

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Datum visitatie	Donderdag 27 november 2026
Naam school/kindcentrum	Daltonbasisschool De Bakelgeert
Adres	Stationsweg 40 (navigatie: 't Leucker 2)
Postcode en plaats	5831 CR Boxmeer
E-mailadres school/kindcentrum	directie.bakelgeert @optimusonderwijs.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	(0485) 57 33 86
Bestuurder(s)	Monique Donders en Rob Sakko
Leidinggevende school/kindcentrum	Cindy Langens
Daltoncoördinator(en)	Leny Kudiwa
Aantal groepen	5
Aantal kinderen	101 (01-11-2026)
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	8
In bezit van daltoncertificaat	4
Bezig met daltoncursus	4 (starten in 2026)
Nevenvestigingen	0
Stand van zaken inspectie	Voldoende
Visitatievoorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Lid 4.	
Lid 5.	
Besluit vorige visitatie	☒ Licentieverlening/-verlenging
	☐ Versnelde visitatie licentieverlenging
	☐ 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)

1. Reflectie is het middel voor leerlingen en leerkrachten om tot betere resultaten te komen. Jullie zijn met een portfolio gestart en wat zien die er geweldig uit. (hoog niveau/complimenten). Toch geven jullie zelf aan reflectie verder te willen ontwikkelen. Bespreek met het gehele team de meerwaarde van reflectie. Help leerlingen met reflecteren (voor, tijdens en na het werk) door het heel bewust aan te bieden.
2. Om effectief gebruik te kunnen maken van mensen, tijd, middelen, is het belangrijk, dat de daltoncompetenties van de dalton-coördinator begeleidend zijn. Wij willen dat zij een speciale cursus gaat volgen ten behoeve van haar taak. Om ervoor te zorgen dat zij collega's kan begeleiden vinden wij dit zelfs essentieel (directie kan dan meer 'loslaten'). We hebben hier ook met het staflid van Optimus over gesproken. Zij onderschrijft deze aanbeveling.

School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

1. Het team heeft na de visitatie in 2017 verder gewerkt aan het doorontwikkelen van het portfolio, waaronder diverse reflectieformulieren voor leerlingen, ouders en leraren. Echter, waren we nog steeds niet tevreden over de vormgeving en inhoud van het portfolio.
Vanaf 2018 kwam daarbij dat de populatie van De Bakelgeert meer divers werd, waardoor we een aantal jaren flink moesten investeren in de basisvaardigheden. Wat voorheen bijna vanzelf werkte voor onze leerlingen, was niet meer voldoende. Van een relatief lage weging van rond de 27, zijn we in een aantal jaren naar een weging van boven de 34 gegaan met een relatief groot spreidingsgetal.
Toch zijn we onze Daltonvisie niet uit het oog verloren. In de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben we o.l.v. een externe trainer scholing gevolgd in het geven van feedback en het voeren van reflectiegesprekken. Het traject bestond uit praktisch ingerichte teambijeenkomsten met actieve coaching on the job in alle groepen. We wilden bewustwording creëren bij het team dat leraren met hoge verwachtingen veel feedback geven, stimulerende vragen stellen, denktijd geven en dat zij leerlingen uitdagen om een volledig en goed antwoord te formuleren. Daarbij was zowel de coachstijl voor de leraren als de coachstijl die bevorderd werd van leraar naar leerlingen, positief. Volwassenen en kinderen leren het meest van een vriendelijke (maar duidelijke) leraar in een warm leerklimaat. We leerden met feedback geven en vragen stellen de motivatie aan te wakkeren. Motivatie is in het

Daltononderwijs heel belangrijk. Die motivatie gingen we aanwakkeren door leerlingen zelf actief te maken, hen echte ervaringen op te laten doen, hen nut, noodzaak, voldoening en competentie laten ervaren en hen aanspreken op verbeeldingskracht en creativiteit. We wilden aan opborrelende creativiteit tegemoetkomen en zo een nieuwsgierige onderzoekende houding aan te leren. Tijdens het coachen on the job werd elke leraar in het moment met de leerlingen positief bekrachtigd en uitgedaagd om een stap te zetten. De beelden die tijdens het werken in de groepen gemaakt werden, zijn nabesproken of tijdens beeldinterview ingezet.

In 2023-2024 hebben we een start gemaakt met SterkWerk, een onderdeel van onze SEO methode KiVa, die naadloos aansluit bij Dalton. Leerlingen vanaf groep 5 zijn zelf medeverantwoordelijk voor een goede sfeer in de klas. Iedere leerling heeft een zelfgekozen taak (talent) in de klas met als doel om een bijdrage te leveren aan de gehele groep. Daarnaast vergadert de groep periodiek, waarbij de leerlingen de rollen van voorzitter, etc. hebben verdeeld.

Vorig schooljaar zijn we - na een aantal jaren op zoek te zijn geweest - overgestapt op een digitaal portfolio. Dit portfolio is nog in ontwikkeling en we zijn op zoek naar mogelijkheden om Dalton nog meer een plek te geven in het portfolio.

We zijn erg tevreden over de diverse ontwikkelingen die we hebben doorgemaakt, maar merken dat met name door de personeelwisselingen van de afgelopen 2/3 jaren er expertise verloren is gegaan. Hierop gaan we dit schooljaar insteken door de nieuwe leraren op locatie te scholen in Dalton, gekoppeld aan een 'opfrisscholing' voor de overige collega's.

2. De Daltoncoördinator die aanwezig was bij de vorige visitatie werkt nog steeds op De Bakelgeert (Damiët). Zij is echter geen Dalton coördinator meer, maar zij heeft de opleiding tot jonge kind specialist gevolgd. We hebben daardoor enkele jaren zonder Daltoncoördinator gewerkt. Deze aansturing lag vooral bij de directeur en de leraar van groep 8, een zeer ervaren Daltonleraar (Leny). De laatste jaren heeft zij de rol van Daltoncoördinator opgepakt. Leny is niet opgeleid als Daltoncoördinator en gaat de opleiding ook niet volgen. Ze heeft namelijk dit jaar de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en bouwt haar werkzaamheden langzaam af. Na de teambrede scholing van dit schooljaar, neemt één van de ervaren Daltonleraren de rol van Daltoncoördinator over van Leny en gaat dan ook de opleiding volgen.

Visitatieteam

Wat zien we terug?

Allereerst willen wij onze oprechte excuses aanbieden voor het feit dat het maar liefst 8,5 jaar heeft moeten duren voordat De Bakelgeert opnieuw gevisiteerd wordt. Als bezoekers voelen wij plaatsvervangende schaamte over deze lange tussenperiode. De oorzaak ligt in een combinatie van factoren: een groot aantal wisselingen in het secretariaat en een computerprogramma dat niet voldeed aan de verwachtingen. Hierdoor was het laatste bezoek op 27 mei 2017, veel langer geleden dan wenselijk.

Wij vertrouwen erop dat deze situatie zich niet zal herhalen en dat een volgende visitatie weer plaatsvindt binnen de gebruikelijke cyclus: 5 jaar bij normale verlenging of 2 jaar in geval van een versnelde visitatie. Met dit verslag willen wij bijdragen aan een constructieve voortzetting van het proces en een toekomst waarin continuïteit gewaarborgd is.

Aanbeveling 1: Reflectie

Het is positief om te zien dat er op verschillende momenten en in diverse vormen aandacht wordt besteed aan reflectie. We horen mooie reflectievragen die leerlingen stimuleren om na te denken over hun leerproces. Dit laat zien dat jullie een basis hebben gelegd. Tegelijkertijd merken we dat in sommige groepen de achterkant van de weektaak, bedoeld voor reflectie, niet altijd wordt gebruikt of ingevuld, zoals leerlingen aangeven. Dit biedt kansen voor verdere groei: door reflectie niet alleen te initiëren, maar ook structureel en consequent uit te voeren, kan de verdieping die jullie nastreven nog beter tot zijn recht komen. We zullen dit verderop in het verslag nader toelichten.

Aanbeveling 2: Daltoncoördinatie

De wijze waarop jullie de rol van Daltoncoördinator hebben ingevuld, getuigt van creativiteit en flexibiliteit. Taken zijn uitgevoerd en overgedragen aan een collega met een vervangende rol. Dat verdient waardering. Tegelijkertijd zien wij dat de ontwikkeling van Daltononderwijs binnen jullie school meer inzet en expertise vraagt. Een formele opleiding voor de Daltoncoördinator kan hierin een belangrijke bijdrage leveren. Het ontbreken van een geschoolde coördinator, tussentijdse visitaties en voldoende geschoolde leerkrachten heeft geleid tot een blinde vlek in de borging van Daltonprincipes. Door hierin te investeren, versterken jullie de kwaliteit van Daltononderwijs en creëren jullie een stevig fundament voor verdere ontwikkeling.

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

Alle leerlingen Van De Bakelgeert leren in de loop van hun schoolloopbaan zelf te plannen wanneer ze weektaken gaan maken. In groep 1-2 a.d.h.v. het Digikeuzebord. In groep 3 a.d.h.v. een geplande weektaak met ruimte om zelf gedurende de dag te bekijken wanneer ze welke taak gaan maken. In de loop van groep 4 worden leerlingen steeds meer losgelaten bij het plannen van hun weektaak. Vanaf groep 5 is het uitgangspunt andersom: wie het (nog) niet kan, krijgt extra ondersteuning van de leraar.

De evaluatie van de weektaak met de leraar vindt plaats op verschillende momenten gedurende de week. De ouders zijn niet wekelijks betrokken bij de evaluatie. Leerlingen worden op verschillende momenten en op verschillende manieren betrokken bij het leerproces, waardoor zij steeds meer eigenaar zijn van hun eigen ontwikkeling.

De mate waarin leerlingen vrijheid krijgen verschilt. Dit is vooral naar eigen inzicht van de leraar en afhankelijk per leerling per context en per activiteit. Alle leraren handelen vanuit vertrouwen, maar controleren ook of een leerling de vrijheid aanka Wellicht n. Er zijn schoolbrede afspraken aanwezig over het (zelfstandig) werken binnen de school en in bepaalde ruimtes.

Ontwikkelpunt: We zien met name in de huidige bovenbouwgroepen een tendens waarbij leerlingen steeds minder verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling.

Leerlingen die niet betrokken lijken te zijn, die niet actief gericht zijn op leren. Dit schooljaar willen we onderzoeken op welke wijze we deze tendens kunnen doorbreken.

Reactie visitatieteam

Jullie herkennen zelf dat de huidige bovenbouwgroepen steeds minder verantwoordelijkheid nemen. Wij zien dat dit mede komt doordat veel keuzes voor leerlingen zijn weggenomen: taken zijn vaak afvinklijsten, vrijwel alle opdrachten moeten gemaakt worden en deelname aan instructie is niet optioneel. Dit leerkrachtgestuurde handelen doen jullie vanuit oprechte intenties om kinderen te helpen in hun ontwikkeling, maar het maakt hen ook afhankelijk.

Een kans voor groei ligt in het teruggaan naar de basis van Dalton: leerlingen echt verantwoordelijkheid en vertrouwen geven in de uitvoering van taken. Door hen ruimte te

bieden voor eigen keuzes en eigenaarschap, kunnen zij leren plannen, prioriteren en reflecteren op hun leerproces.

Jullie hebben hierin een krachtige voorbeeldfunctie: als team werken jullie met expertgroepen, nemen verantwoordelijkheid voor diverse ontwikkelgebieden en betrekken elkaar actief. Deze manier van samenwerken en communiceren laat zien dat jullie weten hoe autonomie en verantwoordelijkheid in de praktijk vorm krijgen. Door dit principe ook consequent door te trekken naar de leerlingen, versterken jullie de Daltonkernwaarden in de klas.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

Vanaf groep 1 werken we aan zelfstandigheid, het vergroten van uitgestelde aandacht en het vragen van hulp aan anderen. In groep 3 leren leerlingen hun werk zelf na te kijken volgens schoolbrede afspraken. Een middel voor het vergroten van zelfstandigheid is de weektaak, maar ook andere hulpmiddelen worden daarvoor ingezet. Ieder leerjaar wordt de zelfstandigheid van leerlingen verder vergroot volgens de leerlijn zelfstandigheid die wij hebben vertaald naar ik-doelen. Vanaf groep 5 werken we daarnaast ook aan zelfstandigheid d.m.v. SterkWerk (onderdeel van KiVa). Een werkwijze die naadloos aansluit bij Dalton. Leerlingen zijn met elkaar verantwoordelijk voor de goede sfeer in de groep en op school. Alle leerlingen dragen verantwoordelijk d.m.v. een aan hen toebedeelde taak die vooraf door de leerlingen zelf zijn opgesteld. Daarnaast hebben de leerlingen regelmatig een klassenvergadering waarin ingebrachte zaken worden besproken. Iedere groep heeft een eigen budget en de rollen voor de klassenvergadering (voorzitter, etc) vallen onder de klassentaken. Daarnaast hebben alle groepen vanaf groep 4 een eigen vertegenwoordiger in de leerlingenraad.

De randvoorwaarden zijn goed. De school kent veel structuur en in het gebouw is veel rust en ruimte. Leraren hebben hun klassenmanagement op orde. Groepsmappen zijn op elkaar afgestemd volgens schoolbrede regels. Regels en routines zijn ingeslepen bij leerlingen (en leraren). Het schoolklimaat is goed.

De Bakelgeert heeft een klein, maar professioneel team. Collega's spreken elkaar aan op afspraken. Er is sprake van gespreid leiderschap. Leraren zijn zelf medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling. We werken met kwaliteitscirkels voor drie expertgroepen: taal, rekenen en gedrag. Iedere expertgroep kent een kartrekker. De kartrekkers zorgen ervoor dat bijeenkomsten voor de expertgroep worden geagendeerd en ingevuld. Studiedagen worden veelal vanuit de expertgroepen (eventueel aangevuld met externen) ingevuld. De onderwerpen voor de agenda van werkoverleggen en studiedagen worden ingevuld door het gehele team. Hierbij gaat het altijd om onderwijs en niet om activiteiten zoals Sint, etc.

Ontwikkelpunt: De werkwijze van het werken met expertgroepen en kwaliteitscirkels moeten goed worden geborgd, zodat leraren als collectief de schoolontwikkeling blijven dragen. De school zet daarvoor de principes van collective team efficacy in.

Reactie visitatieteam

De randvoorwaarden voor goed onderwijs zijn duidelijk aanwezig: het klassenmanagement is op orde, routines zijn bekend en er heerst een fijne, veilige sfeer in de school. Dat is een sterke basis om op voort te bouwen. Wat we missen, is de regelmatigheid van klassenvergaderingen. Deze momenten zijn waardevol om leerlingen actief te betrekken bij besluitvorming en om eigenaarschap te stimuleren. Het voorafgaand organiseren van een klassenvergadering vóór een leerlingenraad zorgt ervoor dat alle kinderen zich gehoord en betrokken voelen. Het expliciet inzetten van rollen zoals voorzitter en notulist kan dit proces verder versterken.

Daarnaast zien we dat gespreid leiderschap op schoolniveau goed vorm krijgt: jullie werken als team verantwoordelijk en doelgericht samen. Dit is een kracht die jullie kunnen kopiëren naar leerlingniveau. Door leerlingen vergelijkbare verantwoordelijkheden en rollen te geven, ervaren zij hoe het is om samen te werken, keuzes te maken en verantwoordelijkheid te dragen. Dit sluit naadloos aan bij de Daltonprincipes en vergroot de autonomie van leerlingen.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

Op De Bakelgeert werken we thematisch. Uitgangspunt is de methode DaVinci, aangevuld met begrijpend lezen, mondelinge taalvaardigheid, ict, expressie, wetenschap & techniek, burgerschap, etc. In de ochtend werken in principe we aan rekenen, taal en SEO. In de middag aan DaVinvi+. Met name in de middagen besteden we aandacht aan het samenwerken. Samenwerken moet je leren, dat gaat niet vanzelf. Met onze methode KiVa leren we leerlingen vaardigheden en een attitude aan om samen te leren werken. Luisteren naar een ander en respect hebben voor elkaar is daarbij een voorwaarde. Coöperatieve werkvormen zien we als een hulpmiddel om tot samenwerken te kunnen komen, maar dat is zeker niet de enige manier om samen te werken. Het gaat immers om de inhoud en minder om de vorm.

Alle leraren voelen zich en zijn verantwoordelijk voor de school als geheel. We zijn alert op ongewenst gedrag en betrekken ouders in een vroeg stadium. We werken zowel preventief als curatief met KiVa. Daarnaast onderhouden we korte lijntjes met ouders en eventuele externen (CJG, SWV, etc.).

We zien onze school als een oefenplaats voor sociale en maatschappelijke competenties. De school heeft daarvoor ambities opgesteld en besteedt veel aandacht aan het (mede) opvoeden van de leerlingen tot volwaardige burgers. Een wijze om dat te bereiken is de inzet van SterkWerk. Een aanpak voor de groepen 5 t/m 8 waarbij leerlingen actief werken aan verantwoordelijkheid, eigenaarschap en pro-sociaal gedrag door middel van onder andere groepsvergaderingen, tevens onderdeel van Burgerschapsvorming.

Ontwikkelpunt: Vanuit het team bestaat de behoefte om aandacht te besteden aan de executieve functies van leerlingen, bijvoorbeeld door de inzet van zelfregulerend leren. Dit is een ambitie voor de nieuwe schoolplanperiode.

Reactie visitatieteam

De randvoorwaarden voor samenwerking zijn aanwezig, maar een doorgaande lijn op leerlingniveau kan nog sterker worden neergezet. Denk daarbij aan het expliciet maken **wanneer en op welke manier** kinderen kunnen samenwerken. Vandaag hebben we samenwerking incidenteel gezien, maar structurele momenten en duidelijke afspraken bieden leerlingen meer kansen om samen te leren en verantwoordelijkheid te nemen.

Zelfregulerend leren begint bij het geven van verantwoordelijkheid aan kinderen. Door hen ruimte te geven om keuzes te maken en taken zelfstandig uit te voeren, ontwikkelen zij eigenaarschap en leren zij plannen en reflecteren. Dit sluit direct aan bij de Daltonprincipes en versterkt de autonomie van leerlingen.

Daarnaast is het netwerk waar jullie een beroep op (kunnen) doen groot en groeit verder. Dit is een krachtig fundament dat ten goede komt aan jullie leerlingen. De mooie initiatieven die hieraan ten grondslag liggen, laten zien dat jullie openstaan voor samenwerking en vernieuwing. Door deze kansen te benutten, kunnen jullie de ontwikkeling van Daltononderwijs verder verdiepen.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

Reflecteren moet je leren. Op De Bakelgeert leren we leerlingen reflecteren door het geven van (proces)feedback. Naast de reflectie op de weektaak, voeren leraren kindgesprekken over de sociaal-emotionele en cognitieve ontwikkeling. Ter voorbereiding op de groeigesprekken bespreken leraren de afgelopen periode met de leerlingen en daarna met hun ouders. Leerlingen vullen op verschillende momenten en manieren een reflectie in als ze een taak in MijnRapportfolio toevoegen. Daarnaast reflecteren leerlingen op de ik-doelen, activiteiten (boekpresentatie, werkstuk, etc.) of groepswerk.

Leraren reflecteren op hun eigen ontwikkeling in de gesprekkencyclus van Optimus po, waarbij het Huis van werkvermogen, het pedagogisch-didactisch handelen, opbrengsten, de beroepshouding en de samenwerking met collega's en directie centraal staat. Daarnaast reflecteren de expertgroepen op hun eigen ontwikkeling in een kwaliteitscirkel en zijn ze betrokken bij de schoolevaluaties n.a.v. de Cito LIB-toetsen. Het gehele team reflecteert twee keer per jaar op het jaarplan. Alle kartrekkers leggen groepsbezoeken af, waarbij de bevinden worden gebruikt als reflectiemoment om de doorgaande lijn te borgen. Ib/kc en de directeur leggen cyclisch groepsbezoeken af, gekoppeld aan de inspectiestandaarden. Deze groepsbezoeken zijn opgenomen in de jaarkalender.

Ontwikkelpunt: Feedback is een belangrijk onderdeel in het leren reflecteren. Hoewel we reflecteren door leerlingen hebben uitgewerkt in een doorgaande leerlijn, hebben we de het geven van feedback door leraren te weinig uitgewerkt op schoolniveau. In de nieuwe schoolplanperiode willen we het geven van (verschillende soorten) feedback opnemen.

Reactie visitatieteam

Jullie hebben diverse manieren van reflecteren beschreven en toegepast, wat een mooie basis vormt. De volgende stap is om deze vormen bewust naast je te leggen tijdens het lesgeven en te kijken met welke frequentie je welke vorm inzet. Door een doorgaande lijn te creëren, leren kinderen niet alleen reflecteren, maar ook de competenties die daarvoor nodig zijn. Stel hiervoor duidelijke doelen en bouw deze systematisch op in de praktijk.

Het begin is er, nu is het tijd om te verdiepen. Dit sluit naadloos aan bij jullie eigen ontwikkelpunt: reflectie niet alleen als activiteit, maar als vaardigheid die leerlingen helpt om eigenaarschap en zelfregulatie te ontwikkelen.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

Op De Bakelgeert werken we doelgericht en wordt de onderwijstijd effectief benut, we besteden weinig/geen tijd aan activiteiten die niet binnen ons onderwijsaanbod passen. We starten iedere schooldag met een inloop (8:20 uur), waarvan we verwachten dat leerlingen op tijd aanwezig zijn. De inlooptijd wordt gebruikt om in alle rust de dag op te starten. Leerlingen weten wat er van hen wordt verwacht en wat zij mogen gaan doen. Sommige van onze leerlingen moeten namelijk eerst 'aarden' voordat ze aan leren toekomen.

We werken met blokplannen voor rekenen en cruciale doelen voor taal, waarbij referentieniveaus 1F/2F-1S het uitgangspunt vormen. Twee keer per jaar, na de afname van de Cito LIB-toetsen, worden deze doelen met het hele team besproken om vast te stellen of het aanbod passend is geweest en welke interventies er op school-, groeps- of leerling niveau plaats moeten vinden. Deze interventies worden opgenomen in de onderwijsplannen voor taal en rekenen.

We zijn de afgelopen jaren vooral bezig geweest met de rode draad binnen de school. We hebben onze werkwijzes op elkaar afgestemd volgens het gedachtegoed van Dalton, waarbij de kernwaarden leidend zijn geweest. We hebben nieuwe collega's meegenomen vanuit visie, om onze 'manieren' vanuit de basis stevig vorm te kunnen geven. Zo doen we de dingen op De Bakelgeert!

Daarnaast hebben we de onderwijskwaliteit in het algemeen goed neergezet door cyclisch te werken (PDCA) d.m.v. het vastleggen van de werkwijze bij de basisvaardigheden in onderwijsplannen en het vastleggen van processen in kwaliteitskaarten. Door het vastleggen van processen kunnen we ons richten op de inhoud. We maken als team duidelijke keuzes vanuit visie en wetenschappelijke inzichten (evidence informed) ten behoeve van het primaire proces. We stellen ons voortdurende de vraag: "Doen we de goede dingen voor onze leerlingen en doen we de goede dingen goed".

Ontwikkelpunt: Als kleine school ben je kwetsbaar bij personele wijzigingen. Het is daarom belangrijk om een praktisch document te ontwikkelen dat nieuwe collega's handvatten geeft voor de dagelijkse praktijk in Daltonbasisschool De Bakelgeert, zodat knowhow niet verloren gaat.

Reactie visitatieteam

We citeren 'onze manieren' die benoemd worden om de basis stevig vorm te geven. Deze manieren zijn niet altijd op Daltonwijze. Jullie hebben door de jaren heen een eigen invulling van Daltononderwijs ontwikkeld, met manieren die bijdragen aan een stevige basis van jullie onderwijs. Tegelijkertijd zien we dat deze invulling niet altijd volledig aansluit bij de oorspronkelijke Daltonprincipes. Het volgen van scholing en het aanstellen van een Daltoncoördinator met een erkende opleiding kan jullie helpen om vanuit vertrouwen verder te bouwen aan het vormen van "mensen met lef", zoals Dalton het bedoeld heeft.

Laat het Daltonboek geen papieren tijger zijn, maar een inspiratiebron én het fundament van jullie Daltonontwikkeling. Door het boek actief te gebruiken als leidraad en bron van reflectie, ontstaat een duidelijke doorgaande lijn die zowel richting als verdieping biedt.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

De school werkt handelings- en ontwikkelingsgericht volgens een PDCA-cyclus. Beleidsdocumenten zijn aanwezig en worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld. Leraren die geen Daltonleraar zijn, worden dit schooljaar geschoold in Dalton. De huidige Daltoncoördinator legt haar rol neer, zodra een nieuwe collega deze rol kan oppakken. Dit heeft geen prioriteit, omdat eerst de leraren de scholing gaan volgen. De Daltoncoördinator en de directeur sluiten aan bij regiobijeenkomsten. Het College van Bestuur van Optimus po ondersteunt de school in haar Daltonidentiteit en wil deze behouden in de toekomst.

Onze ambities voor de volgende schoolplan periode (2026-2030):

- De werkwijze van het werken met expertgroepen en kwaliteitscirkels moeten goed worden geborgd, zodat leraren als collectief de schoolontwikkeling blijven dragen. De school zet daarvoor de principes van collective team efficacy in.
- Ontwikkelpunt: We zien met name in de huidige bovenbouwgroepen een tendens waarbij leerlingen steeds minder verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling. Leerlingen die niet betrokken lijken te zijn, die niet actief gericht zijn op leren. We willen we onderzoeken op welke wijze we deze tendens kunnen doorbreken.
- Vanuit het team bestaat de behoefte om aandacht te besteden aan de executieve functies van leerlingen, bijvoorbeeld door de inzet van zelfregulerend leren. Dit is een ambitie voor de nieuwe schoolplanperiode.
- Feedback is een belangrijk onderdeel in het leren reflecteren. Hoewel we reflecteren door leerlingen hebben uitgewerkt in een doorgaande leerlijn, hebben we de het geven van feedback door leraren te weinig uitgewerkt op schoolniveau. In de nieuwe schoolplanperiode willen we het geven van (verschillende soorten) feedback opnemen.
- Als kleine school ben je kwetsbaar bij personele wijzigingen. Het is daarom belangrijk om een praktisch document te ontwikkelen dat nieuwe collega's handvatten geeft voor de dagelijkse praktijk in Daltonbasisschool De Bakelgeert, zodat knowhow niet verloren gaat.

Reactie visitatieteam

Borging verdient blijvende aandacht. Het gaat niet alleen om het vastleggen van afspraken, maar vooral om het regelmatig samen bespreken of deze afspraken nog passen bij de praktijk. Werken we nog op de afgesproken manier, of is het tijd om kaders aan te passen?

Door leerlijnen van de kernwaarden helder te beschrijven, ontstaat duidelijkheid voor iedereen. Dat geeft ruimte om elkaar daarop aan te spreken en samen verantwoordelijkheid te nemen. Nieuwe leerkrachten worden actief meegenomen in dit proces: zij krijgen een Daltonbuddy om mee te sparren, terwijl verwachtingen ook duidelijk zijn vastgelegd.

Laat borging een levend document zijn, een dynamisch geheel dat meebeweegt met de ontwikkeling van de school. Kijk steeds opnieuw: voeren we het nog uit zoals bedoeld, of

vraagt de praktijk om bijstelling? Zo blijft Daltononderwijs niet alleen geborgd, maar ook krachtig en actueel.

2. Ontwikkelvermogen

Parels van de school/kindcentrum

(hier zijn we trots op)

Het schoolklimaat, onze inclusiviteit, de korte lijnen met ouders, een professioneel team dat hard werkt, maar ook lief en leed deelt met elkaar.

Ontwikkel- en onderzoeksvragen

(hier willen we meer van weten)

Zie jaarplan en ambities nieuwe schoolplanperiode.

Netwerken, kennisdeling, samenwerking

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

We nemen deel aan regiobijeenkomsten Dalton, aan deelregiobijeenkomsten Dalton en werken samen met de andere Daltonscholen binnen stichting Optimus po. Daarnaast nemen de kartrekkers (zij zijn tevens opgeleide specialisten) deel aan de netwerken taal, rekenen en gedrag van Optimus po. We hebben twee opgeleide specialisten Jonge Kind. Alle leraren van de onderbouw sluiten aan bij de bijeenkomsten/PLG's van het Jonge Kind van Optimus po. De startende leraren nemen deel aan PLG's starters. Tot slot volgen diverse collega's scholing of een cursus, waarvan de inhoud altijd wordt teruggekoppeld naar het team. De ib/kc en directeur nemen deel aan diverse netwerken, zowel binnen de kern als op regionaal niveau.

Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

(tussentijdse visitatie of niet)

Wij verwachten geen bijzonderheden.

Waar staat onze school/kindcentrum bij de volgende visitatie?

(lange termijnvisie)

Vergelijkbaar met de huidige positie, waarbij voorgenomen ambities zijn gerealiseerd en (nieuwe) ontwikkelingen goed zijn geborgd.

Reactie visitatieteam

De presentatie waar we de dag mee mochten starten, liet mooie parels zien en initiatieven waar jullie trots op mogen zijn. (Jonge kind groep, naschoolsaanbod, ouderkamer enz.)

Met de juiste scholing zul je merken dat het ontwikkelvermogen van jullie alleen maar groeit. Neem de aanbevelingen op in jullie schoolplanperiode 2026-2030 zodat er voldoende ruimte is voor ontwikkeling.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

Hoe kom je in de leerlingenraad?

“Elk jaar kiezen we nieuwe leden. In groep 8 mag je nog een jaar blijven. Er wordt gestemd: je kiest wie je het leukste vindt of wie je het gunt. Je moet wel eerst vertellen waarom jij in de leerlingenraad wilt.”

Hoe werkt een klassenvergadering?

“In de klassenvergadering hebben we een voorzitter, een secretaris en een penningmeester. Bij de leerlingenraad leidt juf Cindy het gesprek, daar zijn die rollen niet.”

Leuke tradities en activiteiten

- “De Bakelshow! Dat doen we met de hele school. Iedere groep bereidt iets voor en maakt een voorstelling. Soms komen er ook ouders kijken. We doen dat aan het eind van een thema.”
- “Elke donderdag hebben we handarbeid, dat hadden we vorig jaar niet.”
- “Fijn dat we een planbord hebben, dan kun je zien hoe je dag verloopt.”
- “We hebben een veld waar kinderen van de andere school niet vaak op zitten, daar kunnen we voetballen.”

Waar zijn jullie trots op?

“Op de Bakelshow, omdat we dat samen doen en iedereen iets kan laten zien.”

Wat zou je willen veranderen?

- “Meer meesters, die zijn niet zo streng.”
- “Begrijpend lezen leuker maken met rebussen, raadsels of codes.”

Een grappige beloning voor juffen

“De juffen kunnen ook een beloning verdienen. Dan moeten ze 100 eendjes zoeken en vinden. Als ze er één tegenkomen, mag die in een pot.”

.

ouders

Wie spraken we?

We spraken met ouders met kinderen uit groep 4-6-2-3 en op het VO. Sommige ouders hebben een rol binnen de school als lid van de OR.

Waarom kozen jullie destijds voor De Bakelgeert?

“Toenertijd was het vooral de loopafstand en de rust die we hier op school ervoeren. Dat gaf een goed gevoel. Of ik nu opnieuw dezelfde keuze zou maken, weet ik niet.”

“Dit is de kleinste school in Boxmeer en ook één van de oudere scholen.”

“Wij kozen eerst omdat het dicht bij huis was. Later merkten we: het is een goede school. Ons kind voelt zich veilig, gaat met plezier naar school en kan goed vertellen wat hij heeft geleerd.”

“Wij wonen hier in de buurt en hebben ook bij De Bongerd gekeken. Daar gingen we bijna gillend naar buiten. Hier was het rustig en fijn, we hadden meteen een goed gevoel en hebben toen niet verder gekeken.”

Communicatie en contact

“Omdat het een kleinere school is, is communicatie niet zo moeilijk. Het team is flexibel, maar we merken wel dat ouderbetrokkenheid terugloopt; ouders zoeken minder de connectie. Als OR-lid is het leuk om iets toe te voegen en je ziet meer van wat er in de school gebeurt.”

“Het contact is frequent en kort, maar wel goed. Berichten krijgen we via Parro, met tekst en foto's van wat kinderen gedaan hebben. Na schooltijd kun je altijd binnenlopen met vragen. Communicatie met leerkrachten en directie is prima.”

Digitale portfolio en verbinding

“Het digitale portfolio voelt onpersoonlijk. Je logt in en ziet summiere informatie, terwijl je vroeger samen door het portfolio bladerde en het kind meer vertelde. Dat had echt meerwaarde.”

“Wat ik mis, is het contact om even in de groep te mogen kijken. Het zou fijn zijn om bijvoorbeeld één keer per twee weken in de ochtend mee naar binnen te mogen. Nu heb je minder verbinding.”

Ontwikkelgesprekken en oudergesprekken

Vanaf groep 3 vinden drie keer per jaar korte ontwikkelgesprekken plaats, waarbij het kind aanwezig is. Deze gesprekken hebben geen verplicht karakter en zijn vooral gericht op het kind. Soms ervaren ouders dat deze gesprekken wat oppervlakkig zijn. Een voorstel van één van de ouders is om één keer per jaar een gesprek te voeren met alleen de ouders, zodat er meer ruimte is om dieper op bepaalde onderwerpen in te gaan.

Daltonervaringen

Ouders zien dat verantwoordelijkheid een belangrijk thema is, en dat kinderen dit stap voor stap leren. Ze benoemen dat dit niet alleen in grote taken zit, maar ook in kleine dingen: samenwerken in groepjes, elkaar helpen, presentaties geven. Ouders ervaren Dalton als een aanvulling op de eigen ontwikkeling van hun kind, waarbij ieder zichzelf mag zijn. De

drempel om contact te maken met school is laag; ouders kunnen gemakkelijk binnenlopen en ervaren een fijne, open sfeer.

Trots en waardering

Ouders zijn trots dat hun kind op deze school echt uniek mag zijn – en dat kinderen dit zelf ook voelen. Ze zien dat er aandacht is voor uitdaging: een kind dat na enkele weken al zijn naam kon schrijven, of dat in groep 2 werk krijgt van groep 3. Leerkrachten worden omschreven als duidelijk en rustig in hun uitleg, en ouders waarderen de goede lesmaterialen. Kinderen geven aan dat ze hier dingen leren die leeftijdsgenoten op het voortgezet onderwijs soms nog niet weten. Een groot compliment is dat de school erin slaagt de groepen klein te houden, waardoor er veel aandacht is voor groep 3 en 4. Een nadeel is dat de vriendengroep daardoor soms klein is.

Ontwikkelkansen

Ouders zien niet duidelijk dat de school samenwerkt met ketenpartners. Ook geven zij aan dat de nieuwsbrief te lang is, waardoor deze minder gemakkelijk gelezen wordt. De korte Parro-berichten van leerkrachten worden daarentegen als prettig ervaren.

Medewerkers

Het team weet elkaar goed te vinden en er heerst een fijne sfeer. De kleuters en de jonge kindgroep werken samen aan thema's.

De invulling van wat Dalton precies vraagt is voor sommigen wat moeilijker omdat ze er niet genoeg vanaf weten, te kort op deze school werken, uit een andere vorm van onderwijs komen of ook omdat de echte Daltonverdieping wat achter gebleven is.

Het team is zoekende welk soort Daltonscholing het moet/zal gaan volgen. Zelf weten ze niet precies wat de bedoeling nu is, en op welk moment scholing zal gaan plaatsvinden. .

schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

Directie, KC-er en Daco zijn aanwezig bij het gesprek. We krijgen een uitgebreide presentatie van de parels van de school (o.a.jonge kindgroep, ouderkamer, buitenschools aanbod en expertgroepen) en de kernwaarden Dalton, zoals ze op de Bakelgeert gehanteerd worden. Hieruit spreekt trots en ambitie (dit laatste gericht op doorontwikkeling rijke schooldag).

De Daco noemt zichzelf 'manusje van alles' en werkt na haar pensionering nog met veel plezier op de Bakelgeert. Zij is kartrekker van de expertgroep gedrag waar ook de Daltonontwikkeling onder valt.

De focus heeft de afgelopen jaren gelegen op de snel veranderende populatie leerlingen en het verhogen van de opbrengsten. De drie expertgroepen hebben hier vooral op ingezet, m.b.v. de inzet van kwaliteitscirkels. Verschillende leerkrachten bezoeken de Daltonnetwerken in de regio.

bestuurder(s)

De bestuurder is al jarenlang actief als bestuurder. Hij was eerder bestuursvoorzitter in Dronten en daarna in Ede. Inmiddels heeft hij zijn eerste honderd dagen achter de rug bij Optimus, waar hij samen met een collega een tandemcollege vormt. Optimus bestuurt 39 scholen, wat zorgt voor een andere dynamiek, maar de uitdagingen binnen scholen blijven in de kern hetzelfde.

Het werkgebied beslaat verschillende gemeenten en twee samenwerkingsverbanden. Fysieke aanwezigheid op alle locaties is niet altijd haalbaar, maar Rob probeert er zoveel mogelijk te zijn. Binnen het krachtenveld van Optimus ziet hij kansen voor de Daltonscholen: er zijn er drie, maar deze zouden zich sterker kunnen verenigen en meer gezamenlijk kunnen optrekken.

Rob merkt op dat de benadering vanuit Optimus soms wat generiek is en specifiek mag worden. Tegelijkertijd hecht het bestuur veel waarde aan de eigen kleur van iedere school. Scholen krijgen ruimte om hun identiteit vorm te geven, maar er is ook een duidelijke focus op goede opbrengsten. Er is afgesproken dat resultaten boven het landelijk gemiddelde moeten liggen, en scholen moeten zich hierover verantwoorden. Daarbij kijkt het bestuur niet alleen naar cijfers, maar ook naar hoe teams formatief werken, hoe de zorgcultuur is ingericht en hoe het staat met veiligheidsaspecten. Dit geldt voor alle scholen binnen Optimus.

In het gesprek is ook gesproken over de Daltonbevindingen. Rob noemt deze vanuit het team “prachtig, sterk en in ontwikkeling”, maar ziet dat dit naar leerlingen toe nog onvoldoende zichtbaar is. Het bestuur houdt daarom de vinger aan de pols om deze ontwikkeling te volgen en te ondersteunen, wat gevraagd wordt door het visitatieteam.

Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Van de zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

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	Verantwoordelijkheid: Ga terug naar de basis en geef kinderen echt verantwoordelijkheid en vertrouwen in uitvoering van taken, daar waar jullie nu leerkrachtgestuurd handelen. De kinderen hebben geen keuze, ze maken een afvinktaak, en nagenoeg alle kinderen moeten al het werk maken. Ook het wel of niet meedoen aan de instructie is geen keuze en leerkrachtgestuurd. We zien dat jullie dit alles doen vanuit goede bedoelingen om kinderen verder te helpen in hun eigen ontwikkeling, maar je maakt ze hierdoor ook afhankelijk.
2	Neem de drie aanbevelingen t.b.v. van de Daltonontwikkeling op in jullie schoolplan 2026-2030 en start zo spoedig mogelijk met scholing van team en coördinator.
3	Om de ontwikkeling overzichtelijk te houden adviseren wij jullie per kernwaarde een half jaar (oid) uit te trekken om deze goed neer te zetten, leerlijnen met gekoppelde ik-doelen op leerlingniveau op te nemen in het Daltonboek en daar naar te handelen.
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Tijdens onze visitatie hebben we met veel waardering gezien hoe deze Daltonschoon zich inzet voor het creëren van een rijke leeromgeving waarin kinderen zichtbaar tot bloei komen. De betrokkenheid van het team en de warme sfeer in de school zijn duidelijk voelbaar en vormen een stevige basis voor goed onderwijs.

Tegelijkertijd zien we kansen om het Daltononderwijs nog krachtiger te maken door verdere onderdompeling in de Daltonprincipes en -kennis. Door het verdiepen van de gezamenlijke visie en het versterken van de praktische vertaling naar de klas, kan de school haar mooie fundament verder uitbouwen en zich nog sterker profileren als een echte Daltonschoon.

Wij spreken onze waardering uit voor het werk dat al is verzet en hebben vertrouwen dat deze school, met haar team, de volgende stappen met overtuiging zal zetten.

Slotopmerking school/kindcentrum

Namens het team van De Bakelgeert spreek ik onze dank uit voor de zorgvuldigheid van het visitatieteam en het fijne bezoek.

Al enkele jaren stoeien we als team met onze Daltonidentiteit en vragen we ons af wat de toevoeging van Dalton is voor de leerlingen op onze school. Sparren met collega's in de

regio of de Daltonvereniging heeft ons niet in onze behoefte kunnen voorzien, waardoor we een eigen draai aan goed onderwijs op onze Daltonschool hebben gegeven.

De belangrijkste reden voor de worsteling met onze Daltonidentiteit is de snel en sterk veranderde leerlingenpopulatie van de school in de afgelopen 5 jaren. Ongetwijfeld hebben we door de focus op de basisvaardigheden minder aandacht besteed aan doorontwikkeling van de kernwaarden van Dalton. Door de feedback na de visitatie realiseren we ons dat we mogelijk een blinde vlek hebben ontwikkeld voor zowel de doorgaande leerlijnen als de uitvoering in de praktijk van enkele Daltonkernwaarden.

Na dialoog en een uitgebreide zelfreflectie, waarbij is gesproken met ouders, leerlingen, collega's en bestuurders van De Bakelgeert hebben we vastgesteld dat we met elkaar en met volle overtuiging gaan voor een Dalton 2.0 op De Bakelgeert.

Onze ambitie voor de komende jaren ligt daarom vooral in het herijken van de Daltonvisie en het uitwerken en zichtbaar maken van de doorgaande leerlijnen van de Daltonkernwaarden. De drie aanbevelingen van het visitatieteam zijn herkenbaar en krijgen een prominente plek in de schoolontwikkeling en worden uitgewerkt opgenomen in het schoolplan voor de nieuwe schoolplanperiode 2026-2030.

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'.)

Schooljaar 2025-2026

- Start 2-jarige Daltonschioling o.l.v. Jobke Rozema van Saxion (18-06-2026)

Algemeen

Wij gaan aan de slag met een uitgebreide teamschioling in Daltononderwijs om onze inzet en expertise van het Daltononderwijs te vergroten. Volgens het advies van het visitatieteam nemen we hiervoor per kernwaarde uitgebreid de tijd om de ontwikkeling realistisch en haalbaar te maken. Nadat we de kernwaarde goed neer hebben gezet, zetten we in op schoolbrede borging.

Niet gecertificeerde leraren volgen naast de teamschioling ook hun eigen pad wat leidt tot certificering. Wanneer alle leraren zijn gecertificeerd, gaat één leraar de opleiding tot Daltoncoördinator volgen.

De Daltoncoördinator wordt medeverantwoordelijk voor het levendig houden van het Daltononderwijs d.m.v. tussentijdse visitaties en kartrekker te zijn, om zodoende de kwaliteit van Daltononderwijs en het creëren van een stevig fundament voor verdere ontwikkeling.

Het maatwerktraject op locatie gaat om een traject van 8 bijeenkomsten van 3,5 uur, waarbij alle niet bevoegde leraren voor certificering gaan. Tijdens de bijeenkomsten gaan we terug naar de oorsprong en herijken we onze visie op daltononderwijs.

Na het volgen van het maatwerktraject kan het team:

- De gevarieerde praktijk van daltononderwijs doorgronden;
- Op basis van de visie op daltononderwijs input leveren voor de visie van de school;
- De organisatie in de klas/op school en je eigen handelen onderbouwen vanuit het daltongedachtegoed;
- De praktijk en jouw handelen verbeteren met behulp van daltonexperimenten;
- Onderbouwd daltononderwijs toepassen in de praktijk.

In het traject wordt gewerkt op basis van theorie/literatuur en voorbeelden uit de praktijk. Zo krijgen de teamleden een beeld hoe gevarieerd dalton in de praktijk is en wordt er door middel van experimenten in de eigen praktijk verschillende ervaringen opgedaan. Hierbij wordt het eigen handelen onderbouwd vanuit de literatuur.

De cursus bestaat uit drie onderdelen:

- Inhoudelijke impulsen op basis van de kernwaarden en/of nieuwe ontwikkelingen binnen daltononderwijs.
- Het zelf experimenteren in de praktijk en daarop reflecteren.
- Een bijdrage leveren aan de daltonontwikkeling binnen de eigen school.

Tijdens de cursus wordt een portfolio bijgehouden waarin de eigen daltonontwikkeling zichtbaar wordt. Daarnaast wordt er in groepjes gewerkt met een DOP aan de schoolontwikkeling.

Als het traject met succes wordt afgerond, krijgt de deelnemer een officieel certificaat van de Nederlandse Dalton Vereniging (NDV), waarbij het onderscheid wordt gemaakt tussen leraren en onderwijsondersteunend personeel (daltonleraar: 168 uur / oop: 100 uur).

Schooljaar 2026-2027
Vervolg daltonscholing (2 kernwaarden, nog af te stemmen met de trainer)
Schooljaar 2027-2028
Vervolg daltonscholing (2 kernwaarden, nog af te stemmen met de trainer)
Schooljaar 2028-2029
Implementatie/aanscherping verdiept plan van aanpak (zie hieronder)
Schooljaar 2029-2030
Borging/voorbereiding visitatie

Kernboodschap visitatieteam

De basis is sterk: structuur, rust, samenwerking in het team.

De volgende stap is wezenlijk: loslaten, vertrouwen geven en terug naar de kern van Dalton. Niet méér doen, maar anders doen.

Kernopgave

De school ontwikkelt zich van een (deels) leerkrachtgestuurde praktijk naar een bewust Daltongerichte leeromgeving, waarin:

- Leerlingen echte verantwoordelijkheid en keuzevrijheid ervaren;
- Reflectie wordt ontwikkeld als vaardigheid (leerlijn);
- Samenwerking en eigenaarschap structureel en zichtbaar zijn;
- Daltonprincipes meer leidend zijn i.p.v. "eigen gewoontes".

Plan van aanpak

Afhankelijk van de Daltonscholing en het tijdspad van de praktijkopdrachten is een specifiek tijdspad lastig aan te geven. In dit plan van aanpak zijn de aanbevelingen vanuit het visitatieteam daarom geïntegreerd opgenomen. De nadruk ligt op het herstellen van de balans tussen leerkrachtsturing en leerlingverantwoordelijkheid.

Ontwikkellijnen

1. Herstel van leerlingverantwoordelijkheid (bovenbouwfocus)

Ontwikkelpunt: afnemende verantwoordelijkheid door afvinklijsten en verplichte instructie

Acties:

- Herontwerpen van weektaken:
 - Van afvinklijst → keuzegestuurd aanbod
 - Verplicht + keuzedeel (must/should/could)
- Invoeren van:
 - keuze-instructies (niet altijd verplicht)
 - differentiatie in leerroute (tempo, volgorde, aanpak)
- Leerlingen leren:
 - plannen (wat eerst?)
 - prioriteren (wat is belangrijk?)
 - verantwoorden (waarom deze keuzes?)

👉 **Belangrijk uitgangspunt: vertrouwen vóór controle.**

2. Klassenvergadering en leerlingparticipatie

Ontwikkelpunt: onvoldoende structurele leerlinginspraak

Acties:

- Structurele klassenvergadering in de groepen 5 t/m 8 (op rooster)
- Vaste structuur:
 - agenda (input leerlingen)
 - rollen: voorzitter, notulist, tijdbewaker
- Koppeling met leerlingenraad (voorbereiding vanuit de klas)
- Bespreken van:
 - klassenafspraken
 - leerproces
 - samenwerking

👉 *Dit versterkt: eigenaarschap, democratisch denken en verantwoordelijkheid.*

3. Doorvertaling van gespreid leiderschap naar leerlingen

Ontwikkelpunt: vertaling eigenaarschap en expertgroepen naar leerlingniveau

Acties:

- Invoeren van leerlingrollen, zoals:
 - taakcoach
 - planner
 - reflectiebegeleider
 - samenwerkingscoach
- Werken met maatjes of expertleerlingen
- Leerlingen mede verantwoordelijk maken voor:
 - klasprocessen
 - leeromgeving

👉 *Leerlingen ervaren: “ik doe ertoe”.*

4. Structurele samenwerking (geen toeval)

Ontwikkelpunt: samenwerking incidenteel zichtbaar

Acties:

- Vastleggen van:
 - wanneer samenwerking plaatsvindt (dagrooster/weektaak)
 - met welk doel
- Aanleren van samenwerkingsvaardigheden:
 - rollen
 - feedback geven
 - gezamenlijke verantwoordelijkheid
- Opnemen in weektaak:
 - verplichte samenwerkingsopdrachten
 - reflectie op samenwerking

5. Reflectie als leerlijn

Ontwikkelpunt: Van activiteit → naar vaardigheid

Acties:

- Ontwikkelen van een doorgaande reflectieleerlijn (groep 1–8)
- Bewuste inzet van verschillende reflectievormen:
 - mondeling

- schriftelijk
 - individueel / samen
- Vaststellen van:
 - frequentie
 - complexiteit per bouw
- Reflectie koppelen aan:
 - keuzes
 - verantwoordelijkheid
 - samenwerking

👉 *Reflectie wordt een middel voor zelfregulatie.*

6. Terug naar de Daltonbasis

Ontwikkelpunt: eigen invulling wijkt soms af van daltonprincipes

Acties:

- Actief gebruiken van het Daltonboek als:
 - reflectiekader
 - studiedocument
- Teamgesprekken:
 - “Doen we dit op daltonwijze?”
- Scholing:
 - daltonvisie en kernwaarden
- Praktijk spiegelen aan uitgangspunten van de Nederlandse Dalton Vereniging

7. Versterkte daltoncoördinatie

Ontwikkelpunt: een kartrekker voor de Daltonontwikkeling van de school

Acties:

- Gecertificeerde daltoncoördinator als:
 - bewaker van visie
 - aanjager van ontwikkeling
- Organiseren van:
 - klassenbezoeken met daltonfocus
 - reflectiebijeenkomsten
- Initiëren van interne visitaties

8. Borging als levend proces

Ontwikkelpunt: van statisch → dynamisch

Acties:

- Opstellen van leerlijnen per kernwaarde
- Cyclisch werken:
 - uitvoeren
 - evalueren
 - bijstellen
- Team reflecteert regelmatig:
 - werken we nog zoals afgesproken?
- Nieuwe leerkrachten:
 - krijgen een Daltonbuddy
 - duidelijke verwachtingen

👉 *Borging = blijven ontwikkelen, niet vastzetten*

9. Benutten van het netwerk

Kans: Netwerken

Acties:

- Actief samenwerken met:
 - andere daltonscholen (binnen/buiten de stichting)
 - externe partners
- Uitwisselen van:
 - good practices
 - visitaties
- Netwerk inzetten voor:
 - inspiratie
 - kwaliteitsverbetering

Aangevulde uitwerking per kernwaarde

Verantwoordelijkheid

- Keuzevrijheid vergroten in taken en instructie
- Leerlingen laten verantwoorden:
 - wat ze doen
 - waarom ze dat doen
- Klassenvergadering inzetten als oefenplek

Zelfstandigheid

- Minder directe sturing, meer begeleid loslaten
- Expliciet aanleren van:
 - plannen
 - keuzes maken
- Reflectie koppelen aan zelfstandige beslissingen

Samenwerking

- Structureel ingepland (niet incidenteel)
- Rollen en verwachtingen expliciet maken
- Leerlingen mede-eigenaar van groepsprocessen

Effectiviteit en doelmatigheid

- Minder “alles moet af”, meer doelgericht werken
- Leerlingen leren prioriteren
- Tijd effectiever benut door eigenaarschap

Reflectie

- Reflectie als doorlopende leerlijn
- Structureel gebruik weektaak (verplicht)
- Reflectie op:
 - keuzes
 - samenwerking
 - verantwoordelijkheid

Fasering

Korte termijn (0–6 maanden: 1^e helft schooljaar 2026-2027)

- Klassenvergaderingen invoeren
- Eerste aanpassing weektaken (meer keuze)
- Start teamscholing visie en 1 kernwaarde

Middellange termijn (6–12 maanden: 2^e helft schooljaar 2026-2027)

- Leerlingrollen invoeren
- Teamscholing 2^e kernwaarde
- Afspraken voor borging 2 kernwaarden
- Interne visitaties starten (collegiale consultatie)

Lange termijn (2 jaar: eind schooljaar 2027-2028)

- Volledig eigenaarschap zichtbaar bij leerlingen
- Daltonprincipes leidend in handelen
- Borging cyclisch en levend
- Leerlijnen reflectie en andere kernwaarden zichtbaar

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs		
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)	n.v.t.	
	Visitatievoorzitter		

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