

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Datum visitatie	19 mei 2026
Naam school/kindcentrum	Basisschool De Klipper
Adres	Koningsplein 1 en 7
Postcode en plaats	1975 DR
E-mailadres school/kindcentrum	Directie.klipper@atlantbo.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	0255511988
Bestuurder(s)	Floor Braet
Leidinggevende school/kindcentrum	Marije Boots en Denise Dekker
Daltoncoördinator(en)	-
Aantal groepen	10
Aantal kinderen	233
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	25
In bezit van daltoncertificaat	7
Bezig met daltoncursus	18 starten in mei 2026
Nevenvestigingen	-
Stand van zaken inspectie	22 januari 2026 bezoek – uitslag Voldoende
Visitatievoorzitter	Françoise Smeele
Lid 1.	Silène Eckhart
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. Loslaten is 'anders' vasthouden. Geef de leerlingen meer ruimte om te werken aan hun (persoonlijke) taak. Over 5 jaar willen we de hele dag dalton zien. Pak nu door.
2. De taak. Maak de taak persoonlijker voor de leerling. Naast de instructiemomenten kan hij dan werken aan zijn ik-doelen.
3. Ieder kind is anders. Zorg voor differentiatie op de taakbrief

School/kindcentrum

Onze vorige Daltonvisitatie vond plaats in 2018. In de jaren daarna is er hard gewerkt aan de aanbevelingen en andere ontwikkelpunten. Tegelijkertijd hebben verschillende organisatorische veranderingen invloed gehad op de ontwikkeling van ons Daltononderwijs. In schooljaar 2022-2023 fuseerde De Klipper met de naastgelegen school. In de aanloop naar deze fusie, maar ook in het jaar erna, lag de prioriteit vooral bij het vormgeven van de nieuwe schoolorganisatie. Hier hebben wij onze keuzes moeten maken, ook binnen het Daltononderwijs en de ontwikkeling daarvan.

In het schooljaar 2024-2025 viel de directie uit en startten twee nieuwe directeuren in een duobaan. In datzelfde jaar vond er binnen het bestuur een reorganisatie plaats, wat leidde tot meerdere wisselingen in het team en een nieuwe formatie halverwege het schooljaar. In 2025-2026 is met frisse moed gestart met een team dat weer wilde bouwen. De gekozen daltonscholing sloot echter niet goed aan bij het ontwikkelproces waarin het team op dat moment zat. Dit alles heeft invloed gehad op waar we nu staan in ons Daltonproces en in hoeverre de aanbevelingen uit 2018 al zijn gerealiseerd.

Tegelijkertijd zien wij nu een team dat wil ontwikkelen en nieuwsgierig is naar hoe we het Daltononderwijs verder vorm kunnen geven. Daar werken we op dit moment met enthousiasme aan.

Waar staan we nu met betrekking tot de aanbevelingen van de vorige visitatie

“Loslaten is ‘anders’ vasthouden. Geef de leerlingen meer ruimte om te werken aan hun (persoonlijke) taak. Over 5 jaar willen we de hele dag dalton zien. Pak nu door.”

In het huidige schooljaar merkten we dat nog niet alle teamleden volledig waren aangehaakt bij onze ambitie. Door de komst van meerdere leerkrachten zonder daltoncertificaat hebben we bewust een stap teruggezet naar de basis: de vraag waarom we Daltononderwijs geven. We zijn opnieuw met elkaar in gesprek gegaan over de uitgangspunten van Dalton, zodat iedereen zich kan verbinden met de onderliggende visie.

Op dit moment zien we verschillen tussen de groepen in de mate waarin “de hele dag Dalton” zichtbaar is. Wij vinden het van groot belang dat eerst de daltonvisie, onze ‘why,’ door het hele team echt wordt gedeeld en beleefd. ‘Anders vasthouden’ vraagt namelijk dat deze visie stevig verankerd is in ons dagelijks handelen. We ervaren dat we ons

nu in de fase tussen 'why' en 'how' bevinden: de visie wordt steeds helderder en meer gedragen en van daaruit kunnen we gericht verder werken aan de praktische uitwerking in alle groepen.

In mei 2026 starten we met een nieuwe Daltonscholing die ons helpt om de stap van 'why' naar 'how' verder te zetten. In de groepen waar dit nu al goed zichtbaar is, zien we leerkrachten die leerlingen ruimte geven om te werken aan hun (persoonlijke) taak. Zij maken hierbij bewust gebruik van structuur en Daltontaal om leerlingen te stimuleren in vrijheid, verantwoordelijkheid en zelfstandigheid. Deze voorbeelden gebruiken we als inspiratie en goede praktijkvoorbeelden binnen het hele team.

De taak. Maak de taak persoonlijker voor de leerling. Naast de instructiemomenten kan hij dan werken aan zijn ik-doelen.

Voor de fusie zijn we gestart met het persoonlijker maken van de taak door te werken met ik-doelen. In het portfolio is daarvoor een apart tabblad ingericht, waarop leerlingen hun ik-doelen noteren. In de praktijk merken we echter dat dit nog niet altijd voldoende aansluit bij wat we beogen. Leerlingen lijken nog onvoldoende eigenaar te zijn van hun ik-doelen en ervaren deze niet altijd als betekenisvol onderdeel van hun dagelijkse werk. Dit vraagt om hernieuwde aandacht voor de 'why' van het ik-doel: waarom werken we met ik-doelen, wat levert dit de leerling op én waar moet een goed ik-doel aan voldoen.

Voor de groepen 1 tot en met 3 hebben we bewust gekozen voor een wij-doel in plaats van individuele ik-doelen. Aan het begin van ieder thema bespreken we met de leerlingen wat zij willen leren. Deze gezamenlijke doelen worden vastgelegd op onder andere de themamuur en aan het einde van het thema wordt beschreven hoe hieraan gewerkt is. Op deze manier sluiten we aan bij de ontwikkelingsfase van jonge kinderen en maken we doelen zichtbaar op groepsniveau.

We zien op dit moment verschillen tussen de groepen in de manier waarop met ik-doelen wordt gewerkt en de rol die de leerkracht hierin inneemt. In sommige groepen is er meer structurele aandacht voor het formuleren, volgen en evalueren van doelen dan in andere groepen. Dit maakt dat de persoonlijke taak nog niet overal even sterk zichtbaar is.

Dit schooljaar heeft de leerlingenraad zich gebogen over het portfolio. Zij hebben een voorstel gedaan over welke documenten hierin opgenomen kunnen worden en welke veranderingen zij graag zouden zien. Deze input nemen wij serieus mee in de doorontwikkeling van het portfolio en de plek van de (ik- en wij-)doelen daarin. Volgend schooljaar willen we met het team opnieuw het gesprek voeren over de bedoeling van deze doelen en over de kwaliteit van de ik-doelen, zodat we samen met leerlingen toewerken naar eigengemaakte, concrete en haalbare doelen en het werken daaraan een vanzelfsprekend onderdeel wordt van hun dagelijkse taak.

Ieder kind is anders. Zorg voor differentiatie op de taakbrief

We zijn trots op de stappen die al gezet zijn in het differentiëren van de taakbrief. Bij de kleuters werken we met vier verschillende taakbrieven (groep 1, groep 1+, groep 2 en groep 2+), waardoor de taak beter aansluit bij de ontwikkelingsfase en het niveau van de leerlingen. In unit 3 is een flexibel Excel-format ontwikkeld, waarmee leerkrachten de taakbrief eenvoudig kunnen aanpassen en differentiëren. Daarnaast zien we mooie voorbeelden van écht persoonlijke taakbrieven, zoals bij een leerling in groep 3 die extra uitdaging nodig heeft. Voor hem zijn taken rond de Romeinen opgenomen; vanuit zijn onderzoek wil hij nu verder leren over Romeinse cijfers en later ook mythologie. Dit laat zien hoe de taakbrief kan aansluiten bij interesse, niveau en eigenaarschap van het kind.

Tegelijkertijd is dit ook ons ontwikkelpunt. Bij een aantal leerkrachten fungeert de taakbrief nog vooral als afvinklijst, wat laat zien dat de Daltonvisie hier nog niet volledig in is doorvertaald. Vanuit de *why*, ieder kind is anders en verdient een taak die past bij zijn of haar behoeften, talenten en tempo, willen we toewerken naar een gedifferentieerde taakbrief voor de hele school. Voor de midden- en bovenbouw betekent dit dat iedereen met een flexibel (Excel-)format kan werken waarin differentiatie en keuzevrijheid ingebouwd zijn. Voor de onderbouw blijft differentiatie op een bij jonge kinderen passende manier vormgegeven. Zo groeit de taakbrief stap voor stap uit tot een krachtig middel om eigenaarschap, verantwoordelijkheid en passende uitdaging voor elke leerling zichtbaar te maken.

Visitatieteam

Het visitatieteam geeft voor de opvolging van de aanbevelingen een magere voldoende. We zien dat de aanbevelingen zijn opgepakt, maar de structuur en doorgaande lijn staan nog niet stevig neergezet.

Het visitatieteam gaf in 2018 de aanbeveling om 'door te pakken' en de hele dag dalton te laten zien. We hebben dit in wisselende mate teruggezien. De leerlingen hebben de beschikking over veel werktijd. Bijvoorbeeld in groep 4 start men met een gestapelde instructie, waaraan niet iedereen hoeft deel te nemen. Wie niet meedoet met een instructie kan na een korte werkinstructie aan de slag. Het taakbrief is op het eerste gezicht weinig gedifferentieerd, maar de leerlingen weten wel waar het maatwerk zit. Nog niet in alle groepen wordt altijd gewerkt met ik-doelen, dat hangt af van de leerkracht. Er wordt dus gewerkt met ik-doelen, maar hier is nog een kwaliteitsslag te slaan. Zie aanbeveling 2.

Aanbeveling 2:

Vergroot het eigenaarschap van de leerlingen door hen verantwoordelijkheid te laten nemen voor hun eigen leerproces en ze meer keuzemogelijkheden te geven in wat en hoe ze leren.

Waar wat zelfstandig werken betreft 'de hele dag dalton' het meest zichtbaar was, was bij de speelwerktijd in de groepen 1 en 2. De leerlingen van verschillende groepen zagen we volop bedrijvigheid van leerlingen die door elkaar heen aan hun taken werken. De leerkrachten liepen in de diverse groepen in en uit en hielpen waar dat nodig was.

Differentiatie op de taakbrief kan verder ontwikkeld worden. De taakbrief is in veel groepen een afvinklijst.

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

1. Wat hebben we de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)

- *De cirkel van vertrouwen* is schoolbreed ingevoerd. In elke groep wordt zichtbaar gemaakt welke leerlingen hoeveel nabijheid van de leerkracht nodig hebben. Dit helpt leerkrachten om bewust, doelgericht en transparant met verantwoordelijkheid en vertrouwen om te gaan.
- In unit 1 (groep 1/2 en 2x per week groep 3) is het unitwerken verder doorontwikkeld. In drie lokalen en een leerplein spelen en leren de kinderen van beide kleutergroepen en de groep 2 van groep 2/3 samen. Twee keer per week sluit groep 3 aan en mogen zij ook in het lokaal van groep 3 spelen en leren. Hierbij wordt het Digikeuzebord ingezet. Kinderen kiezen hiermee hun eigen taak en werkplek en krijgen ruimte voor eigen initiatief, binnen duidelijke regels en afspraken.
- In een aantal groepen in de midden- en bovenbouw is geëxperimenteerd met eigen plek kiezen in de klas op bepaalde momenten. Dit vraagt van leerlingen dat zij verantwoordelijkheid nemen voor hun gedrag en van leerkrachten dat zij durven loslaten. De leerkracht heeft hierin ook een coachende en begeleidende rol: het gesprek met kinderen aan gaan over de verwachtingen.

2. Wat is de huidige situatie?

Waar zijn we trots op?

Op kindniveau

- Kinderen in unit 1 laten zien dat zij keuzes kunnen maken in taak en werkplek via het Digikeuzebord. Zij ervaren ruimte voor eigen initiatief en tonen veel betrokkenheid in de uitdagende hoeken.
- Door de cirkel van vertrouwen weten leerlingen beter waarom niet iedereen precies dezelfde vrijheid krijgt: ieder kind heeft iets anders nodig. Dit past bij hun eigen ontwikkelingsniveau en draagt bij aan het leren omgaan met verschillen.

Op leerkrachtniveau

- We zijn trots op de schoolbrede inzet van de cirkel van vertrouwen. Elke leerkracht gebruikt dit instrument, waardoor verantwoordelijkheid en vertrouwen expliciet onderdeel zijn van de dagelijkse praktijk.
- Leerkrachten in unit 1 geven zichtbaar ruimte en vertrouwen aan kinderen: zij laten los waar het kan en sturen bij waar het nodig is. Dit is een sterk voorbeeld van vrijheid in gebondenheid.

- In verschillende groepen mogen leerlingen op bepaalde momenten zelf hun werkplek kiezen. Deze leerkrachten durven verantwoordelijkheid te geven en koppelen daar ook verantwoording aan terug (“hoe ging het op die plek?”, “was dit een goede keuze voor jou?”).

Op schoolniveau

- De directie heeft het afgelopen jaar bewust gewerkt aan het helderder neerzetten van de kaders. Dit zorgt ervoor dat afspraken weer herkenbaar, eenduidig en beter bewaakt worden. Vanuit deze duidelijkheid ontstaat opnieuw ruimte om verantwoordelijkheid en vertrouwen verder te vergroten.

3. Wat zijn de ontwikkelpunten?

Op kindniveau

- Sommige leerlingen ervaren verschillen in vrijheid als oneerlijk. We willen hen beter uitleggen dat ieder kind iets anders nodig heeft en hen helpen hun eigen rol en gedrag te bekijken.
- Een deel van de leerlingen heeft moeite met verantwoordelijkheid nemen voor eigen gedrag (“ja maar hij...”). Met o.a. de Kanjermethode en reflectiemiddelen willen we hen meer leren over verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen.

Op leerkrachtniveau

- Leerkrachten verschillen nog in hoeveel vrijheid zij durven geven en kunnen loslaten. We willen hier als team bewuster en consequenter in worden, in lijn met onze Daltonvisie.
- We willen dat iedere leerkracht actief werkt aan eigenaarschap bij leerlingen: verantwoordelijkheid geven, terugvragen en samen reflecteren op gemaakte keuzes.

Op schoolniveau

- Na een periode met veel, soms onduidelijke vrijheid worden de kaders verder aangescherpt. Ons ontwikkelpunt is om vanuit deze duidelijkheid, weer meer te werken vanuit verantwoordelijkheid en vertrouwen:
 - heldere afspraken als basis,
 - daarbinnen ruimte voor eigen initiatief, keuze en eigenaarschap,
 - en een herkenbare, schoolbrede lijn in hoe we met vrijheid in gebondenheid omgaan.

Reactie visitatieteam

In unit 1 zie je dat de kinderen door elkaar werken en ze eigen keuzes mogen maken door het inzetten van het keuzedigibord. In de verschillende lokalen zijn de kinderen van de groepen 1½ en 3 door elkaar aan het werk. In elk lokaal is hetzelfde keuzedigibord, zodat het voor iedereen overzichtelijk is wat er is gekozen en waar het is.

Op schoolniveau is de directie hard aan het werk met de kaders helder neer te zetten. De afspraken herkenbaar maken en bewaken. Zo ook zijn ze druk bezig met het neerzetten van een stevige basis van het Daltononderwijs. Zo kunnen ze met het hele team werken van een sturende en leidende rol van de leerkracht naar een coachende en begeleidende rol voor de leerkracht.

We zien binnen de school dat de leerkrachten nog erg leidend en sturend zijn. De leerlingen zitten in de meeste klassen nog op een vaste plek. Alleen als ze groepsdoorbroken werken zitten of werken de kinderen op een andere plek.

Om de vrijheid en het vertrouwen te geven aan de leerlingen moeten ze eerst weten wat er bij de basisprincipes van ze wordt verwacht, voordat zij losgelaten kunnen worden. Dan kan de leerkracht ook echt coachend en begeleidend aan het werk gaan.

In de school zien we in alle groepen de cirkel van vertrouwen terug. Deze cirkel van vertrouwen is een echte parel binnen de school, maar kan nog meer ingezet worden om vrijheid in gebondenheid en verantwoordelijkheid en vertrouwen te geven aan de leerlingen. Door echt allemaal de cirkel van vertrouwen te gebruiken zoals er in het Daltonhandboek beschreven staat en te reflecteren na elke werktijd kunnen de kinderen kritisch naar zichzelf kijken en aangeven of ze de juiste keuzes hebben gemaakt qua werkplek, taken of samenwerking.

1.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

1. Wat hebben we de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelp proces)

- We hebben een doorgaande lijn in de taakbrief ontwikkeld, zodat leerlingen stap voor stap meer zelfstandigheid opbouwen.
- De leerlijnen zelfstandigheid zijn aangepast en herzien, zodat duidelijker is wat we op verschillende leeftijden verwachten.
- Op de taakbrief (va groep 4) zijn witte taken ('klaar'-taken) ontwikkeld, zodat leerlingen weten wat zij kunnen doen als zij hun werk af hebben.
- Er zijn veel handelingswijzers gemaakt, waarmee leerlingen zelf kunnen nakijken, zelf kunnen denken en weten hoe zij hulp kunnen vragen of geven.

2. Wat is de huidige situatie?

Waar zijn we trots op?

Kindniveau

- Vanaf de kleuters wordt sterk ingezet op eigen initiatief en zelfstandig werken: zij mogen eigen keuzes maken en kunnen in de hoeken zelfstandig aan het werk.
- In alle groepen vanaf groep 4 kijken leerlingen (delen van) hun werk zelf na. Dit stimuleert zelf denken en verantwoordelijkheid nemen voor het leerproces.
- Door de witte taken op de taakbrief weten leerlingen wat zij kunnen doen als ze klaar zijn. Ze vragen zelf om meer of ander werk als dat nodig is.

Leerkrachtniveau

- Leerkrachten zetten de handelingswijzers actief in. Deze helpen leerlingen om zelfstandig aan de slag te gaan, zelf te controleren en te weten wanneer en hoe ze hulp kunnen vragen.
- In de units zijn er duidelijke afspraken en structuren zoals de kleurenklok/time-timer, de rode ketting/het stoplicht en werkafspraken. Dit ondersteunt zelfstandig werken en geeft duidelijkheid wanneer er ruimte is om hulp te vragen of juist door te werken.

Schoolniveau

- Er is een zichtbare lijn in zelfstandigheid door de school heen: taakbrief, klaar-taken, handelingswijzers en leerlijnen ondersteunen elkaar.
- De zelfstandigheid van leerkrachten komt weer meer terug. Nu de kaders duidelijker worden, is er meer ruimte om binnen die kaders eigen keuzes te maken en initiatieven te nemen.

3. Wat zijn de ontwikkelpunten?

Kindniveau

- Bij het zelf nakijken ligt een ontwikkelpunt: verbeteren leerlingen hun werk ook echt, en begrijpen zij waar de fout zat? We willen meer nadruk leggen op leren van fouten in plaats van alleen afvinken.
- Veel leerlingen zoeken nog de weg van de minste weerstand en nemen minder snel eigenaarschap voor taken die zij lastig of minder leuk vinden. We willen hen helpen meer verantwoordelijkheid te nemen voor alle onderdelen van hun taak, inclusief “vervelende” dingen.
- We willen dat leerlingen beter leren plannen (taken over de week verdelen) en zelf checken of doelen zijn gehaald.

Leerkrachtniveau

- De sleutel ligt bij het loslaten: leerkrachten mogen leerlingen meer ruimte geven om te experimenteren, zelf keuzes te maken en zelf oplossingen te bedenken.
- Tegelijk is reflectie met leerlingen op hun zelfstandigheid nodig: samen kijken naar vragen als “Hoe heb jij dit aangepakt?”, “Wanneer vroeg je hulp?”, “Wat kun je de volgende keer zelf proberen?”. Dit raakt direct aan verantwoordelijkheid.
- Inschrijven voor instructie is een ontwikkelpunt: sommige leerkrachten hebben hiermee geëxperimenteerd, maar het is nog niet structureel en niet altijd succesvol. We willen onderzoeken hoe dit beter kan aansluiten bij onze groepen.

Schoolniveau

- De zelfstandigheid van de leerkrachten willen we nog meer bevorderen.
- Op schoolniveau is het ontwikkelpunt om bij onze speerpunten steeds goed te kijken naar:
 - duidelijke rolverdeling,
 - heldere structuur,
 - concreet doel,en het team hierin goed mee te nemen.
Vanuit die duidelijkheid ontstaat er ruimte voor eigen initiatief en wordt zelfstandigheid verder versterkt.

Reactie visitatieteam

In de hele school zien wij een doorgaande lijn in de taakbrief. Vanaf groep 1 t/m 8 zien de kinderen op de taakbrief de taken die gedaan moeten worden in een week of twee weken. In elke groep komen er extra taken bij. Vanaf groep 3 staan ook de witte taken op de taakbrief. Dit zijn de extra taken die ze kunnen doen als ze de taakbrief van die dag/week af hebben.

In Unit 1 tijdens het zelfstandig werken zie je dat de leerlingen zelfstandig de keuzes maken van de taken die zij willen doen. Ook pakken zij zelf de spullen die ze nodig hebben en zoeken hun werkplek op. Aan het einde van de werktijd ruimen zij het werk weer op en laten ze de werkplek netjes achter.

De leerlingen kijken vanaf groep 4 een deel van het werk zelf na. Zij kunnen daarna de keuze maken of zij hulp nodig hebben of dat zij het gewoon kunnen inleveren.

De leerlingen kunnen als zij klaar zijn zelfstandig doorgaan met de witte taken van de taakbrief. Als ze klaar zijn met deze taken wordt er verwacht dat zij zelf aan de leerkracht meer taken vragen. De zelfstandigheid en het eigenaarschap van de leerlingen kan vergroot worden door hen ook eigen taken te laten kiezen die passen bij de ik-doelen van de leerling.

Er wordt gesproken over de handelingswijzers in klassen. Het is belangrijk dat deze goed zichtbaar zijn in de klassen en dat de leerlingen precies weten wat er van ze wordt verwacht om echt eigenaar te kunnen worden van hun werk.

In Units zijn er duidelijke afspraken gemaakt. Dit zie je heel goed terug in Unit 1 door de rode ketting, de kleurenklokken en de werkafspraken. Zo weten de kinderen wanneer ze hulp mogen vragen of juist zelfstandig moeten werken.

In het Daltonhandboek staat heel duidelijk de leerlijn van de kernwaarde zelfstandigheid beschreven. Door de school heen zie je een opbouw bij de taakbrieven en bij de klaar-taken. Dit is een goede basis om op verder te bouwen. De volgende stap is om de handelingswijzers duidelijk zichtbaar en herkenbaar te hebben in elke groep.

1.3 Samenwerking

School/kindcentrum

1. Wat hebben we de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelp proces)

- We hebben verder ingezet op een veilig pedagogisch klimaat door het gebruik van de Kanjermethode en het hanteren van één gezamenlijke lijn in ons grensbeleid, zodat leerkrachten dezelfde taal spreken richting kinderen en ouders.
- De brugfunctionaris is gestart om de brug tussen thuis en school te versterken.
- Binnen het team is extra ingezet op teambuilding en werkplezier, onder andere door gezamenlijke activiteiten, samen eten/drinken en aandacht voor complimenten.
- Er is een samenwerking gestart met de peuterspeelzalen en de BSO

2. Wat is de huidige situatie?

Waar zijn we trots op?

Kindniveau

- In groep 1-2-3 wordt groepsdoorbroken gewerkt en spelen de kinderen samen in de hoeken. Hierdoor leren kinderen elkaar kennen, leren zij respect te hebben voor elkaar en oefenen zij in samenwerken.
- De groepen 2/3, 3/4 en 4 werken regelmatig groepsdoorbroken, waardoor leerlingen leren samenwerken met verschillende klasgenoten en leerkrachten.
- In de bovenbouw wordt bij Engels groepsdoorbroken op niveau gewerkt. Ook tijdens themawerk en in de hoeken wordt veel samengewerkt.

- Met tutorlezen lezen kinderen uit de bovenbouw samen met kinderen uit de onderbouw. Dit versterkt niet alleen het lezen, maar ook het verantwoordelijkheidsgevoel en het zorg dragen voor elkaar.
- Via de leerlingenraad denken leerlingen mee en geven advies, bijvoorbeeld over het portfolio. Dit versterkt samenwerking tussen leerlingen en leerkrachten en leert kinderen om elkaar aan te spreken en afspraken te maken.

Leerkrachtniveau

- Leerkrachten werken intensief samen door het groepsdoorbroken werken. Dit vraagt veel afstemming, vertrouwen en respect voor elkaars aanpak.
- In het team is veel werkplezier. We zetten in op teambuilding, gezamenlijke activiteiten en het geven van complimenten. Dit draagt bij aan een positieve sfeer en een veilig klimaat in het team.
- Op inhoudelijk vlak benutten we elkaars kwaliteiten door te werken met werkgroepjes en focusteams, waardoor expertise gedeeld wordt en gezamenlijke verantwoordelijkheid ontstaat.

Ouderniveau

- Met ouders werken we samen aan de ontwikkeling van hun kind. Ouders zijn welkom bij thema-afsluitingen en helpen mee bij activiteiten en uitjes.
- De brugfunctionaris kan meekijken als er thuis iets speelt en samen met ouders en school bekijken welke hulp nodig is. Dit versterkt vertrouwen en samenwerking tussen thuis en school.

Schoolniveau

- De Klipper werkt samen op alle lagen: leerlingen, leerkrachten, ouders en externen. Dat is iets waar we voor staan en waar we trots op zijn.
- Door de inzet van de Kanjermethode en een gezamenlijke lijn in grensbeleid is er een stevige basis gelegd voor een veilig pedagogisch klimaat en een cultuur waarin respect voor elkaar en elkaar aanspreken en afspreken normaal wordt.

3. Wat zijn de ontwikkelpunten?

Kindniveau

- Leerlingen blijven oefenen in constructief samenwerken, elkaar eerlijk aanspreken en zich houden aan gemaakte afspraken, vooral in wisselende groepssamenstellingen en bij groepsdoorbroken werken.

Leerkrachtniveau

- We willen de inzet van collegiale consultatie verder ontwikkelen, zodat leerkrachten vaker bij elkaar in de klas kijken, elkaar feedback geven en goede voorbeelden van samenwerken en coöperatieve werkvormen delen.
- Blijven werken aan een teamcultuur waarin werkplezier, elkaar aanspreken en elkaars kwaliteiten benutten vanzelfsprekend is.

Ouderniveau

- Ouders willen we nog meer betrekken bij school, bijvoorbeeld door koffieochtenden te organiseren of een klankbordgroep op te zetten. Zo kunnen we nog beter luisteren naar hun ideeën, zorgen en wensen en samen optrekken.

Schoolniveau

- We blijven werken aan een helder en gedeeld beeld van een veilig pedagogisch klimaat en samenwerking op alle niveaus (kind, leerkracht, ouder, school), zodat iedereen weet: hoe we met elkaar omgaan, hoe we elkaar aanspreken en afspreken

en hoe we werkplezier en samenwerking blijvend kunnen versterken. Bovenkant formulier

Reactie visitatieteam

Binnen de school werken ze met de Kanjertraining methode. In elke groep wordt dezelfde taal gesproken en het grensbeleid toegepast.

In Unit 1 zie je dat de leerlingen door de hele week heen veel groepsdoorbroken werken. De kinderen werken dan aan de taakjes en in de hoeken d.m.v. het keuzedigibord. De kinderen leren elkaar kennen en met elkaar om te gaan.

In groep 5/6 werken ze met elkaar en door elkaar aan een thema. Dit keer gingen ze aan het werk met het thema uitvindingen. Ze bedachten met elkaar een onderwerp en onderzoeksvragen, waarna ze samen een poster maakten van de uitvinding die ze hadden uitgewerkt.

In de groepen 2/3, 3/4 en 4 werken ze groepsdoorbroken door homogene groepen te maken voor bijvoorbeeld een instructie.

Binnen de school lezen de kinderen van groep 3 t/m 8 met een maatje/tutor. De kinderen helpen elkaar met lezen en dit doen ze twee keer in de week. De bovenbouwleerling leert dan zorg te dragen voor de jongere leerling. De kinderen op school geven aan dat het fijn is dat ze elkaar kennen en dat ze elkaar ook groeten/knuffelen als ze elkaar ook na schooltijd tegen komen.

De leerlingen van de leerlingenraad komen elke zes weken bij elkaar samen met een leerkracht van de bovenbouw. Ze denken mee over het schoolplein en bespreken met elkaar hoe ze kunnen samenwerken om tot een doel te komen.

De leerkrachten werken binnen de school met elkaar samen in werkgroepen. Ook bereiden ze het thematisch werken met elkaar voor. Ook dragen ze met elkaar de visie van de school en het Daltononderwijs om zo samen een mooie ontwikkeling te maken. Dit gaat de school doen d.m.v. de teambrede scholing en collegiale consultaties.

1.4 Reflectie

School/kindcentrum

1. Wat hebben we de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelproces)

- We hebben een leerlijn reflectie op papier gezet, zodat duidelijk is hoe leerlingen van jong naar oud leren reflecteren op hun werk en ontwikkeling.
- De taakbrief is aangepast: leerlingen geven met sterren aan hoe een taak is gegaan. Zo wordt reflectie onderdeel van het dagelijkse werken.

2. Wat is de huidige situatie?

Waar zijn we trots op?

Kindniveau

- Als het is voorbereid gaan de portfoliogesprekken goed: leerlingen denken na over hun ontwikkeling en kunnen dit in het gesprek verwoorden.
- Op de taakbrief geven leerlingen met sterren aan hoe zij vinden dat een taak is gegaan. 1 ster betekent ik snap het doel nog niet, 2 sterren ik snap het doel, 3 sterren ik snap het doel en kan het uitleggen aan de ander. Dit helpt hen om te kijken naar hun eigen resultaat zowel op proces als product.
- Elke dag wordt er met leerlingen gereflecteerd voor, tijdens en na lessen. Bij thema's praten we met elkaar over wat de kinderen geleerd hebben.
- Er wordt zowel klassikaal als 1-op-1 met leerlingen gereflecteerd. Leerlingen ervaren zo dat terugkijken op hun werk en ontwikkeling erbij hoort.

Leerkrachtniveau

- Leerkrachten nemen bewust tijd om met leerlingen te reflecteren op ontwikkeling (bijvoorbeeld richting portfoliogesprekken) en op hun inzet en werkhouding.
- Leerkrachten reflecteren op hun eigen les en kijken van daaruit wat leerlingen nodig hebben. Vanuit daar passen zij hun aanbod aan.
- Elk jaar vinden er koersgesprekken plaats waarbij leerkrachten reflecteren op hun eigen ontwikkeling op verschillende lagen.

Schoolniveau

- In het team wordt regelmatig gereflecteerd op de inhoud van het onderwijs: wat doen we, waarom doen we dit zo, wat werkt goed en wat niet? Een voorbeeld hiervan is de analysegesprekken die wij per unit voeren.
- Leerkrachten worden meegenomen in keuzes rond onder andere de speerpunten van het schoolplan, waardoor er meer gezamenlijke reflectie is op koers en ontwikkeling van de school.

3. Wat zijn de ontwikkelpunten?

Kindniveau

- We zien dat leerlingen vaak snel tevreden zijn over hun werk en dit inleveren terwijl de kwaliteit soms matig is. Zij lijken niet altijd gewend om "er echt hun schouders onder te zetten".
- Ontwikkelpunt is om leerlingen beter te leren reflecteren op het proces; Heb ik mijn best gedaan? Klopt dit met de doelen en afspraken? Wat kan ik nog verbeteren voordat ik het inlever?
- We willen dat leerlingen meer verantwoordelijkheid nemen voor de kwaliteit van hun werk en dat zij begrijpen wat er precies van hen wordt verwacht.

Leerkrachtniveau

- Leerkrachten mogen nadenken over hoe en wanneer zij een les of doel afsluiten: op welk moment van de dag, met welke vragen, met welk reflectiemiddel.
- We willen meer bewustwording en afstemming over procesreflectie: niet alleen op uitkomst, maar ook op inzet, strategie en samenwerking.
- Vraag die we onszelf stellen: "Zijn onze eisen helder genoeg en spreken we leerlingen hier consequent op aan?" Dit vraagt ook reflectie op eigen handelen.

Schoolniveau

- Bovenstaande punten willen wij schoolbreed opnemen tijdens vergaderingen/studiedagen.

Reactie visitatieteam

Er zijn verschillende middelen beschikbaar en ingezet om te reflecteren. De doorgaande lijn op het gebied van reflectie is duidelijk, maar er is niet in alle groepen evenveel aandacht voor. We spraken een paar leerlingen over hun werkhouding en ze konden daar goed op reflecteren. Het was duidelijk niet voor het eerst dat daarover met hen werd gesproken.

Op de taakbrief staan sterren bij de taak waarmee leerlingen kunnen aangeven hoe de taak is gegaan. Wij hebben goed moeten zoeken naar een taakbrief waar de sterren waren ingekleurd. Tip: beslis welk doel je wilt realiseren met deze sterren en of dat op dit moment lukt. Wat moet er gebeuren om dit te verbeteren?

Het portfolio is een prachtig middel voor reflectie. De leerlingen vullen in hoe ze zichzelf zien en benoemen een ik-doel waaraan ze willen gaan werken. De map geeft ook ruimte voor taken waar de leerlingen trots op zijn. Niet in iedere groep wordt het portfolio consequent ingevuld en bijgehouden, wat jammer is. Het portfolio geeft mooie input voor de gesprekken tussen leerling, leerkracht en ouder.

De reflectiemandjes hebben we niet in alle groepen gezien en worden ook niet in alle groepen gebruikt.

Directie en team lieten een groot reflecterend vermogen zien. Tip: nu jullie (opnieuw) beginnen met jullie daltonontwikkeling, is dat een goed moment om teambreed de vragenlijst van de daltonspiegel in te vullen. De uitkomst zou als een nulmeting kunnen dienen en kan ontwikkelgebieden blootleggen, die jullie dan in de scholing kunnen oppakken. Bewaar je spinnenweb en vul over twee jaar weer met het team de daltonspiegel in: wat een groei kan er dan zichtbaar zijn.

1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

1. Wat hebben we de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelp proces)

- We zijn meer gaan samenwerken in units, waardoor er vaker groepsdoorbroken wordt gewerkt, bijvoorbeeld bij Engels, speel-/werktijd en thematijd.
- We werken met persoonlijke plannen, zodat leerlingen meer op hun eigen niveau kunnen leren.
- De taakbrief op maat (gedifferentieerde taakbrief) is ontwikkeld en wordt in meerdere groepen ingezet (nog niet overal).
- Door te investeren in zelfstandigheid, bv bij de kleuters, komt de effectiviteit van het leren steeds meer ten goede.
- De afspraken worden duidelijker, wat helpt om tijd, energie en talenten doelgerichter in te zetten.

2. Wat is de huidige situatie?

Waar zijn we trots op?

Kindniveau

- Leerlingen die dit nodig hebben werken op hun eigen niveau door de persoonlijke plannen.
- De zelfstandigheid van bijvoorbeeld de kleuters zorgt ervoor dat er meer tijd overblijft voor begeleiding op maat en gerichte instructie aan kinderen die dat nodig hebben.

Leerkrachtniveau

- Door het werken in units en groepsdoorbroken werken benutten leerkrachten meer elkaars talenten en expertise. Dit maakt het onderwijs doelmatiger: instructie kan beter afgestemd worden op niveau, inzet van leerkrachten en materialen wordt efficiënter.
- Leerkrachten differentiëren steeds bewuster in inhoud, tempo en ondersteuning, onder andere via de taakbrief op maat.

Schoolniveau

- We zijn trots op de structuur van units waarin samenwerken, differentiatie en het benutten van elkaars talenten centraal staan.
- Er is een duidelijke beweging richting doelgerichter werken: heldere afspraken, meer zicht op niveaus en het bewuster organiseren van tijd en activiteiten.

3. Wat zijn de ontwikkelpunten?

Kindniveau

- De eigen verantwoordelijkheid van leerlingen is nog relatief laag. Dit vermindert de effectiviteit: als leerlingen niet zelf hun leerdoelen en taken bewaken, gaat tijd en energie verloren.
- Een belangrijk ontwikkelpunt is dat leerlingen meer eigenaarschap krijgen, bijvoorbeeld bij het bijhouden van hun portfolio en hun taakbrief.

Leerkrachtniveau

- Bij creatieve opdrachten is de effectiviteit/doelmatigheid nog niet altijd zichtbaar:
- Het portfolio kost nu veel tijd, terwijl leerlingen nog weinig eigenaar zijn. Hier is winst te behalen.

Schoolniveau

- We willen effectiviteit/doelmatigheid sterker verbinden met al onze processen: duidelijke doelen per activiteit, passende differentiatie en het bewust benutten van elkaars talenten in het team.
- Het eerste begin is gemaakt met de leerlingenraad rondom het portfolio; dit willen we verder uitbouwen om samen met leerlingen en team te zorgen dat tijdsinvestering en opbrengst beter in balans komen.

Reactie visitatieteam

Op onze dagplanning stond het bezoeken van een verlengde instructie, met zelfstandig werktijd voor de leerlingen die niet hoefden mee te doen. Hoewel deze leerlingen zeer rustig waren, zagen we bij slechts enkelen van hen een goede leermotivatatie. We zagen ook leerlingen die ervoor hadden gekozen niet mee te doen met de verlengde instructie, maar die zichtbaar het lesdoel niet beheersten. Ook bij het tutorlezen zagen we bij veel leerlingen geen doelgerichte motivatie. De school geeft in de zelfevaluatie aan dat de eigen verantwoordelijkheid van de leerlingen relatief laag is en dat zagen wij dus terug. Voor het vergroten van de effectiviteit doen we aanbeveling 3.

Aanbeveling 3:

Maak de werktijd effectiever door per groep een goede balans te vinden tussen instructie, taakgericht werken, zelfstandig werken en samenwerken. Onderzoek daarnaast of gezamenlijke momenten van bewegend leren, coöperatieve werkvormen en het opdelen van werktijd bijdragen aan effectiever leren.

We hebben ook leerlingen gezien die zeer zelfstandig en gemotiveerd aan het werk waren. Een lokaal waar handelingswijzers aangaven hoe stil er gewerkt moest worden en waar dat ook muisstil gebeurde. Kleuters die in de tuin naast het lokaal 'aan het werk' waren.

De leerlingen werken in portfolio aan ik-doelen, maar deze worden pas na de verplichte en witte taken gemaakt en schieten er dan ook wel eens bij in.

We hebben genoten van de ontspannen sfeer bij de groepsdoorbroken activiteiten die we hebben gezien: bv het tutorlezen, de thematijd en de speelwerktijd bij de kleuters.

1.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

1. Wat hebben we de afgelopen tijd gedaan? (ontwikkelp proces)

- Voor de fusie is er veel geborgd, doordat de teamsamenstelling grotendeels is vernieuwd moesten er keuzes gemaakt worden in wat we wel en niet meer deden.
- Het Daltonhandboek is verder ontwikkeld en geactualiseerd.
- De afspraken staan duidelijk op papier en er is een onderscheid gemaakt tussen basis, verdieping en expert.
- Het Daltonontwikkelp lan en het Daltonfocusteam helpen om de ontwikkeling te sturen en te bewaken.
- Het draagvlak voor Dalton groeit weer, doordat de 'why' besproken wordt.

2. Wat is de huidige situatie?

Waar zijn we trots op?

- Het team wordt weer enthousiast: collega's denken mee en willen verder bouwen aan Daltononderwijs.
- Leerkrachten weten in toenemende mate waar de afspraken te vinden zijn (kwaliteitskaarten, Daltonhandboek) en hoe zij deze kunnen inzetten in de klas.
- Afspraken worden steeds duidelijker opgenomen in kwaliteitskaarten en in het Daltonhandboek, waardoor er meer eenduidigheid en consistentie ontstaat.
- Met behulp van het Daltonontwikkelp lan en het Daltonfocusteam is er meer richting in waar we naartoe willen en hoe we dat borgen.

3. Wat zijn de ontwikkelpunten?

- Afspraken vragen om opvolging en eigenaarschap: iedereen zal zelf verantwoordelijkheid moeten nemen om volgens de Daltonafspraken te werken en elkaar daarop aan te spreken.
- We willen waarderende feedback verder versterken: elkaar helpen groeien door feedback die zowel bevestigt wat goed gaat als uitdaagt tot volgende stappen.
- Er is behoefte aan een Daltoncoördinator die de lijn bewaakt, het team ondersteunt, nieuwe collega's meeneemt en de verbinding legt tussen handboek, praktijk en scholing.

- Nog meer betrekken van het Daltonfocusteam, zodat we het echt samen doen.
- Borging mag nog duidelijker op de kaart: Is alles voor iedereen helder?
- Scholing rond Dalton willen we weer volledig opstarten, zodat het hele team zich blijvend ontwikkelt en de afspraken niet alleen op papier staan, maar ook zichtbaar zijn in elke groep.

Reactie visitatieteam

De school beschikt over diverse kwaliteitskaarten en leerlijnen voor samenwerken, zelfstandigheid en reflectie. In de school liggen veel handelingswijzers. De afspraken voor de Cirkel van Vertrouwen staan duidelijk op papier en in het daltonontwikkelboek en daltonhandboek liggen veel afspraken vast.

Het visitatieteam denkt dat de afspraken niet voldoende geborgd zijn binnen het team en doet daarom aanbeveling 1:

Zorg dat de doorgaande lijn van de daltonkernwaarden door het hele team wordt gedragen en in alle groepen wordt uitgerold. Dit is je basis.

2. Ontwikkelvermogen

Parels van de school/kindcentrum

(hier zijn we trots op)

- Het zelfstandig werken in de kleuterunit (mbv structuur/hulpmiddelen)
- Zelfstandigheid van veel leerlingen met het omgaan met de taakbrief
- Gr 4 kleine irritaties lossen leerlingen zelf op met een medeleerling als gesprekspartner
- De hoeken die flexibel worden aangepast zodat ze zowel op groep 3 als groep 1 niveau inzetbaar zijn.
- Tutor lezen
- Groepsdoorbroken Engels
- Thema/vragenmuur
- Cirkel van vertrouwen
- Potentie leerlingenraad
- Enthousiast team
- De samenwerking met teamleden onderling
- Unitwerken unit 1
- De doorgaande lijn die we al hebben
- Dat de 'why' weer gevoeld wordt

Ontwikkel- en onderzoeksvragen

(hier willen we meer van weten)

- Hoe vergroten we het eigenaarschap van leerlingen, zodat ook vlotte leerlingen voldoende worden uitgedaagd en bewuste keuzes leren maken in hun leerproces?
- Hoe zorgen we dat Daltonprincipes (zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, samenwerking) in elke groep duidelijk zichtbaar zijn, ook in creatieve opdrachten en bij portfolio's?
- Hoe kunnen we het gebruik van portfolio's zo vormgeven dat leerlingen echt eigenaar worden en dit de effectiviteit vergroot in plaats van extra tijd kost?
- Wat hebben leerkrachten nodig aan scholing en begeleiding om Dalton concreet en praktisch toe te passen in de klas, vooral nieuwe collega's?
- Hoe organiseren we de borging: wat moet er minimaal in kwaliteitskaarten, Daltonhandboek en afspraken staan, zodat voor iedereen helder is wat we onder goed Daltononderwijs verstaan?
- Welke rol kan een Daltoncoördinator spelen in het bewaken van de kwaliteit, het ondersteunen van het team en het verder ontwikkelen van ons Daltonprofiel?

Netwerken, kennisdeling, samenwerking

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

De nieuwsbrief van de Nederlandse Dalton Vereniging wordt verspreid onder teamleden waarin ook de link van het blad Daltonvisie staat.

We gaan naar Daltonregiodagen, plan is om komen schooljaar iedereen minimaal 1 keer te laten gaan.

We hebben Daltonstudiedagen waarin we elkaar inspireren.

We starten in mei 2026 met een Daltonscholing voor het hele team.

Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

(tussentijdse visitatie of niet)

We zien dat we nog volop in ontwikkeling zijn, het meenemen van startende (dalton) leerkrachten is een speerpunt waar we actief mee bezig zijn. Voor ons zou het mooi zijn als er een tussentijds visitatie zou komen zodat we kunnen zien of we weer op de goede weg zijn of de ontwikkelpunten goed ontwikkeld zijn en of wij Dalton nog meer uitdragen.

Waar staat onze school bij de volgende visitatie?

(lange termijnvisie)

Bij de volgende visitatie willen wij laten zien dat wij Daltononderwijs niet alleen op papier hebben staan, maar het volledig uitdragen in alles wat we doen. In de school moet zichtbaar en voelbaar zijn dat we een echte Daltonschool zijn, aansluitend bij de populatie: in de manier waarop we ons onderwijs organiseren, in hoe we samenwerken en in hoe leerlingen en leerkrachten dagelijks handelen.

We zijn nu al goed in ontwikkeling en bouwen stap voor stap door aan ons Daltonprofiel. In de volgende visitatie willen we laten zien dat deze ontwikkeling stevig is geborgd: het Daltonhandboek, het ontwikkelplan en de afspraken in het team sluiten op elkaar aan en zijn terug te zien in de praktijk in alle groepen.

Onze ambitie is dat een bezoeker aan onze school direct merkt: *hier werken en leren kinderen op een Daltonmanier*. Leerlingen hebben zicht op hun eigen leerproces, maken bewuste keuzes en nemen verantwoordelijkheid voor hun werk en gedrag. Ze tonen lef, durven fouten te maken en zetten door als iets lastig is. Ze voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen keuzes, maar ook voor de ander en de omgeving. Ze durven initiatief te nemen, helpen elkaar en denken mee over hoe het beter kan.

Kortom: bij de volgende visitatie willen we laten zien dat wij een school zijn waar Daltonprincipes zichtbaar, hoorbaar en voelbaar zijn – in het gedrag van onze leerlingen, in het handelen van het team en in de manier waarop we ons onderwijs dagelijks vormgeven.

Reactie visitatieteam

De absolute parel van De Klipper zijn de zeer gedreven directie en teamleden. Samen zijn zij gemotiveerd om De Klipper na een zeer onrustige tijd weer helemaal daltongericht te maken. De samenwerking tussen de leerkrachten is goed.

De leerlingenraad is een andere parel van de school. De betrokkenheid van de leerlingen is het directe gevolg van de fijne sfeer. In het verleden verzorgden de leerlingen van groep 7 de rondleiding voor toekomstige leerlingen, maar dat zou de leerlingenraad zeker ook kunnen doen.

Het reflectievermogen op alle niveaus. Ook de leerlingen zijn bijzonder eerlijk. Ze verbloemden niets en waren zeer enthousiast over de school.

De cirkel van vertrouwen is een middel dat mooi inzichtelijk maakt waar leerlingen staan in hun ontwikkeling op het gebied van omgaan met vrijheid en verantwoordelijkheid. Het maakt voor de leerlingen heel duidelijk dat gedrag tot een bepaald gevolg leidt.

De leerlingen komen met veel plezier naar school.

Bij de kleuters werkten een paar kinderen buiten (in de verwilderde tuin naast het lokaal). De leerkracht hield bij de deur een oogje in het zeil. Het moet voor de leerlingen heerlijk zijn om even buiten te kunnen scharrelen.

Het groepsdoorbroken werken gebeurt veelvuldig en verbindt de leerlingen van de verschillende groepen. De ouders waarderen dit ook zeer.

Het schoolplein van de school nodigt uit tot veel buitenspelen.

3. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

leerlingen(raad)

We spreken met zes leerlingen uit de leerlingenraad, die daarin de groepen 5 t/m 8 vertegenwoordigen. De leerlingenraad komt ongeveer 1x per maand samen, onder leiding van een juf.

Het wisselt per groep hoe je in de leerlingenraad komt. In sommige groepen hou je een kort betoog of maak je een poster om je verkiesbaar te stellen. In andere groepen word je door de juf aangewezen. De leerlingenraad heeft zelf bedacht dat er een nieuwe klimrek moest komen en dat met statiegeld dan geld opgehaald kon worden. Nu willen ze graag kunstgras, maar dat is een wens voor later. Als ze een dag de baas van de school zouden zijn wisten ze het wel: meer groen buiten, langer gymmen en met meer variatie, meer buitenspeeltijd zodat iedereen zijn energie kwijt kan en stoelen die comfortabeler zitten.

De leerlingen vinden dat dalton staat voor zelfstandigheid, zelf kiezen van de volgorde waarin je werkt, veel taaktijd. Samenwerken doen ze op school ook veel, in lessen en thematisch. Elkaar helpen doen ze op school maar weinig, een ander voorbeeld dan helpen veterstrikken bij de kleuters weten ze niet. Af en toe doen ze aan bewegend leren, dat mag wel vaker gebeuren.

De taakbrief verschilt per groep. In groep 7 en 8 zijn er verschillende taakbrieven, in de groepen 5 en 6 heeft iedereen meestal dezelfde. In groep 8 staat er ook een ik-doel op de taakbrief.

De leerlingen zijn trots op de school, die best veel klassen heeft. Het is heel leuk als de klassen door elkaar samenwerken. Er worden goede instructies gegeven, de leerlingen hebben veel vrijheid, je hoeft bijvoorbeeld niet alle instructies te volgen. Leerlingen mogen veel zelf doen, de sfeer is positief en er de klasgenoten zijn leuk. Er is ook wel eens gepest of gedoe met een juf en bij het voetballen is er ook wel eens ruzie, maar de kinderen gaan nu met veel plezier naar school.

ouders

We spreken met twee ouders die allebei actief zijn op de school. De ene heeft al langere tijd kinderen op school, de ander pas sinds kort. Beide ouders hebben gekozen voor een school in de buurt en zijn positief. 'Daltonkinderen' hebben profijt van de oefening in plannen als ze naar de middelbare school gaan. De ouders kunnen ook andere voordelen noemen van daltononderwijs: samenwerking en zelfstandigheid en het is mooi dat er op deze school aanbod op niveau wordt geboden. Ieder kind krijgt de aandacht die het nodig heeft.

De Klipper is een beetje een rommelige school, maar de gezelligste in de buurt. Er hangt een goede sfeer. Ook de sfeer van leerkrachten onderling is goed. De saamhorigheid op de school wordt als parel genoemd.

Ouders ervaren dat er op de school over alles wordt nagedacht. Ja, ook hier wordt gepest, maar door het pestprotocol en de kanjertraining wordt dat opgelost. Alles op de school gebeurt met een reden. Er is persoonlijke aandacht.

De ouderraad is actief en ontzorgt de leerkrachten.

Ouders ontvangen elke week een nieuwsbrief. Aan het begin van het schooljaar is er een ouderavond, maar niet alle ouders zijn even betrokken bij de school.

Wanneer er leerkrachten ziek zijn worden er wel eens klassen naar huis gestuurd. Dit rouleert wel, zodat het niet langdurig dezelfde klassen zijn.

medewerkers

Het visitatieteam heeft heerlijk geluncht met een paar medewerkers. Ook tijdens de klassenbezoeken stonden de leerkrachten ons vriendelijk en eerlijk te woord. Ze vertellen dat het daltongehalte per groep nogal verschilt en zien ook waar verbeterpunten liggen, zowel voor de school als voor henzelf. De teamleden dragen uit gemotiveerd te zijn voor de onlangs gestarte daltonscholing.

schoolleiding en daltoncoördinator(en)

De Klipper heeft sinds bijna twee jaar deze tweekoppige directie, die zeer gedreven is en daltongemotiveerd. De schoolleiding heeft een goed beeld van de populatie, de bewoners van oud-IJmuiden. De Klipper heeft een zeer roerige tijd achter de rug. Er zijn personeels- en directiewisselingen geweest, er zijn daltonleerkrachten gegaan en frisse krachten (terug-) gekomen.

Afgelopen januari is de schoolinspectie geweest, die de school voldoende heeft beoordeeld. Er is het afgelopen schooljaar een daltonscholing ingezet voor het gehele team, maar die was niet helpend. Een van de directieleden heeft het team op een studiedag teruggebracht naar de basis van dalton en nu is een nieuw extern scholingstraject ingezet (bij Thomas More), waarvoor het team goed gemotiveerd is. Zoals één van de directieleden zegt: 'er ligt vruchtbare grond'.

De school heeft enige tijd geleden gekozen voor een daltonfocusteam, in plaats van een daltoncoördinator. Deze constructie werkt niet optimaal, dus zal er een nieuwe daltoncoördinator komen.

Het visitatieteam geeft de tip om de toegestuurde documenten van een andere naam te voorzien: het daltonontwikkelboek lijkt wat op andere scholen het daltonboek of daltonwerkboek heet. Het de juiste naam geven, ligt voor de hand. Het meegestuurde daltonhandboek is meer een informatiegids voor ouders, dus daar zou een andere naam beter passen.

bestuurder(s)

De bestuurder geeft aan dat ze op de Klipper hard aan het werk zijn na een onrustig schooljaar door wisseling van de schoolleiding en de fusie.

Het bestuur heeft veel vertrouwen in de directie. Ze vinden het een sterk duo.

Het bestuur heeft mooie gesprekken met de directie over de ontwikkeling van school en ook over de Daltonscholing die ze waren gestart. De scholing sloot niet aan en hebben ze beëindigd. In mei 2026 zijn ze gestart met een nieuwe scholing die beter bijdraagt aan de ontwikkeling binnen de school.

Binnen de stichting is er veel ruimte om te werken aan je eigen concept. Het bestuur stimuleert het vernieuwingsonderwijs. Ze gaan voor kwaliteit en eigenheid.

Het bestuur verwacht een goede ontwikkeling binnen de school door het enthousiaste en fijne team. Het team draagt het Daltononderwijs en de andere ontwikkelingen binnen de school.

De bestuurder denkt dat de school kan groeien naar een DKC.

De school heeft een heel goed beeld van wat ze doen en waar ze naar toe willen groeien met elkaar.

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

Het visitatieteam heeft vanuit waarderend perspectief gekeken naar de ontwikkeling van de school. We zien veel mogelijkheden voor verbetering op alle daltonkernwaarden. De reactie op onze feedback op de visitatiedag was professioneel en positief. De directie en teamleden waren heel open en eerlijk over wat al lukt en wat nog niet lukt. We hebben een groot reflectievermogen gezien op alle niveaus. Ook de leerlingen zijn eerlijk over wat er beter kan.

De ouders en leerlingen zijn erg positief over de school. De informatie uit de gesprekken met directie en team is eenduidig en ook de bestuurder steunt de ingezette veranderingen.

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	Zorg dat de doorgaande lijn van de daltonkernwaarden door het hele team wordt gedragen en in alle groepen wordt uitgerold. Dit is je basis.
2	Vergroot het eigenaarschap van de leerlingen door hen verantwoordelijkheid te laten nemen voor hun eigen leerproces en ze meer keuzemogelijkheden te geven in wat en hoe ze leren.
3	Maak de werktijd effectiever door per groep een goede balans te vinden tussen instructie, taakgericht werken, zelfstandig werken en samenwerken. Onderzoek daarnaast of gezamenlijke momenten van bewegend leren, coöperatieve werkvormen en het opdelen van werktijd bijdragen aan effectiever leren.
4	
5	

Slotopmerking visitatieteam

Het visitatieteam heeft een heel plezierige dag gehad op De Klipper. De directie, teamleden en leerlingen gaven ons een heel warm welkom.

Na het lezen van de documenten en de diverse gesprekken, is het visitatieteam ervan overtuigd dat De Klipper aan het begin staat van een stevig ontwikkelproces. De directie heeft de huidige situatie goed in beeld en weet waar ze naartoe wil: meer dalton. De directie kiest daarbij niet zomaar de gemakkelijkste weg: de reeds begonnen teamscholing bleek niet motiverend te werken voor het team en is daarom afgebroken. De zelf verzorgde daltonscholing en de daaropvolgende eerste bijeenkomst van een nieuw traject van teamscholing, hebben ook het team overtuigd. We hebben dus een directie én team gesproken, die samen in de startblokken staan om de daltonvisie tegen het licht te houden, eventueel aan te passen en uit te werken op een manier die past bij het team en de populatie. Die weg is lang en uitdagend. Het visitatieteam gunt De Klipper daarom de mogelijkheid om vijf jaar uit te trekken om het daltononderwijs stevig neer te zetten. We hebben er alle vertrouwen in dat deze directie dat kan realiseren, samen met het gemotiveerde team.

Heel veel succes gewenst!

Slotopmerking school/kindcentrum

Wij herkennen ons in het beeld dat in het visitatieverslag van De Klipper wordt geschetst. Het visitatieteam ziet een school in ontwikkeling, waarin na een onrustige periode opnieuw met overtuiging is gewerkt aan de Daltonontwikkeling. Wij zijn blij met de waardering voor de positieve sfeer, de betrokkenheid van leerlingen, ouders en teamleden, en de mooie stappen die al zijn gezet op het gebied van samenwerking, zelfstandigheid en differentiatie. Tegelijkertijd herkennen wij ook de aanbevelingen van het visitatieteam. Met name de verdere borging van de Daltonkernwaarden in alle groepen, het vergroten van eigenaarschap bij leerlingen en het effectiever inzetten van leer- en werktijd vragen de komende jaren onze gerichte aandacht. Wij zien deze aanbevelingen niet als losse ontwikkelpunten, maar als samenhangende onderdelen van goed Daltononderwijs. Wij werken de komende jaren planmatig verder aan het verdiepen en borgen van onze Daltonaanpak, waarbij ieder jaar één kernwaarde centraal staat en verder wordt uitgewerkt in ons handboek, onze schoolafspraken en de dagelijkse praktijk. Op deze manier bouwen wij stap voor stap aan een stevige, herkenbare en gedragen Daltonpraktijk.

Marije Boots en Denise Dekker
Directie De Klipper

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'.)

Plan van aanpak 2026-2031

Overkoepelend doel

In de periode 2026-2031 werken wij planmatig aan het verder verdiepen, verduidelijken en borgen van onze Daltonaanpak, zodat de Daltonkernwaarden zichtbaar en herkenbaar zijn in ons handboek, onze schoolafspraken en de dagelijkse praktijk.

Daarbij kiezen wij bewust voor een gefaseerde opbouw, waarin ieder jaar één kernwaarde centraal staat. Vanuit deze kernwaarde werken wij verder aan ons handboek, onze schoolafspraken en de vertaling naar de dagelijkse praktijk, steeds met de vraag hoe dit concreet zichtbaar is in onze school, in de groep en in het handelen van de leerkracht. Doordat de kernwaarden onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn, krijgen ook de andere pijlers in dit proces steeds een plek.

Schooljaar 2026-2027

Jaardoel: het creëren van een gezamenlijke Daltonbasis binnen het team.

In dit schooljaar zetten wij in op scholing van het team. Alle leerkrachten volgen Daltonscholing en behalen een certificaat. Vanuit de centraal gestelde kernwaarde werken wij aan een gezamenlijke visie, een eenduidige taal en de eerste verdere uitwerking van het handboek en de schoolafspraken.

Schooljaar 2027-2028

Jaardoel: het concretiseren van de kernwaarde in de dagelijkse praktijk.

In dit schooljaar werken wij uit hoe de centraal gestelde kernwaarde zichtbaar is in onze school, in de groep en in het handelen van de leerkracht. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in het handboek en vertaald naar de dagelijkse onderwijspraktijk.

Schooljaar 2028-2029

Jaardoel: het versterken van de doorgaande lijn binnen de school.

In dit schooljaar werken wij verder aan een herkenbare doorgaande lijn tussen groepen en bouwen. Vanuit de centraal gestelde kernwaarde maken wij afspraken die zorgen voor meer eenheid, duidelijkheid en samenhang in ons Daltononderwijs.

Schooljaar 2029-2030

Jaardoel: het verdiepen van de kwaliteit van ons Daltononderwijs.

In dit schooljaar richten wij ons op de kwaliteit van uitvoering. We onderzoeken in hoeverre de gemaakte afspraken zichtbaar zijn in de praktijk en bijdragen aan eigenaarschap, effectieve leertijd en de verdere ontwikkeling van leerlingen en leerkrachten.

Schooljaar 2030-2031

Jaardoel: het borgen van onze Daltonontwikkeling.

In dit schooljaar zorgen wij voor duurzame verankering van de ingezette ontwikkeling. De afspraken, werkwijzen en gezamenlijke inzichten worden vastgelegd, geëvalueerd en geborgd, zodat onze Daltonaanpak stevig, herkenbaar en gedragen blijft.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs		
	Leidinggevende onderwijs		
	Visitatievoorzitter		29 juni 2026

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