gevaar dat met verdwijnen van drijvende krachten ook de kennis en het werken zoals jullie nu doen wankel wordt.

2. Ontwikkelvermogen

Parels van de school/kindcentrum

(hier zijn we trots op)

We zijn er trots op dat we al sinds 2009 een Daltonschool zijn. Dat we ons de afgelopen jaren, ondanks 'corona', wisselingen van leerkrachten en directeur, zijn blijven ontwikkelen. Tijdens de visitatie willen we graag ons (digitaal) portfolio laten zien, het werken aan doelen en hoe wij het eigenaarschap bij de leerling stimuleren.

We willen vertellen over KlasseKids, onze methode voor de sociale- en emotionele ontwikkeling, waarbij onze leerlingen wordt geleerd om bemiddelaar te zijn. De leerlingen krijgen hierdoor meer inzicht in conflicten en oplossingen.

Sinds dit schooljaar zijn we gestart met de methodiek van Stichting leerKRACHT. Wij werken volgens de visie 'samen elke dag een beetje beter'. Een verbetercultuur binnen de hele school. De werkwijze willen we ook graag tijdens de visitatie toelichten en het eigenaarschap dat dit de leerkracht brengt.

We hebben een plan voor talentontwikkeling voor onze school uitgewerkt.

We hopen dat jullie ons veilig pedagogisch klimaat en de rust in onze school gaan ervaren.

Ontwikkel- en onderzoeksvragen

(hier willen we meer van weten)

De methodiek van Stichting leerKRACHT verder uitwerken en stapgewijs gaan uitbereiden in de school. Hierbij valt te denken aan zorgbordsessie, klassenbordsessie (klassenvergadering of werken aan doelen) die we willen gaan ontwikkelen en inzetten.

Welke wereldoriëntatie methode sluit aan op de visie van De Maten?

We onderzoeken nu 2 methodes en hebben hiervoor een kijkwijzer gemaakt. Collega's proberen lessen uit om zich zo een beeld te vormen. We zijn op zoek naar een methode die onderzoekend leren stimuleert, maar ook kennisoverdracht biedt zodat leerlingen met een goede basis deze school verlaten.

In de komende jaren willen wij ons plan voor talentontwikkeling verder uitwerken en uitproberen. Hierbij willen wij de leerlingen stimuleren om hun vaardigheden, technieken en interesse verder te ontdekken en te ontwikkelen. Op deze wijze kunnen we ook leerlingen in hun kracht zetten.

In groep 6 en binnen de stergroepen zijn we reeds begonnen met het aanbod van executieve functies doormiddel van de boot metafoor. Dit willen we schoolbreed verder uitwerken en de spellen die hiervoor aanwezig zijn gericht kunnen inzetten in de groepen ten behoeve van de ontwikkeling van de executieve functies.

Dit gaan we doen door een sprint rondom dit thema in te richten binnen de LeerKRACHT methodiek.

Netwerken, kennisdeling, samenwerking

(welke (dalton)netwerken benut je, waar haal je expertise vandaan?)

We zijn lid van de Nederlandse Dalton Vereniging en Dalton International. We krijgen regelmatig aanvragen om onze school te mogen bezoeken.
Wij proberen de bijeenkomsten van Dalton Oost Nederland bij te wonen.
Wij zoeken samenwerking met basisscholen binnen onze stichting, onder andere Dalton Basisschool 'De Tweeklank' in Aadorp.
Wij werken samen met Stichting LeerKRACHT.
Bij het kiezen van nieuwe methodes proberen wij actief te zoeken naar andere Dalton basisscholen om hun ervaringen te horen en daarvan te leren.

Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

(tussentijdse visitatie of niet)

De afgelopen jaren hebben we weer een mooie ontwikkeling door gemaakt, we verwachten dat de Daltonlicentie weer met vijf jaar verlengd kan worden.

Waar staat onze school/kindcentrum bij de volgende visitatie?

(lange termijnvisie)

De komende jaren willen we werken aan de ontwikkel- en onderzoeksvragen zoals hierboven genoemd.

Reactie visitatieteam

Tijdens ons bezoek werden we op meerdere manieren positief verrast. Jullie schoolgebouw leent zich bij uitstek voor het werken vanuit de Daltonprincipes, en het is duidelijk dat jullie deze mogelijkheden optimaal benutten. De uitstraling en de visuele uitingen sluiten naadloos aan bij jullie onderwijsvisie, wat zorgt voor een sterk en samenhangend geheel.

De rust die jullie uitstralen—gesymboliseerd door de drie kleuren die staan voor De Maten—is voelbaar in de hele school. Wat daarbij opvalt, is dat deze lijn tot in de kleinste details is doorgevoerd. De sfeer op school ademt reinheid, rust en regelmaat, en dat draagt bij aan een veilige en gestructureerde leeromgeving.

Wat ons ook raakte, is de grote onderlinge betrokkenheid. Leerlingen, collega's en leidinggevenden vormen samen een hechte gemeenschap. Een prachtig voorbeeld hiervan is de manier waarop groep 8-leerlingen als 'managers' en 'pleinwachten' een actieve rol vervullen in het schoolleven. Het laat zien dat leerlingen echt onderdeel zijn van het geheel.

Tegelijkertijd willen we eerlijk zijn over onze eerste indruk: het summiere karakter van het evaluatieverslag baarde ons aanvankelijk zorgen. Het riep vragen op en deed ons vermoeden dat er mogelijk weinig zichtbaar was van de Daltonaanpak. Maar niets bleek minder waar. Jullie hebben ons tijdens het bezoek overtuigend laten zien wat Daltononderwijs op De Maten betekent en hoe het daadwerkelijk wordt geleefd. Die ervaring heeft onze aanvankelijke zorgen volledig weggenomen en omgezet in een zeer positieve indruk—een indruk die we met plezier en overtuiging in dit verslag willen vastleggen.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

We zien zeer enthousiast leerlingen bij ons aan tafel verschijnen. En op de vraag welk cijfer ze aan de school willen geven is het laagste een 9.

Ze zeggen wel eens tegen andere kinderen wat zo fijn is op de Maten. “Je werkt heel veel samen, je mag hier ook zelf dingen organiseren, dat overleg je dan en dan bijv. een escaperoom doen of zo. Nu komt er een Masked Singer. De juffen doen allemaal leuke dingen tussendoor. Wij hebben ook een heel mooi voetbalveldje. Leuk leeronderwijs, als juf ziet dat je het niet zo leuk vindt, dan maakt juf het wel leuk voor je.”

“Je krijgt ander werk op je weektaak als je bijv. iets heel goed kunt met rekenen en technisch lezen of digitale topschool. Dan mag je zelf iets uitzoeken en dan krijg je allemaal vragen. Sommige hebben vijf taken en sommige zeven.”

“Je hoeft niet altijd alles af te maken, als je een goede werkhouding dan hoeft dat niet.”

“Alle registratietaken zijn niet veel werk, wij zijn er aan gewend en als je het wel moeilijk vindt dan mag je aan de instructietafel komen, dan helpt de juf je.”

Wat zou je doen als de één dag de directeur mag zijn? Daar komen met name de gebruikelijk suggesties naar voren als, de juf uit de klas sturen, dan wat meer vrije tijd, dagje vrij geven aan alle kinderen, hele dag gymmen, slaapfeestje op school, plein ombouwen zodat je kunt doen wat je wilt, alle lessen wat moeilijker maken, gewoon een keertje geen werk, maar activiteiten doen, spelletjes klaarzetten en doen. Maar eigenlijk zijn ze heel tevreden.

Opvallend is de rust in de school en de gangen en wij vragen hoe dit ontstaan is:

“De rust in de school en in de gangen is omdat de juffen en meester hier vanaf het begin heel streng op zijn.”

Mooie gesprekken met blije kinderen dat is de conclusie na dit gesprek.

ouders

We spreken met een zestal ouders.

We vragen naar de redenen om voor deze school te kiezen:

- Wij wonen om de hoek hebben hier zelf ook gezeten en hebben gekeken en de bevrogenheid maakte dat wij hier voor gekozen hebben
- Niet om zozeer om de hoek, maar wel gekeken op website en heel positief gesprek gehad, waarbij bleek dat Dalton hun visie echt was en vanzelfsprekend was en dat is dan wat je je kind ook gunt. De bevrogenheid is aanstekelijk.
- De passie waar ze mee les geven, de manier waar ze op praten en de dingen doen wat ze doen voor de school. Als er tegenslagen zijn, dan worden de schouders er weer onder gezet.
- Keuze antroposofisch had onze voorkeur maar dat is er niet, Dalton ligt er het dichtst bij, en reflectie is hier belangrijk
- Ik kwam hier helemaal blanco, persoonlijk was voor mij belangrijk dat kinderen verantwoordelijk lijken te nemen en dat had ik zelf gemist. En daarmee de keuze voor deze school gemaakt.

Hoe worden jullie meegenomen in de ontwikkeling van de school? Bijv .portfolio

Waarschijnlijk is dit eerst door de MR gekomen en daar wordt de mening van ouders ook wel in meegenomen. Daar stellen we ook vragen er wordt soms ook over gespard, maar voor de portfolio werd dat echt aan ons gepresenteerd en zo worden wij meegenomen. Het is daarna op een informatieavond uitgelegd aan ouders.

Bij de kleuters hebben ze ons dit laten zien. Er is ook elke week een informatiebrief en daar worden ontwikkelingen in meegenomen.

Er wordt ook samen met ouders en school gekeken wat we nog meer in het portfolio zouden willen.

Parro zou wat intensiever gebruikt kunnen worden op meerdere functies. Informatie komt ook in Parro en de ouderbijdrage ook met een linkje.

Er is één maal per jaar is er een ouderpanel. Er zijn ook voldoende commissies waar je in kunt.

Ouders geven ook aan dat het op school altijd rustig is.

De oudercommissie doet veel als er extra handen nodig zijn. De ouderbetrokkenheid is goed, vaak wel zelfde mensen, maar dat ligt ook aan beschikbaarheid.

Wat moet de school doen om leerlingen te blijven trekken?

- Als je als passant niet weet wat Dalton is, dan kies je voor het praktische en ga je naar de andere school. Mensen zijn in ons dorp ook niet snel geneigd naar een andere school te gaan maar de school die het dichtste bij is. Het dorp is hierdoor ook een beetje in tweeën gesplitst.
- Door open dagen, dat zijn maar twee ochtenden. Misschien moet je wat avonden doen, wat meer marketing. Doordat je nog niet bekend met Dalton bent, dan kun je misschien wel op een avond naar binnen. Dat kan meerwaarde geven. Of een soort informatiemarkt waar alle drie scholen staan en hun praatje doen.
- Nu er een andere directeur is vraag ik mij wel eens af of het Daltonprincipe wel overeind blijft. De vorige directeur ademde echt Dalton.

medewerkers

Er staat een vrij constant team en ze weten wat ze aan elkaar hebben. Ze worden met de huidige directeur wel zelf wat meer in hun kracht gezet. De vorige directeur was daar anders in en stuurde zelf aan wat er gebeuren moest.

De leerkrachten zijn relaxed en de rust in de school is een normaal gegeven en wordt niet als uitzonderlijk ervaren. Ook de wijze waarop in de klassen binnengekomen wordt en naar buiten gegaan wordt, laat zien dat leerkrachten kinderen hier bewust van gemaakt hebben. Het team is blij en staat echt voor hetgeen ze doen.

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

De huidige directeur is dit schooljaar begonnen en is twee dagen per week op de Maten en drie dagen op een andere school van deze stichting. De daltoncoördinator sluit aan bij het gesprek, maar is door omstandigheden momenteel niet aan het werk, maar wil graag horen hoe de school er voor staat.

Bij start van het schooljaar stond de organisatie goed, een mooie Daltonlijn, maar teamleden mochten wat meer in hun kracht gezet worden en meer regie nemen, daarom zijn ze met een sprint bezig met behulp van Stichting Leerkracht. De locatieleider geeft aan dat de lijn goed gewaarborgd is, en bewuste keuzes gemaakt worden. Het stond hier al heel goed, maar nu hoor je de stem van de leerkracht. We praten met ons allen over onderwijs. Het wordt niet meer gedropt, de sprint doe je in je eigen groep maar met een gedragen lijn. Het Daltonboek is nu gefinetuned en vragen ons steeds af “doen we het nog zo?” en stellen kritische vragen. Elke keer als je iets bespreekt of verandert dan verandert dat ook in het handboek.

Het handboek Kleuters is nog een apart document. Misschien leggen we wel te veel vast.

bestuurder(s)

Gesprek met Maaïke Morsink, bestuurder van SCO-t

Drie jaar verbonden als bestuurder. Ooit Pabo gedaan, maar in het VO gegaan. En daar de route gelopen, naar directeur VMBO school en nu bestuurder.

Ze heeft zich goed ingelezen en weet ook dat er is veel verschil in het aansturen en leidinggeven tussen de huidige directeur en haar voorganger. Dat lees je ook in de stukken. “De Maten is geen trucje, het is marinade en nu kijken of het nog lekkerder kan. Het maakt mij niet uit wat je kiest, maar zorg wel dat als je iets kiest, dat je de beste wordt.

De vorige directeur was nadrukkelijk aanwezig, directief, beet zich ergens in vast en dat lukte ook altijd. Deze directeur is bezig met de stem van het team, stichting LeerKRACHT helpt daarbij. “

Demografisch gezien klopt het dat we minder leerlingen hebben. Voor mensen in Den Ham geldt dat het fijn is dat de scholen om de hoek zijn. Als anderen hier naar toe gaan, dan gaan wij ook.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Van de zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap.
 Jullie ontwikkelvermogen is anders geworden, maar zeker niet minder. Door te kiezen voor LeerKRACHT om de school en jullie zelf verder te ontwikkelen kan de vooruitgang alleen maar verder gaan. Als kinderen hier ook onderdeel van worden, zullen zij optimaal profiteren van deze stap.

Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
☐	Eerste licentie toekennen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde
☐	Geen eerste licentie toekennen, over twee jaar opnieuw visitatie voor licentie toekennen	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
☒	Licentie voor de komende periode* verlengen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde inclusief realisering aanbevelingen vorige visitatie + borging
☐	Over twee jaar versnelde 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

	Omschrijving
1	Reflectie staat momenteel nog aan in de kinderschoenen van de ontwikkeling binnen de school. In de huidige leerlijn missen we de duidelijke koppeling tussen georganiseerde activiteiten en de manier waarop leerlingen in hun eigen woorden terugblikken op de gestelde doelen. Om reflectie echt betekenisvol te maken, is het belangrijk dat leerlingen leren verwoorden wat ze hebben gedaan, waarom ze dat deden, en wat ze ervan geleerd hebben. Dit vraagt om een structurele aanpak: bouw reflectie in als een vast onderdeel van het leerproces, zowel tijdens als na het werk. Maak het tot een herkenbaar ritueel, ondersteund door een heldere opbouw in de leerlijn, zodat leerlingen stap voor stap groeien in hun reflectieve vaardigheden.
2	We merken op dat het Daltonhandboek sterk gericht is op het benoemen van doelen en middelen. Wat echter onderbelicht blijft, is het proces: hoe deze doelen en middelen in de praktijk worden ingezet, geborgd en geëvalueerd. Juist die procesmatige beschrijving is essentieel om duurzaamheid en continuïteit te waarborgen. Door het proces expliciet vast te leggen en dit jaarlijks te herzien en bij te stellen, voorkom je dat waardevolle elementen van de Daltonaanpak op termijn verwateren. Het biedt bovendien houvast voor het team en nieuwe collega's, en versterkt de verankering van de visie in de dagelijkse praktijk.
3	
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Enigszins verontrust kwamen we 's ochtends De Maten binnen. We wisten niet goed wat we konden verwachten, en eerlijk gezegd begonnen we met weinig vertrouwen. Maar wat hebben jullie ons verrast.

Wat jullie hebben laten zien, getuigt van vakmanschap, betrokkenheid en een diepe toewijding aan de leerlingen. Jullie hebben niet alleen onze zorgen weggenomen, maar ook onze hoop bevestigd. Daarmee geven jullie prachtig weer waar De Maten voor staat: een school met karakter, visie en hart voor onderwijs.

Er is geen enkele reden tot ongerustheid over de uitvoering—integendeel. Jullie mogen trots zijn op wat jullie elke dag neerzetten. Wij zijn dat in elk geval zeker.

slotopmerking school/kindcentrum

Allereerst willen we de bezoekers bedanken voor de mooie visitatiedag. We hebben de dag als heel prettig ervaren en hebben, in onze ogen, goed kunnen laten zien hoe Dalton er op CDBS De Maten uitziet.

Het visitatieverslag is voor ons herkenbaar en het is fijn om te horen dat we goed bezig zijn.

Het is ook fijn om ontwikkelpunten mee te krijgen waar we ons verder in door kunnen ontwikkelen. Hiermee bedoelen we met name:

- Dat we het ontwikkelproces, van hoe we gekomen zijn op het punt waar we nu staan, de keuzes die we daarbij hebben gemaakt en de stappen die we hebben ondernomen beter gaan beschrijven. Dit gaat ervoor zorgen dat iedereen zich een goed beeld kan vormen van onze aanpak en manier van werken. Ook zorgt dit ervoor dat voor collega's helder is wat we doen en waarom we dat op die manier doen. Elk schooljaar zijn er Daltonsprints waarin we samen kijken naar onze ontwikkeling. We reflecteren dan tijdens de retrospectieve en borgen daarbij de afspraken die we hebben gemaakt. Deze lijn zullen we ook doortrekken naar ons Daltonhandboek. Door de keuzes binnen het ontwikkelproces goed te beschrijven kunnen we onze Daltonlijn beter waarborgen en kunnen we de onderdelen beter monitoren en borgen. We doen wat we zeggen en we zeggen wat we doen!
- Dat we aan de slag gaan met reflectie. We gaan onze leerlingen stimuleren om hun eigen reflectie te gaan schrijven, zodat ze zich bewust worden wat ze hebben gedaan, hoe ze het hebben aangepakt en hoe dit is gegaan. We willen hier een doorgaande lijn ontwikkelen passend bij het kind, waarbij we de ontwikkeling op het gebied van reflectie binnen het team zorgvuldig en kritisch gaan volgen. Dit proces zullen we vervolgens gaan beschrijven in ons Daltonhandboek.

Op CDBS De Maten gaan we de komende periode met vertrouwen tegemoet.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

(denk aan: actieplan, tijdpad, uitvoerenden, scholing, externe ondersteuning. Een format hiervan is eventueel te vinden op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'.)

Jaar 1	LeerKRACHT Sprint 1	Reflectie-lijn Hoe willen we kinderen laten reflecteren op hun eigen werk? Wat past bij ons? Visie op reflectie ontwikkelen. Uitwerking Dalton-opleiding reflectie van collega groep 8
Jaar 2	LeerKRACHT Sprint 2	Uitwerken visie op reflectie in een doorgaande lijn. Ontwikkelen materiaal om mee te starten. Uitwerking Dalton-opleiding reflectie collega's van groep 1/2 en 7
Jaar 3	LeerKRACHT Sprint 3	Verder doorontwikkelen van leerkrachtgericht naar leerlinggericht Ontwikkelproces volgen
Jaar 4	LeerKRACHT Sprint 4	Verder doorontwikkelen van leerkrachtgericht naar leerlinggericht Ontwikkelproces volgen
Jaar 5	LeerKRACHT Sprint 5	Borgen doorgaande lijn Reflectie binnen ons Daltononderwijs

Elke sprint bevat minimaal een periode van 3 maanden waarin het team samen effectief werkt aan de realisatie van het thema. Na elke sprint vertalen we de weg die we met elkaar afleggen. Waar staan we nu en waar willen we naar toe werken in de komende tijd? Welke afspraken maken we om de komende tijd aan te werken?

Om ons Daltononderwijs nog steviger neer te zetten, gaat een tweede collega dit schooljaar de opleiding tot Daltoncoördinator volgen.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs		
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter		

Voor de verdere procedure: zie handleiding '[Daltonschool worden en blijven](#)'.