

# Visitatie

Vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

## Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	Daltonschool de Bongerd
Adres	Wieldraaijerlaan 120
Postcode en plaats	7577 NR Oldenzaal
E-mailadres school/kindcentrum	dir.bongerd@konot.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	0541-580580
Bestuurder(s)	Frank Nijhuis
Leidinggevende school/kindcentrum	Paul Kamphuis
Daltoncoördinator(en)	Twanneke Wolbert en Ellis Veltmann
Aantal groepen	16 groepen
Aantal kinderen	414 kinderen
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	40 medewerkers
In bezit van daltoncertificaat	Ja, laatst gevisiteerd 2015
Bezig met daltoncursus	Nee
Nevenvestigingen	Ja, een dependance tot eind mei schooljaar 2021-2022
Stand van zaken inspectie	<a href="https://toezichtresultaten.onderwijsinspectie.nl/zoek?page=1&amp;q=Bongerd%20Oldenzaal&amp;filter=Basisonderwijs">https://toezichtresultaten.onderwijsinspectie.nl/zoek?page=1&amp;q=Bongerd%20Oldenzaal&amp;filter=Basisonderwijs</a> 1 april 2019 Didactisch handelen (pag. 25) Voldoende.
Visitatieteam	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	
Lid 3.	
Datum visitatie	16 juni 2022
Soort visitatie	Licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	5-jarige licentieverlening (2015)
1e licentieaanvraag	
Licentieverlenging	X
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	

# 1 Zelfreflectie

## 1.0 Aanbevelingen vorige visitatie

---

### School/kindcentrum

Wat hebben we gedaan en wat is het resultaat?

Wij, als daltonschool de Bongerd, kijken bijzonder goed terug op de voorgaande visitatie. De aanbevelingen die destijds gedaan zijn, zijn waardevol geweest voor de verdere ontwikkeling die we de afgelopen jaren hebben ingezet.

De volgende drie punten zijn uitgangspunt geweest voor de accenten die we gelegd hebben en de acties die we gedaan hebben:

Nr. 1 Geef kinderen meer vrijheid in de planning en verwerking van de taak.

Nr. 2 Geef keuzewerk een eigen plek binnen de kerntaak.

Nr. 3 Bouw de doorgaande lijn betreffende reflectie verder uit en zorg dat gemaakte afspraken in alle groepen nageleefd worden.

Hieronder zullen we kort uiteenzetten hoe de ontwikkeling op deze punten de afgelopen jaren is verlopen.

Nr.1 In het verleden waren we geneigd om te veel de touwtjes in handen te willen houden, betreffende de stof die de kinderen doorgewerkt zouden 'moeten' hebben. De taken die gedaan moesten worden stonden op de taakbrief, mochten vanaf halverwege groep 4 op een zelfgekozen moment in de week worden ingepland, maar moesten wel allemaal gemaakt worden. Terecht kregen we de aanbeveling om daar 'losser' mee om te gaan. De kinderen mochten hier meer zelf eigenaar van worden. Wij moesten gaan ervaren dat kinderen heel goed zelf in staat zijn om keuzes te maken in het werk dat gedaan kan worden. Wanneer kinderen daar herhaaldelijk verkeerde keuzes in zouden maken, zouden wij daar als begeleiders van het leerproces juist een leerzaam gesprek over kunnen voeren: waarom maak je de keuzes zoals je ze maakt? Wat levert het je tot nu toe op? Welke keuzes zouden je wellicht meer kunnen brengen? Dat hebben we gedaan door meer taken op de taakbrief te zetten dan dat er dagen zijn. Meestal staan er nu 6 of 7 taken op voor taal, rekenen en diversen. Toch zijn er maar 5 schooldagen per week/per taakbrief. Er zullen dus kinderen zijn die bepaalde taken niet maken. Op het moment van plannen, maken de kinderen zelf de keuze welke taak zij niet inplannen. De overweging kan zijn dat ze deze stof al goed beheersen, maar voor sommige kinderen kan ook motivatie in deze keuze een rol spelen. De taken die niet meteen ingepland worden, doen vanaf dat moment dienst als 'extra taak'. Wanneer er tijd over is, kan deze taak alsnog gekozen worden.

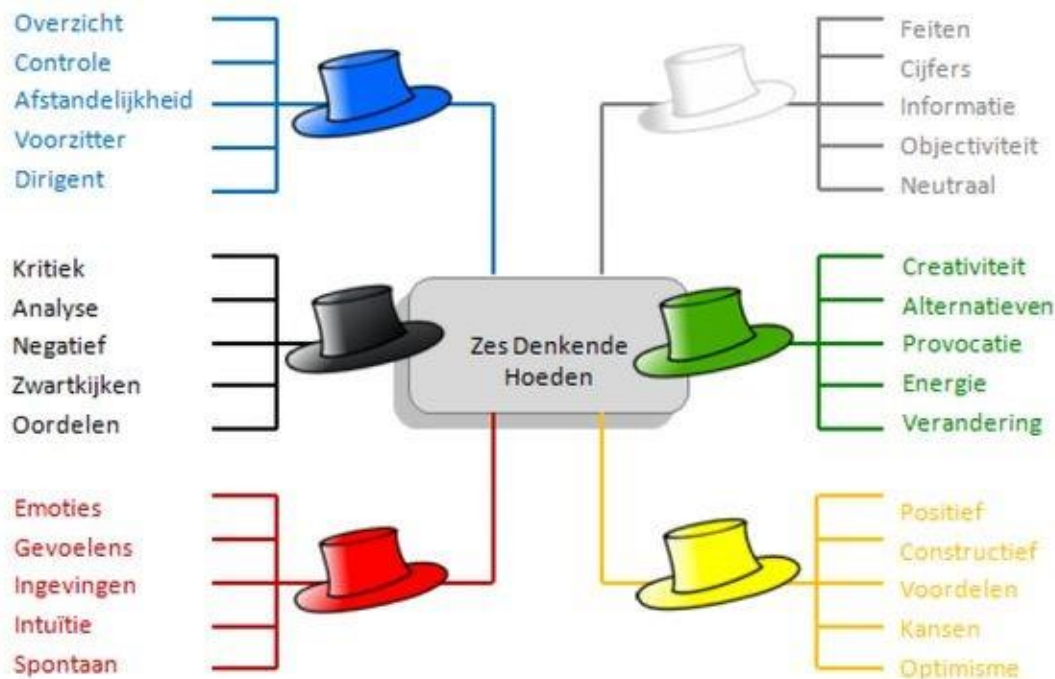
Verder staan er nu taken op die vrijheid geven in de manier van verwerken. Daarbij kun je denken aan:

- Oefen een tafel die je nog moeilijk vindt op je eigen manier (IPad, tafelhopper maken, tafelspel spelen, de tafel een aantal keren opschrijven, tafelmemory maken, etc.)
- Maak taal bladzijde 34 in je schrift, op de Chromebook of in de software.
- Oefen de themawoorden met een maatje of alleen.
- Diversentaak: overleg met juf (met andere woorden, bepaal in overleg je eigen diversentaak)
- Werken aan je eigen leerdoel (als taak op de taakbrief)
- Leerstof verwerken in de verschillende hoeken (gr. 1 t/m 3) waarin verschillende verwerkingsvormen worden aangeboden waaruit een keuze gemaakt kan worden.

Nr.2 Destijds zaten we nog erg op het spoor dat keuzetaken waren voor als je kerntaken keurig 'af' waren. Dat moest anders. Ook van keuzewerk kunnen kinderen veel leren. Daarom hebben we nu als 'verplicht' onderdeel van de diversentaken/kerntaak planbord, de keuzekast op elke taakbrief staan. Op die manier is keuzewerk altijd onderdeel van de kerntaak en voor iedereen binnen bereik.

Nr.3 De kernwaarde reflectie was op het moment van de vorige visitatie duidelijk nog een ondergeschoven kindje, maar is op dit moment juist een belangrijke pijler geworden van ons onderwijs. De maatschappij vraagt hier ook om. Goed kunnen reflecteren op eigen handelen en het handelen van een klas (groep) in zijn geheel, kan kinderen helpen in hun verdere loopbaan. We zijn hier dan ook erg druk mee bezig geweest, al heeft Corona telkens roet in het eten gegooid tijdens de implementatie van de door ons gekozen reflectiemethode die een schoolbrede lijn moest bewerkstelligen. Nadat onze oud-Daltoncoördinator in Engeland was geweest en daar kennis had gemaakt met de denkhoeden van Edward de Bono, heeft zij ons hiervoor enthousiast gemaakt. We hebben dit idee van reflecteren omarmd: reflecteren vanuit verschillende invalshoeken, uitgebeeld aan de hand van een bepaalde kleur hoed (vanuit bijvoorbeeld gevoel, out of the box of vanuit de feiten). Vervolgens hebben we het plan om deze hoeden schoolbreed in te voeren verder uitgewerkt. We wilden het heel tastbaar maken, met echte hoeden werken. Op deze manier konden we kinderen echt het idee geven dat ze met een bepaalde hoed op ook vanuit een bepaalde invalshoek konden gaan denken. Toen we de implementatie goed doordacht hadden, hebben we het team meegenomen in ons idee. De teamleden reageerden enthousiast en we gingen voortvarend aan de slag, maar... al snel kwam Corona. Doordat we telkens weer thuis kwamen te zitten, bij het opstarten na een thuiswerkperiode andere zaken de prioriteit kregen en de essentie van het werken met de hoeden weer wegzakte, hebben we de implementatie tot drie keer toe nieuw leven in moeten blazen. Maar nu zien we dat de hoeden hun plek krijgen, er steeds meer ideeën rondom het werken met de hoeden ontstaan en ze steeds meer inbedden in onze schoolcultuur. Naast de hoeden van Edward de Bono, die ook terugkomen op de achterzijde van de taakbrief, hebben wij gemeend ook in onze communicatie naar ouders en daarmee ook in onze documentatie van de kinderen zelf door de jaren heen, iets te moeten

toevoegen van een 'reflectiemodel'. Dit document is 'het ontwikkelweb' geworden. Een document dat in de rapportmap is opgenomen. Middels belangrijke kernwaarden vanuit dalton en daarbij behorende stellingen, bepaalt een kind voor zichzelf waarin het zich al ver ontwikkeld heeft en waarin het nog kan groeien. Geldt een bepaalde stelling voor een kind dan wordt er een partje in het web ingekleurd. Aan de hand van het ingekleurde patroon, ontstaat er een beeld van het kind dat als onderlegger dient voor een kindcentraalgesprek, waarbij het kind uiteraard zelf aanwezig is. Hieruit kunnen persoonlijke doelen ontstaan die het kind vervolgens weer op de taakbrief zou kunnen zetten. Hiermee is een begin gemaakt het afgelopen schooljaar.



**Naam:** \_\_\_\_\_ **Datum:** \_\_\_\_\_

**Groep:** 3 / 4 **Dit wil ik later worden:** \_\_\_\_\_

**Handtekening:** \_\_\_\_\_

**Samenwerken**

**Reflecteren**

- o ik kan goed met het planbord / de taakbrief werken.
- o ik kijk mijn werk goed na.
- o ik kan zelf zeggen wanneer ik hulp nodig heb.

**Creatief denken**

**Creatief denken**

- o ik kan iets maken wat ik zelf heb bedacht.
- o ik heb vaak goede ideeën.
- o ik kan goede vragen stellen.

**Zamenwerken**

**Zamenwerken**

- o ik weet met wie ik goed kan samenwerken.
- o ik kan overleggen met andere kinderen.
- o ik kan goed andere kinderen helpen.

**Werkhouding**

**Werkhouding**

- o ik begin vlot aan mijn taak.
- o ik houd mij aan de afspraken.
- o ik kan me goed concentreren op mijn werk.

**Zelfbeeld**

**Zelfvertrouwen**

- o ik kijk de ander aan wanneer ik iets vertel.
- o ik durf aan een nieuwe opdracht te beginnen.
- o ik durf zelf te kiezen met wie ik speel.

**Motivatie**

**Zin om te presteren**

- o ik laat graag zien wat ik kan.
- o ik ben trots op wat ik gemaakt heb.
- o ik heb mijn werk op tijd af.

**Zin om te kunnen**

- o ik vind het leuk om aan het werk te gaan.
- o ik wil vandaag meer kunnen dan gisteren.
- o ik doe goed mee.

**Groeien**

**Groeien**

- o ik wil graag van mijn fouten leren.
- o ik denk dat ik het kan, ook al heb ik het nog nooit gedaan.
- o ik kan goed met de tips van juf/meester omgaan.

**reflectie**

**leuk**

De persoonlijke initiatieven voor reflectie in de klas zijn, naast deze twee schoolbreed geïmplementeerde modellen, blijven bestaan. Veel collega's hanteren naast de hoeden en het periodieke ontwikkelweb nog allerhande reflectiekaartjes, reflectiemeters en reflectiespellen.

---

## Visitatieteam

Wat zien we terug?

### Aanbeveling 1:

Jullie hebben hier een mooie slag geslagen. Jullie hebben goed nagedacht hoe jullie dit vorm willen geven en er ook een doorgaande lijn in gemaakt. We denken echter dat er nog meer differentiatie in de leerinhoud mogelijk is. Jullie hebben nu nog de mindset dat al het verplichte echt af moet. Dat mag nog meer losgelaten worden. Pas dan kunnen jullie bereiken wat je wilt bereiken. Door meer ruimte in de basistaak te laten, kan de methode iets meer losgelaten worden en krijgen de kinderen nog meer vrijheid.

### Aanbeveling 2:

Deze aanbeveling hebben jullie voldoende uitgewerkt. Een volgende stap kan zijn om te kijken naar de inhoud van het keuzewerk.

### Aanbeveling 3:

Jullie hebben een mooie ontwikkeling doorgemaakt. Jullie kunnen dit nu nog verder uitwerken en borgen.

Beschrijf hieronder per kernwaarde het volgende:

- Wat heb je de afgelopen tijd gedaan? (Ontwikkelp proces)
- 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](http://www.dalton.nl) onder de kop 'visitatie en licentie'.

## 1.1 Vrijheid in gebondenheid/ verantwoordelijkheid en vertrouwen

---

### School/kindcentrum

Op het gebied van vrijheid in gebondenheid, verantwoordelijkheid en vertrouwen, hebben we met stip ingezet op meer vrijheden omtrent het werken aan de taakbrief. Het moest niet meer alleen gaan om de vrijheid wanneer je iets maakt, maar ook veel meer wat je maakt en hoe je dat aanpakt. In eerste instantie hebben we veel gewerkt met 'of – taken'.

Voorbeeld:

Dan zetten we op de taakbrief de taak:

*T1: schrijf een elfje over het thema lente of maak de taalopdracht over woordsoorten.* Beide taken vonden we belangrijk, maar de leerling kon kiezen welke het ging doen wanneer hij T1 had gepland.

Later hebben we dat toch anders aangepakt. Er zijn 5 dagen in de schoolweek, maar we zijn meer taken voor taal, rekenen en diverseren op de taakbrief gaan zetten. Op het moment van plannen, lopen we met de kinderen alle taken kort langs (doel van de taak), bespreken of het een lange of korte taak is (handig bij het plannen van een dag) en maken de kinderen vervolgens de keuze welke taken ze op welke dag plannen en welke taken ze dus in eerste instantie (nog) niet inplannen. De taken die niet worden ingepland, worden niet doorgestreept, maar veranderen vanaf dat moment in 'extra taken'. Dat zijn taken die gedaan kunnen worden wanneer er taaktijd over is. Daarnaast zijn we ons verder gaan ontwikkelen in de manier waarop een bepaalde taak wordt gemaakt, al is dat zeker (nog) niet bij elke taak het geval. Het doel van bijvoorbeeld D1 blijft dan hetzelfde, maar de manier waarop het doel bereikt wordt, kan per kind verschillen. Wanneer het doel van D1 bijvoorbeeld is om de topografie van de provincies van Nederland met de provinciehoofdsteden te oefenen, kan het zijn dat het ene kind daarvoor een Ipad pakt, het andere kind een puzzel van Nederland, weer een ander pakt de atlas en een vierde kind pakt een oefenblaadje met een lege kaart op de ene en een ingevulde kaart op de andere kant. Ook kan het kind dan nog kiezen of het alleen gaat oefenen of graag overhoord wil worden door een ander kind. Kortom; alleen werken of samenwerken bij de taak.

Overigens is dit wel een onderdeel dat blijvend in ontwikkeling is. Graag zouden we in de toekomst bepaalde taken ook aan doelen koppelen. We zouden bijvoorbeeld een klas de opdracht willen geven om in de laatste week van februari de provincies + hoofdsteden van Nederland te kennen, om de toets die dan gepland staat goed te kunnen maken. Een week of 6 daarvoor wordt deze opdracht gegeven, vervolgens staat dan de komende 6 weken als een van de diversetaken 'oefenen voor topo Nederland' op de taakbrief. Elk kind kan nu zelf kiezen hoe vaak hij/zij dat gaat inplannen (eventueel een afstreepsysteem daarvan bij laten houden). De datum waarop het gekend moet worden, is bekend. Het kind krijgt zelf de verantwoordelijkheid om op dat moment de stof te kennen. Zeker in de middenbouw zou dit een mooi middel zijn om alvast te oefenen met het plannen van leerwerk/huiswerk. De leerkracht kan, wanneer een aftekensysteem met datum wordt bijgehouden, hieraan een mooi leergesprek koppelen. In de bovenbouw wordt al wel soms op soortgelijke manier gewerkt en staat het oefenen van een toets al regelmatig op de taakbrief.

Met het stellen van doelen, zijn we aan het experimenteren. Daar zouden we graag nog meer lijn in krijgen. Iedere week schrijven alle leerlingen een doel gericht op het werken aan de taak op hun taakbrief (in de wolk). We proberen de leerlingen echt te stimuleren iets te kiezen waaraan ze oprecht willen werken. Dit kan natuurlijk best een paar weken hetzelfde doel zijn, maar niet een heel jaar. Het opschrijven op je taakbrief en dat doel elke dag tegenkomen, is hopelijk een trigger om eraan te denken. Overigens zijn dit kleine doelen, zoals beter nakijken of netter schrijven. Voor het opstellen van grotere doelen, hebben we kindgesprekken, talentgesprekken, kindcentraalgesprekken. Vanuit de talentgesprekken komen, vanaf groep 6, talenten waaraan kinderen zouden willen werken. Dit benaderen we heel 'out of the box' en hierbij zetten we de hulp in van mensen buiten de school, ondernemers en stichtingen. We hebben hier twee jaar op een prachtige manier aan mogen werken en zijn heel trots op wat we hiermee bereikt hebben, maar helaas gooit Corona al twee jaar roet in het eten en zijn de talentmomenten al voor de tweede keer niet doorgedaan dit jaar. Toch gaan we volgend jaar weer vol goede moed van start om het opnieuw op te pakken, want we denken dat we hier mooie doelen mee kunnen bereiken.

Het stellen van cognitieve doelen in de klassensituatie heeft absoluut een groei doorgemaakt; we werken aan klassendoelen, persoonlijke periodieke doelen, maar daarin zit nog te weinig een echte rode draad. Dit is iets waar we meer in willen groeien vooral schoolbreed. We hebben een eerste start gemaakt door een onderbouwgroep aan een bovenbouwgroep te koppelen. De leerling uit de onderbouwgroep kiest een leerdoel en de bovenbouwleerling maakt een stappenplan van 2 of 3 keer 20 minuten om het leerdoel te oefenen en te behalen. Dat de school een lerende organisatie is, hebben we de afgelopen jaren ook zeker tot uitvoer gebracht. Vanuit onze stichting KONOT (Katholiek Onderwijs Noord Oost Twente) hebben we de laatste vier jaar al een studie-aanbod gekregen op het gebied van persoonlijke ontwikkeling, professionele ontwikkeling en collegiale consultatie. Iedere collega heeft uit dit aanbod gekozen waar hij/zij behoefte aan had

en hieruit zijn ook weer mooie initiatieven ontstaan van groepjes collega's die enthousiast zijn geworden over een bepaald thema en dit middels het olievlekprincipe over de school hebben verspreid. De meeste invloed hebben toch wel de cursus Bewegend leren, de leergang Close reading en Teach like and champion gehad. Dit zijn onderwerpen geworden waar we inmiddels schoolbreed in hebben geïnvesteerd. Een voorbeeld waarbij eigen initiatieven, door enthousiasme, zijn verworden tot een schoolbrede ontwikkeling. Onze directie geeft ons veel ruimte voor eigen initiatieven, heeft veel vertrouwen in het al eerdergenoemde olievlekprincipe, omdat het vanaf de werkvloer zelf komt. Wanneer initiatieven financieel ondersteund moeten worden om verder te kunnen ontwikkelen, zijn zij altijd bereid om daarover het gesprek te voeren. De afgelopen jaren is gebleken dat dit inderdaad een hele succesvolle manier van innoveren is binnen onze school. Tot slot willen we de term eigenaarschap nog even aanstippen. Hierboven staat eigenlijk al een vorm van eigenaarschap genoemd, maar dan vanuit de leerkrachten bekeken. Ook vanuit de leerlingen gezien willen we graag insteken op eigenaarschap. Meer vrijheid binnen de taak heeft daarmee te maken, maar door nog meer te werken vanuit doelen en nog meer vrijheid te geven aan de leerinhoud, zouden we hierin nog verder kunnen groeien. Kortom meer gepersonaliseerd leren. Ook in de sociale ontwikkeling willen we de leerlingen meer bewust maken van hun eigen keuzes en verantwoordelijkheden binnen de groep/school. Dat leerlingen zich meer bewust worden/zijn van hun eigen rol en gedrag. We zijn ons hier de laatste jaren meer en meer bewust van geworden en proberen dit verder te ontwikkelen binnen de school. Je wilt graag loslaten, maar wanneer hebben ze jou als leerkracht wel nodig. We mogen dan ook stellen dat we onbewust bekwaam zijn op dit gebied en we willen graag doorgroeien naar bewust bekwaam. Waarom doen we de dingen die we doen?

De leerlingenraad is een voorbeeld van groei in eigenaarschap. Zij hebben veel meer de vrije hand gekregen in wat ze graag wilden organiseren voor de school. We werken wel volgens een bepaald jaarrooster waarin een aantal taken zijn opgenomen die de leerlingenraad op zich neemt: een actie rondom de kinderboekenweek, Sinterklaasintocht regelen, meedenken met een werkgroep van de OR (adviserende rol), een actie voor een goed doel bedenken en uitvoeren, rondleidingen geven aan mensen van buiten de school, een rol bij de open dag vervullen, etc. Maar binnen die taken, hebben wij als leerkrachten steeds meer een begeleidende rol gekregen. Zij bedenken iets en zij regelen het zelf. We staan telkens weer versteld van wat deze kinderen zelf voor elkaar krijgen en durven. Een voorbeeld hiervan is de Grote Online Carnavalsbingo, die de leerlingenraad van afgelopen jaar heeft georganiseerd, waarbij ze telkens moesten bijsturen op nieuwe maatregelen en een nieuwe situatie rondom Corona. Ze lieten daarbij zo'n flexibiliteit en zelfstandigheid zien. Dat was prachtig om van dichtbij te volgen.



---

## Reactie visitatieteam

We zien een mooie ontwikkeling m.b.t. vrijheid, maar zien dat dit nog veel verder uitgewerkt kan worden. Kinderen mogen zelf kiezen op hun weektaak, maar dit is nog heel beperkt. Het blijft dichtgetimmerd voor de kinderen. Jullie geven aan meer vanuit doelen te willen werken en zijn hier zoekende in. Een eerste vraag kan zijn: Moet de taak af of moeten de doelen worden gehaald?

Als het antwoord is dat de doelen moeten worden gehaald en het afmaken van de taak daarbij van ondergeschikt belang is, kunnen jullie vanaf dat uitgangspunt de komende jaren verder gaan bouwen.

Door los te laten heb je twee handen vrij. Dat is wat we de kinderen gunnen en waarvan we denken dat jullie populatie kinderen dat ook aan kan. Laat meer los! Geef de kinderen meer vrijheid. Laat ze zelf ontdekken dat het niet altijd goed hoeft te gaan. Geef de leerlingen het vertrouwen door los te laten. Als de lessen minder leerkrachtgestuurd zijn, geef je de kinderen vanzelf meer eigenaarschap op invulling van de taken. Concreet betekent dit dat het aantal 'verplichte' taken ondergeschikt kan worden aan het te behalen doel/de leerinhoud. Dit vraagt een mindset die jullie als team kunnen gaan maken.

## 1.2 Zelfstandigheid

---

### School/kindcentrum

Doordat onze 'nieuwe' directie (komt net na de laatste visitatie) veel inzet op eigen initiatieven bij leerkrachten, uitgaan van het olievlekprincipe, zijn er de laatste jaren veel ontwikkelingen ontstaan die hun oorsprong vinden bij collega's op de werkvloer. Bewegend leren, W&T, Teach like a champion en close-reading zijn daarvan misschien wel de meest duidelijke voorbeelden. Doordat collega's door sociale media en cursussen/leergangen enthousiast zijn geworden over een onderwerp en hun enthousiasme overbrengen op andere collega's ontstaat er een sfeer van motivatie. Binnen die sfeer is het veel makkelijker nog een stapje extra te zetten en ook te zien wat dat stapje oplevert. Zo werkt het natuurlijk ook bij kinderen. Zo hebben de kleutergroepen een aantal weken per jaar geen thema ingevuld en laten ze het thema uit de kleuters zelf komen. Ook daar zien zij een nog grotere motivatie dan dat veel kleuters normaliter al hebben. Op de taakbrieven in midden- en bovenbouw proberen we die initiatieven te laten ontstaan door taken op de taakbrief te zetten als 'overleg met juf' of 'Bedenk en maak iets passend bij het thema 'winter' met de spullen die in de blauwe knutselbak liggen'.

Zelf je werk nakijken, deden wij eigenlijk al vanaf het begin, maar bij de jongere groepen hielden wij dit eigenlijk altijd nog wat af. Onterecht blijkt nu. Vanaf halverwege groep 3 laten we de kinderen nu zelf nakijken en al blijft dit bij sommige kinderen altijd een punt van aandacht, je ziet duidelijk dat er vooruitgang in zit. Dit is zeker reden om hiermee door te gaan, ook in de lagere groepen.

Zoals eerder al duidelijk beschreven staat, hebben we hard gewerkt aan de aanbeveling dat de leerlingen meer keuzevrijheid moesten krijgen binnen het werken aan de taak. Eigen keuzes maken in het weglaten van bepaalde taken, met een eigen motivatie voor de gemaakte keus hierin, is een goed voorbeeld van eigen keuzes maken. Gesprekken over de motivatie achter deze keuzes, zowel individueel als in een groepsgesprek, leveren mooie tips en suggesties op. Je ziet in deze gesprekken ook duidelijk verschil van mening tussen leerlingen. Waar de ene leerling juist door de leerkuil wil gaan, vermijdt de andere leerling deze liever. Gesprekken over het hoe en waarom hiervan leveren waardevolle inzichten op, voor alle leerlingen.

Zoals ook al eerder beschreven, hebben we de afgelopen jaren veel gedaan op het gebied van talentontwikkeling. Dit gaat niet per se om talenten die kinderen al van nature hebben, maar ook om onvermoede talenten. Wat lijkt je nu heel leuk om eens te doen? Waar zou je in willen groeien? Waar denk je dat je misschien wel goed in zou kunnen zijn, wat zou je misschien wel liggen, maar ben je nog nooit mee in aanraking gekomen? Op die manier kijken wij, binnen onze organisatie van talentontwikkeling, ook naar talenten. Als leerkracht weet je, door de talentgesprekken die je voert, beter welke talenten kinderen (vermoeden te) hebben, waardoor je daar ook meer op gefocust bent. Wanneer een kind bijvoorbeeld binnen het traject van talentontwikkeling bezig is met schilderen, probeer je hierop in je

tekenles ook extra te letten en complimenten te geven waar een kind van kan groeien. We zouden op dit gebied nog meer kunnen doen, met het specifiek benutten van deze talenten. We hebben het bijvoorbeeld al gehad over het samenstellen van een schoolkrantredactie om de schoolkrant die we ooit hadden, weer nieuw leven in te blazen. Op die manier trek je vanzelf kinderen aan waarvan de talenten bijvoorbeeld op het gebied van schrijven of fotograferen liggen. Dit doe je natuurlijk ook al met de leerlingenraad. Daarin benut je een organisatie- of spreek talent van een leerling door diegene binnen de leerlingenraad op de juiste manier in te zetten. Doordat we een relatief nieuw schoolgebouw hebben, leent het zich al redelijk goed voor het werken op verschillende plekken. De kinderen kunnen bij ons werken op de gang, in tussenlokalen en in de hal. Doordat we, met de komst van de Chromebooks, de computernissen niet meer als dusdanig hoeven te gebruiken, zijn ook daar extra werkplekken ontstaan. De invulling van die plekken is door de jaren heen ook veranderd. Waar we eerst alleen aan de vensterbanken werkten, werken we nu ook aan statafels, staan kinderen op balansborden, zitten ze op balansballen of staan ze op steps. Dat maakt deze werkplekken ook meteen een stuk dynamischer en op deze manier krijgen de kinderen nog meer keus in de manier waarop ze het meest fijn werken: niet meer alleen 'waar', maar ook 'hoe'. De wereld om ons heen verandert in rap tempo en wetenschap en techniek nemen hierin een grote plaats in. Daarom hebben wij de laatste jaren tevens ingezet op deze leerinhoud. Twee ICT-ers hebben samen een W&T-lokaal ingericht en een schoolbreed programma opgezet. Zij hebben lessen ontwikkeld, er is een samenwerking geweest met de UT en ze hebben leerkrachten voorbeeldlessen gegeven in het betreffende lokaal en leerlingen uit de bovenbouw opgeleid om leerlingen in onderbouw als tutor les te geven in programmeren. (Digicoach) Ook geven zij altijd aan extra assistentie te willen verlenen aan leerkrachten die zich niet zo comfortabel voelen op dit vakgebied. Doordat kinderen momenteel in een wereld met veel ICT opgroeien, voelen zij zichzelf op dit gebied al aardig competent. De zelfstandigheid die ze dit oplevert in de lessen W&T, de succeservaringen die ze daardoor opdoen en ook het gevoel van competentie wanneer ze soms zelf meer weten dan de betreffende leerkracht, is zeer waardevol. Op deze ontwikkeling binnen onze school zijn we dan ook trots.

---

## Reactie visitatieteam

We hebben gezien wat jullie hier beschrijven. Het W&T lokaal is fantastisch, de eigen geschreven leerlijn ook. De kinderen zijn duidelijk gewend hier zelfstandig te werken. We zagen hier ook de verwerking van lessen in de klas terug. Is het een idee om de les in de klas nog wat minder leerkrachtgestuurd te maken? Het bewijs dat kinderen dat aankunnen, zie je terug tijdens het werken in het W&T lokaal. Een kans om met beide handen aan te grijpen. Op de momenten dat kinderen de vrijheid hebben om zelfstandig bezig te zijn, is goed zichtbaar dat ze in staat zijn om zelfstandig te werken. Er worden mooie initiatieven bij de kinderen gelegd. Ook hier geldt weer: durf vooraf meer los te laten, zodat kinderen nog

zelfstandiger bezig kunnen dan ze nu al doen. Dit betekent echt niet dat je al je klassikale lessen overboord hoeft te gooien.

We hebben gezien en gehoord dat de kinderen die de taak af hebben of bijvoorbeeld meerbegaafd zijn privileges krijgen als de digicoach. Het zou echter mooi zijn als ook de andere kinderen de kans krijgen dat stuk te ontwikkelen. Goed om hier als team over na te denken.

## 1.3 Samenwerking

---

### School/kindcentrum

Doordat wij een behoorlijke groeischool waren en de afgelopen jaren zelfs verdeeld zijn geweest over meerdere locaties, was het soms moeilijk om het echte gevoel van gezamenlijkheid te behouden. Inmiddels krimpen we al een aantal jaren. Je ziet veel collega's alleen op momenten dat je een teambijeenkomst hebt. Dat was soms best lastig, zo ontstonden twee culturen en daarbij hadden we ook nog net een nieuwe directie. Om alle neuzen weer dezelfde kant op te krijgen en echt te investeren in elkaar en wat iedereen beweegt, heeft onze directie destijds besloten om het kernbegrip 'samenwerking' eens aan te pakken bij de bron: alle medewerkers van de Bongerd zelf. We zijn met elkaar op tweedaagse geweest naar Almen. Daar hebben we, onder leiding van twee begeleiders, allerlei aspecten van onze samenwerking onder de loep genomen. We hebben de tijd genomen om met elkaar heel persoonlijke dingen te bespreken (al dan niet geregisseerd), we hebben ons onderwijs en de ontwikkeling die we voor ons zien nader bekeken in groepjes van verschillende samenstellingen, we hebben met elkaar gewerkt en met elkaar ontspannen. Wat in beginsel wat beladen aanvoelde, heeft ons in deze toch veel gebracht. We hebben naar aanleiding van deze tweedaagse een soort van gedragsnormen opgesteld in ons 'Verdrag van Almen'. Dat gaf ons richting en op deze manier spraken we dezelfde taal en kon je met weinig woorden precies duidelijk maken wat je bedoelde. Een voorbeeld hiervan was de uitspraak: hard op de inhoud, zacht op de persoon. Op deze manier kunnen we nu duidelijk naar elkaar zijn op een respectvolle manier waarvan iedereen de oorsprong kent en begrijpt. Dit heeft voor velen tevens een positieve invloed gehad op het werkplezier.

Ook wat betreft respectvol gedrag tussen kinderen onderling, zijn we de laatste jaren actief bezig geweest. We hebben Marie-José van Bokhoven aangetrokken met haar praktijk KIK (Kind In Kracht). In eerste instantie kwam zij meekijken met een groep die vastliep in de communicatie en omgang met elkaar. Zij heeft in deze groep haar KIK-traject gestart. De betreffende leerkrachten waren daarover zo enthousiast en wederom ging het olievlekprincipe haar werk doen. De uitkomst daarvan is geweest dat er in meer groepen, waar we zorg ervoeren op het sociale vlak, deze training is toegepast. Daarnaast hebben we een werkgroep KIK in het leven geroepen en zijn we een schoolbrede training van twee jaar begonnen om alle leerkrachten ook hierin weer dezelfde taal te laten spreken. De werkgroep werkt uit wat in de schoolbrede cursusmiddagen wordt verzameld aan gegevens. Uiteindelijk maken we een geheel eigen hulpmiddel op het gebied van gedrag in de school. Voor elke ruimte stellen we gedragsregels op waar iedereen achter staat en waar we ons gezamenlijk aan gaan houden. Dit doen we middels een bepaalde aanpak en die gaan we op heel specifieke en goed doordachte wijze bij de kinderen introduceren: we gaan zaken duidelijk met elkaar afspreken en daarna elkaar aanspreken wanneer er toch onverhoopt iets niet gaat zoals de bedoeling is. We zitten nu midden in dit proces en hopen hiermee uiteindelijk een gezamenlijk gedragscode voor de Bongerd te

bewerkstelligen die een preventieve werking zal hebben met betrekking tot een veilig pedagogisch klimaat.

Een aantal jaren geleden is stichting KONOT begonnen met de KONOT-academy. Alle werknemers kunnen zich hierbij inschrijven voor een (aantal) cursus(sen) of leergang(en) die hun interesse hebben. Dit zijn onderwerpen die passen bij professionele groei, maar ook onderwerpen die meer een bijdrage leveren op het gebied van persoonlijke groei. Als school merken we enthousiasme om in te schrijven en het gegeven dat ook persoonlijke ontwikkeling binnen deze academy een plek krijgt, wordt erg gewaardeerd. Daarnaast is het prettig dat je kunt kiezen waar jij affiniteit mee hebt en dat je kunt aanhaken bij collega's die dezelfde keus hebben gemaakt. Je leert als school, maar ontmoet binnen de academy ook collega's van andere scholen. Op die manier leer je als scholen onderling ook van elkaar binnen het cursusaanbod en ontstaan spontane bezoeken bij elkaar om van elkaars talenten te proeven. Tevens groeien de initiatieven onder leerkrachten om aan de slag te gaan met het cursusaanbod op hun eigen school, omdat het onderwerp hun interesse heeft en daarmee ligt daarin vaak hun talent. Wanneer zij het pad uitzetten, kunnen andere collega's vervolgens 'meeliften' op de door hen opgedane kennis en ervaring.

Voor de leerlingen is de Daltonpeiler samenwerken ook een hele belangrijke. Zowel binnen de groep als groepsoverstijgend. Dit zie je al terug bij de inrichting van de klaslokalen. Leerlingen zitten veelal in groepen, zodat er makkelijk overleg kan plaatsvinden. Dit zie je terug tijdens lessen om bijv. kennis met elkaar te delen en samen tot een goed antwoord te komen en bij de zelfstandige verwerking en op elke taakbrief staan verplichte samentaken, waarbij de maatjes per taakbrief/planbord wisselen.

Groepsoverstijgend zijn er geplande activiteiten. Dat kunnen instructiemomenten zijn, momenten met tutoren (lezen, digicoaches, spelletjemiddag, persoonlijke doelen), spelen in andere groepen, verschillende werkplekken in school en de Delta-, MHB- en niveaugroepen.

---

## Reactie visitatieteam

Het is goed te zien dat er binnen jullie school veel wordt samengewerkt. Net een verhuizing achter de rug: van twee naar een locatie. Dat vraagt veel in de samenwerking. Het is geweldig hoe de ruimtes na een paar weken al zijn ingericht. Voor ons niet te merken dat jullie nog maar een paar weken allemaal in hetzelfde gebouw zitten.

Op teamniveau kan er nu nog meer de samenwerking gezocht worden.

Tip: 's Morgens bij het koffie moment voor schooltijd allemaal in dezelfde ruimte ipv de helft boven en de helft beneden. Dit bevordert de sociale cohesie vast ook.

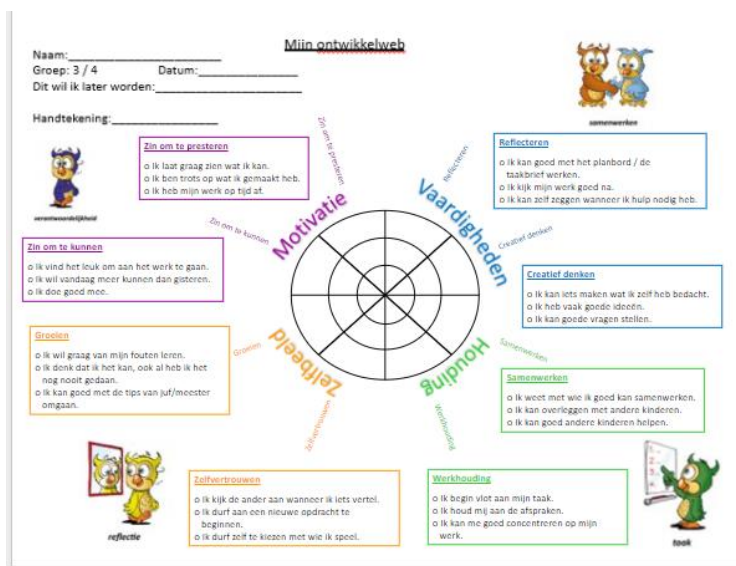
Er worden mooie groepsoverstijgende samenwerkingsvormen gekozen. De digicoach is daar een prachtig voorbeeld van.

## 1.4 Reflectie

### School/kindcentrum

Bezig gaan met de kernwaarde reflectie is de afgelopen periode een belangrijk onderwerp geweest voor ons. Sowieso is leren reflecteren belangrijk voor de toekomst van onze leerlingen. We waren er eerder al wel mee bezig, maar we vonden het nog te veel los zand. Vanuit de vorige visitatie lag hier dan ook een aandachtspunt. We wilden op meerdere vlakken een gedegen plan maken om er meer lijn in te krijgen. Dit hebben we in eerste instantie gedaan door een reflectielijn op te nemen in het rapport. We hebben dit in het format van een soort spinnenweb gegoten: het ontwikkelweb. Dit web is opgebouwd uit verschillende 'parten'. Elk part staat voor een bepaalde waarde (motivatie-zelfbeeld-vaardigheden-houding) en is weer onderverdeeld in deelwaardes. Deze deelwaardes zijn op hun beurt opgesplitst in een aantal stellingen waarvan de leerlingen kunnen aangeven ze wel/niet te beheersen.

Dit dient mooie de waar ook het parten, van de een waar het



ontwikkelweb vervolgens als een onderlegger voor rapportgesprekken de kinderen zelf bij aansluiten. Door inkleuren van de onder begeleiding leerkracht ontstaat helder beeld, van kind al goed in is

en waar het nog in kan groeien. Het kind kan in dit gesprek ook zelf uitleg geven over de manier waarop hij/zij het web heeft ingevuld. Verder heeft ons rapport al langer een portfoliodeel. Achter dit tabblad mag elk kind een taak, toets of werkstuk in zijn rapportmap doen waar het trots op is en ook daar kan een toelichting op worden gegeven tijdens het oudergesprek.

Het eerste gesprek van het schooljaar heette de afgelopen tijd 'omgekeerd 10-minutengesprek'. Daarbij was het de bedoeling dat ouders de leerkrachten, aan de hand van een aantal vragen, iets meer achtergronden vertelden over hun kind, zodat we het schooljaar vanuit deze informatie goed konden starten. Inmiddels is dit format veranderd naar het 'kindcentraalgesprek' waar ook het kind bij aansluit. Op deze manier wordt er niet *over*, maar *met* het kind gepraat en vindt er aan het begin van het schooljaar al een soort reflectie- of coachingsgesprek plaats. Er wordt meteen geïnvesteerd in vertrouwen en relatie tussen ouders, leerling en leerkracht.

Naast dat we hebben ingestoken op reflectie binnen het rapport, hebben we ons ook gebogen over reflectie in de dagelijkse onderwijspraktijk. De denkhoeden van E. de Bono hebben we uiteindelijk gekozen als middel om een rode draad binnen de school te bewerkstellingen op dit gebied. Tevens hebben we alle 'losse' reflectie-methoden behouden: kaartjes, stokjes, thermometers, etc. Deze helpen ons om ook voor, na en tijdens de taak te evalueren en waar nodig de werkwijze bij te stellen of de planning bij te sturen. Duurt het iets langer dan verwacht? Hoe ga ik daar dan mee om of hoe los ik dat op? Is het resultaat dat ik bereikt heb wel voldoende? Heb ik echt wel het uiterste uit de taak gehaald? Durf ik kritisch naar mezelf te kijken? Hoe kijkt een ander daar eigenlijk tegenaan?

Ook aan het eind van de taakbrief zijn we gericht gaan evalueren. Waar we eerder 3 standaardvragen op de achterkant van de taakbrief invulden, hebben we nu elke week een wisselende achterkant waarmee we evalueren. Voor de groepen 1 t/m 3 is dat het reflectieboekje 'Ik en Boele'. We noemen een taal- en een rekendoel en de leerlingen laten zien of ze dat behaald hebben door de bijbehorende opdracht te maken. Vervolgens evalueren we de manier waarop we gewerkt hebben, bijvoorbeeld middels hoeden, thermometers, stellingen, vragen, enz. Ook het doel dat we elke week noemen op de voorkant van de taakbrief wordt er weer bij gepakt. Soms staat er een vraag over op de achterkant en soms wordt dit mondeling besproken. Op die manier kunnen leerlingen namelijk ook feedback geven aan elkaar betreffende dit doel.

Als laatste willen we nog aanstippen dat we zelf hebben gereflecteerd op ons eigen onderwijs de afgelopen periode. Vanuit de KONOT-academy hadden een aantal leerkrachten de leergang 'Teach like a Champion' gevolgd. Zij waren erg enthousiast hierover. Het olievlekprincipe was alweer flink aan het uitbreiden en uiteindelijk hebben we als daltoncoördinatoren voorgesteld waarom we niet teambreed deze leergang zouden kunnen gaan volgen. Dat hebben we gedaan. Veel waardevolle aspecten van onderwijs kwamen weer aan bod: de begintask, hoe controleer je of kennis is overgebracht, nakijken, motiveren, iedereen betrokken laten zijn, etc. Omdat iedereen dezelfde informatie kreeg, spreken we nu weer meer dezelfde taal. We werden op een aantal fronten wakker geschud en zijn dingen schoolbreed op gaan pakken. Een mooi voorbeeld daarvan is dat we nu schoolbreed werken met een klankschaal. Wanneer we willen dat de klas stil wordt, geven we dat aan en slaan tegen de klankschaal. Zodra de klanken uitdoven, is het de bedoeling dat de leerlingen stil zijn en met aandacht in de richting van de leerkracht kijken. Het mooie hieraan is dat dit prettig en goed werkt, mede ook door de herkenbaarheid.



---

## Reactie visitatieteam

Jullie hebben je enorm verdiept in deze kernwaarde en er met elkaar handen en voeten aan gegeven. Een unieke vorm met de hoeden die waarschijnlijk geen andere school in Nederland heeft. Let er nog wel op of het geen kunstje wordt. Niet in alle groepen wordt er hetzelfde mee gewerkt en lang niet in alle groepen konden de kinderen vertellen waarom ze met de hoeden werken. Goed om hier teambreed nog verder op in te zoomen.

We geven jullie in een van de aanbevelingen het advies om de kernwaarde vrijheid verder uit te diepen. Dat kan alleen als je reflectie een nog grotere rol laat spelen. Niet alleen op papier, want dat is heel goed, maar juist in de praktijk. Die vertaalslag moet nog meer gemaakt worden.

Het ontwikkelweb ziet er goed uit, hier is goed over nagedacht en mooi vorm aan gegeven. Tip: Zet op het ontwikkelweb ook steeds een leeg stukje waar kinderen zelf nog iets kunnen schrijven. Dit dwingt kinderen om nog meer te reflecteren.

## 1.5 Effectiviteit / doelmatigheid

---

### School/kindcentrum

Effectief lesgeven heeft vooral te maken met het verbinden van elementen die elkaar versterken. De inhoud die aan bod moet komen, staat vast. De manier waarop we de inhoud onderwijzen is geen wetmatigheid. Deze biedt juist veel kansen om precies die manier te kiezen die voor die bepaalde stof of voor die bepaalde groep kinderen het beste/meest effectief werkt. Daar zijn we, wederom mede namens de input van de KONOT-academy, fanatiek mee aan de slag gegaan. Een van de leergangen die werd aangeboden was de leergang 'bewegend leren'. Een aantal leerkrachten is deze leergang gaan volgen en was enorm enthousiast. Dit enthousiasme werkt aanstekelijk en er werden her en der in de school allerlei leermiddelen gemaakt die goed gebruikt konden worden voor deze manier van onderwijs geven. Vooral automatiseren is een onderdeel van het leren dat zich erg goed leent voor bewegend leren. Beide activiteiten ondersteunen elkaar. Daarnaast kun je ook bij het leren van een toets de beweegcomponent heel goed inzetten: hinkelen en ondertussen de vraag, behorende bij het hinkelpadvak dat je hebt gegooid, beantwoorden, een doekje hooghouden en bij elke aanraking een feit uit de toets noemen, etc. Ook bij taal en rekenen is bewegend leren een mooie aanvulling in de week na de toets. In die week ben je aan het herhalen en kun je de leerstof eens op een andere manier benaderen: middels een Zweedsloopspel bijvoorbeeld.

Binnen de leergang 'Teach' hebben we ook werkvormen, die misschien wat waren weggezaakt, opgehaald. Wanneer kinderen de lesstof eens op een andere manier aangeboden krijgen: in een puzzelvorm, een soort escaperoom of in een groepsopdracht bijvoorbeeld is de motivatie om nog eens bezig te gaan met hetzelfde vak of hetzelfde onderwerp veel groter. Alleen frontaal lesgeven is niet de

manier waarop het meest effectief nieuwe informatie wordt opgeslagen. De kracht zit hem in de afwisseling en de combinatie van de juiste werkvorm met de juiste leerstof. Om zo effectief mogelijk met de lestijd om te gaan starten we de dag met een begintaak. Dit is een taak die inhoudelijk aansluit bij leerstof. Maar ook door gebruik te maken van de verschillende ruimtes in en om de school: speelplaats, hal, speelzaal, W&T-lokaal, klaslokalen, tussenlokalen en gangen.

Voor veel kinderen bieden deze manieren van werken en deze werkplekken net even de extra motivatie en uitdaging die zij nodig hebben.

Binnen onze nieuwe rekenmethode is op een mooie manier extra uitdagend werk ingebouwd. Dit wordt aangeboden door middel van T en V en een meesterwerkboek.

Op die manier kunnen kinderen vrij makkelijk verdergaan met meer uitdaging wanneer dat wenselijk is. Extra uitleg is, wat ons betreft, dan wenselijk. Door het toepassen van de NPO-gelden is dit momenteel iets makkelijker weg te zetten. Niet alleen de leerlingen die aan de onderkant meer ondersteuning nodig hebben, maar ook de leerlingen die aan de bovenkant meer uitdaging behoeven, mogen hiervan de vruchten plukken. Naast de uitleg van het meesterwerkboek, hebben wij de laatste jaren ook plusgroepen samengesteld. Zij krijgen 1 of 2 keer per week in een aparte, kleine setting les. Naast de uitleg van pluswerk, gaan ze ook, onder begeleiding, daadwerkelijk aan de slag met opdrachten die passen bij hun ontwikkelingsniveau.

Om in de onderbouw alvast een goed beeld te kunnen krijgen van de leerlingen die echt boven het maaiveld uitsteken, hebben we een leerkracht met extra expertise die wekelijks een groep kleuters en kinderen uit de groepen 3 en 4 begeleidt in deze ontwikkeling. Zij zit ook in een werkgroep meerbegaafdheid, zowel op onze school als binnen het samenwerkingsverband van KONOT en neemt de andere collega's aan de hand op het gebied van meer- en hoogbegaafdheid en passende activiteiten voor deze groep leerlingen.

Zoals gezegd is ons schoolgebouw relatief nieuw. Zo ook onze schoolomgeving. Toch zijn we de afgelopen twee jaar drukdoende daar veranderingen in aan te brengen. Door een veranderende visie op onderwijs en doordat een project dat we in ons schoolplein geïntegreerd hadden (SMARTUS) is gestopt, zijn we opnieuw naar de inrichting van ons schoolplein gaan kijken. Ook de leerlingenraad is uitgebreid meegenomen in de brainstormsessies over wat we graag zouden willen. Het idee is om ook onder schooltijd meer gebruik te gaan maken van onze buitenruimte. We denken hierbij vooral aan een GROEN-schoolplein. We willen het duurzame aspect dat hierin schuilt verder uitwerken en kijken hoe we kinderen hierin kunnen betrekken. Duurzaamheid is immers een belangrijk punt op veler agenda's. Daarnaast willen we buitenlessen makkelijker mogelijk maken. Daarbij denken we aan een buitenpodium/buitenklaslokaal, maar ook aan paaltjes met klemmen eraan om opdrachten voor bewegend leren makkelijk aan op te kunnen hangen.

---

## Reactie visitatieteam

Mooie ontwikkelingen en prima uitvoeringen.

Een nieuwere leerkracht omschrijft jullie effectiviteit t.o.v. zijn vorige school, ook dat is een mooi compliment.

## 1.6 Borging als voorwaarde

---

### School/kindcentrum

Vooral het afgelopen jaar hebben we geïnvesteerd in een eigen Daltonboek en het herzien van de Daltonmatrix. We hadden hiervoor altijd een Daltonmap en een Daltonmatrix, maar de wens groeide om een echt mooi schooldocument te hebben waar alles duidelijk in omschreven staat en waar je alles op een prettige manier kunt nalezen. Verder wilden we er een mooi geheel van maken dat echt van ons is, met recente foto's en parels van dit moment. We zijn met het Daltonboek en het herzien van de afspraken in de matrix begonnen voor de Corona-periode. Het zijn complete documenten geworden, waar we trots op zijn, maar wat ook telkens in ontwikkeling blijft. Dit is natuurlijk ook zoals een (Dalton)school zich vormt; in constante ontwikkeling.

Het is de bedoeling dat we deze ontwikkelingen monitoren in de matrix en verwerken in het Daltonboek.

Alle documenten over Dalton die zijn ontwikkeld en overige documenten rondom Dalton staan op Sharepoint.

De afgelopen jaren hebben zich rondom de daltoncoördinatoren ook enkele veranderingen voorgedaan. We hadden altijd twee coördinatoren. Een van hen heeft na de vorige visitatie aangegeven plaats te willen maken voor een frisse wind. Er is toen besloten om twee nieuwe Daltoncoördinatoren toe te voegen. Twee jaar lang hebben we gewerkt met een drietal. Op dit moment zijn er nog twee en we zijn in gesprek wat voor de komende jaren het beste draagvlak geeft op Daltongebied. Naast deze de coördinatoren is er nog een groter geheel: de Daltonwerkgroep. Hiermee stemmen de daltoncoördinatoren af, wordt er vergaderd en worden bepaalde werkzaamheden verdeeld. Ook zit er op deze manier bij iedere bouwvergadering wel een aanspreekpunt om punten betreffende dalton toe te lichten.

De afgelopen jaren zijn wij als school bezig geweest met de ontwikkeling van kwaliteitskaarten. Hierin staan kort en bondig afspraken die schoolbreed gelden. Dit willen we de komende jaren verder voortzetten.

Doordat de KONOT ons als school zo'n mooi ontwikkelingsplatform als de KONOT-academy aanbiedt, kunnen alle leerkrachten kiezen wat er bij hen past en zich hierin verder ontwikkelen; zowel op persoonlijk als op professioneel vlak. Daarnaast moeten we aandacht houden voor het grote geheel en de rode draad. De teamtrainingen die we de laatste tijd gehad hebben (Teach) en die nog lopen (KIK) zorgen voor verbondenheid binnen het hele team. De naleving van dit alles gaat straks nog weer makkelijker worden, aangezien we aan het eind van dit schooljaar weer allemaal in hetzelfde gebouw zitten. Je loopt dan makkelijker bij elkaar binnen om ergens iets na te vragen of over af te stemmen.

Binnen het hele KIK-traject, zoals eerder genoemd, gaat ook het gebruik van algemene ruimten ter sprake komen. Voor deze ruimtes zullen algemene gedragsregels worden opgesteld en door iedereen op eenzelfde manier worden

nageleefd, nadat ze op een specifieke manier zijn geïntroduceerd. Belangrijk, vinden wij, zeker omdat we graag zien dat deze algemene ruimtes, zoals de hal ten volle benut worden. Één van de activiteiten die in de hal plaatsvinden is de vergadering van de leerlingenraad. Wij werken al een geruim aantal jaren met een leerlingenraad. De manier waarop is wel gaandeweg wat veranderd. In het begin was het de bedoeling dat er vergaderd werd in alle groepen, vanaf groep 5. Aan de hand van de uitkomsten van deze klassenvergadering werd er vervolgens door de leerlingenraad vergaderd. We kwamen er na een tijd achter dat we elke keer op dezelfde punten uitkwamen en wilden graag meer diepgang in de raad. Die hebben we aangebracht door vooraf een jaarplan te maken met daarin een aantal jaarlijks terugkerende zaken: een wedstrijd bedenken rondom de Kinderboekenweek, het meewerken/meedenken met een feestcommissie die geleid wordt door de OR (Kerst/Pasen/Schoolreis), een gekke actie verzinnen voor de langste dag van het jaar, de intocht van de Sint organiseren, een actie bedenken voor een goed doel en het schooljaar afsluiten. Daarnaast is er ruimte voor zaken die gaandeweg het jaar op het bordje van de raad komen. Over deze zaken wordt, nadat ze zijn besproken in de leerlingenraad, gesproken in alle klassen onder leiding van de afgevaardigde van de raad. De uitkomsten van die gesprekken nemen zij mee terug naar de volgende vergadering en zijn de input om uiteindelijk tot keuzes te komen. Over het wel en wee van de leerlingenraad verschijnt met enige regelmaat iets in het infoblad en bij binnenkomst in de school hangen twee grote groene prikborden waarop ouders op de hoogte worden gehouden en acties en activiteiten van de leerlingenraad. Verder hebben we een brievenbus in het leven geroepen waarin kinderen zelfgeschreven stukjes over dalton kunnen deponeren en zijn we begonnen met het ontwikkelen van filmpjes rondom de peiler van ons Daltononderwijs. De Deltagroep (groep 8) is gestart met de ontwikkeling hiervan en we zijn voornemens om dit verder uit te breiden. Deze stukjes/filmpjes vormen tevens input voor het infoblad. Op die manier worden de ouders door zowel leerkrachten, directie als kinderen betrokken in de dagelijkse gang van zaken binnen de school. Daar waar mogelijk sluiten we graag aan bij de DON-dagen. Dit kan een lid van de werkgroep zijn, een daltoncoördinator of een teamlid van onze school. Het 90-jarig bestaan van de Nederlandse Dalton Vereniging hebben we fysiek mogen meemaken in Meteren. Een inspirerende dag. In 2018 was het laatste kwaliteitsonderzoek. Op de volgende pagina een overzicht van de uitkomsten van het onderzoek afgenomen bij leerlingen, ouders, medewerkers en directie. Op dit moment (april 2022) wordt opnieuw het kwaliteitsonderzoek afgenomen. Deze resultaten zijn nu nog niet bij ons bekend.



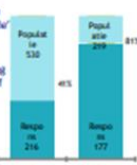
## Kwaliteitsonderzoek 2018 De Bongerd, Oldenzaal

B&T organisatie-advies

### Resultaten | Respons

De resultaten van een onderzoek zijn vooral bruikbaar als er door voldoende mensen is meegewerkt. Wat 'voldoende' is hangt ook af van de grootte van de doelgroep. Bij een kleine doelgroep is een hoger deelnemerspercentage nodig om de resultaten gelijk (representatief voor de hele doelgroep) te laten zijn dan bij grote doelgroepen.

Volgens een set vuistregels is dit onderzoek voor zowel de doelgroep ouders als leerlingen representatief en dus betrouwbaar.



### Kwaliteitsonderzoek De Bongerd

In maart 2018 is op alle scholen van Stichting KONOT een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd, waarbij aan leerlingen, ouders, medewerkers en leidinggevenden gevraagd is hun mening te geven over hun school. Voor dit onderzoek is gebruik gemaakt van de vragenlijst Ocschool PO van B&T Organisatieadvies.

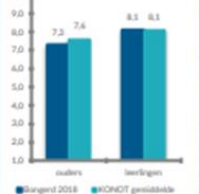
Op deze poster kunt u lezen hoe ouders en leerlingen aankijken tegen het onderwijs op De Bongerd, waar zij tevreden over zijn en wat nog wat extra aandacht nodig heeft. Ook ziet u hoe de resultaten de school zich verhouden tot de gemiddelde resultaten op alle KONOT-scholen en de landelijke gemiddelden.

### Uitkomsten | Waar zijn we trots op

Uit het onderzoek komt naar voren dat betrokkenen het onderwijsleerproces binnen de Bongerd positief waarderen. Leerkrachten leggen goed uit en zijn goed in staat om in te spelen op verschillende onderwijsbehoeften van kinderen en leerlingen leren goed samen te werken op de school. Ook het klimaat op de school (veiligheid, sfeer, omgang) leidt tot positieve scores. Leerlingen gaan graag naar school en voelen zich veilig op school. Ook gaan leerkrachten op een positieve manier om met de leerlingen. Communicatie leidt tot positieve scores, maar zo blijkt uit een aantal opmerkingen, kan nog beter.

### Resultaten | Rapportcijfer

Het rapportcijfer wordt vastgesteld aan de hand van één vraag. Leerlingen uit de groepen 6, 7 en 8 geven De Bongerd gemiddeld een iets lager rapportcijfer dan de overige ouders op de KONOT-scholen. Het rapportcijfer van de ouders is vergelijkbaar met het KONOT-gemiddelde en landelijk gemiddelde.



### Uitkomsten | Aandachtspunten

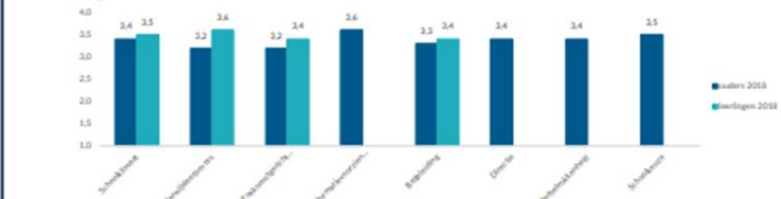
Uit het onderzoek komen ook aandachtspunten naar voren. Zo vindt de school het belangrijk om de autonomie van kinderen over hun eigen leren te vergroten (door in gesprek te gaan over vragen als: wat wil ik leren, waarom wil ik dit leren?) en hier nog meer op in te spelen met een passend onderwijsaanbod. Dit vraagt om nog meer met kinderen in gesprek te gaan over wat hen bezig houdt. In het verleden hiervan past de wens om het onderzoekend en ontdekkend leren verder te versterken en het onderwijs beter aan te laten sluiten bij de interesses, talenten en mogelijkheden van de kinderen. Daarnaast wil de school de onderlinge professionalisering vergroten. Het leren van elkaar van leerkrachten onderling is hierbij een aandachtspunt.

### Resultaten | Gemiddelde score

De stellingen worden gescoord op een vierpuntschaal:  
1- Oneens  
2- Meer oneens dan eens  
3- Meer eens dan oneens  
4- Eens  
Er wordt pas gesproken van een opvallend verschil ten opzichte van de landelijke en KONOT-gemiddelden als het verschil gelijk of groter is dan 0,3.



### Resultaten | Per thema



## Reactie visitatieteam

Jullie documenten zien er prima uit. Alles wordt goed bijgehouden. Mooi om te zien dat iedereen er bij betrokken is.

## 2 Ontwikkelvermogen

---

### Parels van de school /kindcentrum (hier zijn we trots op)

Daltonboek en Daltonmatrix.

Ontwikkeling in de Daltonpeiler Reflectie. (Ontwikkelweb/hoeden van Bono)

De taken van de leerlingenraad en hun verantwoordelijkheden.

De ontwikkeling van het planbord groepen 1, 2 en 3.

De organisatie van de inloop groepen 1 en 2.

Nakijkbril groep 3. Leren zelfstandig nakijken van gemaakt werk.

De dag start met een begintask. Deze sluit aan bij de leerstof van dat moment.

Ontwikkeling 'check out' groepen 8.

Digicoaches: Leerlingen uit de groepen 7 en 8 coachen leerlingen uit de groepen 1-2-3.

Ontwikkeling van het lokaal, leerlijn en materialen W&T (Wetenschap en Techniek)

Ontwikkeling van de Deltagroepen. (MHB)

Tutorlezen. (hogere groepen/lagere groepen/regenbooggroep)

Thematisch/vakoverstijgend werken groepen 8.

Keuzevrijheid in taken. Meerdere taken waaruit ze kunnen kiezen of kiezen uit verschillende verwerkingsmogelijkheden.

Denken-Delen-Uitwisselen.

Takenbord in de klas.

Taken buiten de klas.

Boeleboekje. (reflectieboekje van de groepen 1-2-3)

Taakbrief aanpassen (knip/versnellen)

Groepsoverstijgend werken met eigen doelen. (Hervatten dit schooljaar)

---

### Ontwikkel – en onderzoeksvragen (hier willen we meer van weten)

Vormen van groepsoverstijgend werken verder uitbouwen. Wat is er mogelijk?

Aansluiting bij het VO > flexlessen op het VO en daarbij aansluiten.

Samenwerkingsverbanden onderzoeken met instanties buiten school.

Meer klassenconsultaties door de coördinatoren.

Hoe gaat onze taakbrief/planbord/taken/doelen eruitzien in de toekomst. Digitale, leerpleinen, groepsdoorbrekend leren.

Verder uitbouwen van de leerlijn reflectie. Opbouw in de vragen bij de verschillende hoeden. (Visitatie KONOT)

Thematisch onderwijs met eigen verwerkingsvormen.

Gepersonaliseerd onderwijs, vaardigheden in executieve functies verder ontwikkelen van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam. Meer eigenaarschap in het leerproces > zelfregulerend leren.

Hoe gaan we nieuwe collega's begeleiden/opleiden? Wat verwachten we minimaal?

---

## Onze verwachting van de uitslag van de visitatie (tussentijdse visitatie of niet)

Wij verwachten dat wij een verlenging krijgen van ons Daltonpredicaat. Wij hebben de afgelopen jaren een mooie ontwikkeling doorgemaakt op Daltongebied. Daar zijn we trots op. Daarnaast blijven we ons zowel, schoolbreed als individueel, ontwikkelen.

We gaan een spannende tijd tegemoet met veel nieuwe collega's, van 2 naar 1 locatie en een nieuwe directeur.

---

## Waar staat onze school/kindcentrum bij de volgende visitatie? (Lange termijnvisie)

We zijn meer 1 school, 1 team en de nieuwe collega's zijn ingewerkt in ons Daltononderwijs. Hiervoor hebben wij een plan geschreven, zodat het duidelijk is wat verwacht wordt van een Daltonleerkracht/Daltoncoördinator.

We hebben ons schoolbreed ontwikkeld op het gebied van gepersonaliseerd leren, meer eigenaarschap voor het leerproces bij de leerlingen zelf.

Meer groepsdoorbrekend werken, meer out of the box denken.

---

## Reactie visitatieteam

Ook wij zien veel parels:

Ontwikkelweb (met nog iets meer vrijheid)

Leren door doen! Jullie maken de slogan waar.

W&T lokaal is een diamant!

Digicoaches

Goede contacten met ouders

Bewegend leren

Aanleveren stukken in padlet.

Ontwikkelpunten:

Kijken bij elkaar, collegiale visitaties, proeftuintjes uitzetten en delen.

Opleiding voor nieuwe collega's met daarbij bijvoorbeeld 2 studiemomenten voor de andere collega's

Sociale cohesie (zeker nu jullie weer samen een team moeten worden)

Waar staat jullie school bij de volgende visitatie:

Dit hebben jullie goed omschreven. We sluiten ons daarbij aan. We hopen dat de aanbevelingen die we geven daarbij ook helpend voor jullie zijn.



### 3. Gedeeld eigenaarschap

#### Uit de gesprekken met:

---

#### Leerlingen(raad)

We hebben gesproken over: Boot → rap(groep 5), Isa+Jolie (groep 6) Emmely+Daan (groep 7) Sara+Sietske (groep 8)

- De leerlingenraad wordt gekozen vanuit de groep → de hele klas stemt, daar wordt eerst een presentatie voor gemaakt, kinderen mogen hierin een keuze maken. Eigenschappen: ‘zelfstandig zijn, denken aan alle kinderen/school’.
- ‘Leerlingen hebben het voorbereid. In groep 8 worden de taakbrief genoteerd in de agenda. Extra taken hoeft je niet te plannen. Op de achterkant is de evaluatie en geef je aan hoe er is gewerkt’. Ouders moeten ook iets invullen, maar daar is sprake van als het periodiek meegaat naar huis.
- Delta groep → meerdere taken sneller kunt werken, dan kun je projecten in dat uur maken. Dit kan alleen als je de verplichte taken af hebt. Daar wordt wel flexibel mee omgegaan, maar de focus ligt wel echt duidelijk op het afmaken van de kerntaken. Je mag wel vooruit werken, ‘extra taken mag je dan doen, die staan op de taakbrief’. Sara doet digicoach (5 leerlingen uitgezocht) en die leerlingen begeleiden de jongere leerlingen. De jongere leerlingen doen dit in tweetallen en elke keer komen er andere kinderen uit groep 3.
- Ontwikkelweb willen de leerlingen zelf vertellen  
Je kunt zien hoe het met jezelf gaat. Het is een spiegel, ‘hoe zie ik dat bij mezelf’, de leerkracht weet wat je kunt, maar ‘is dat hetzelfde wat wij denken’.  
**KANS→ vergelijking leerling-leerkracht. (kindgesprek en oudergesprek)**
- Meneer Arnold kan ingezet worden voor andere talenten, bijvoorbeeld vuilnis ophalen e.d.
- Bij de taken mogen de leerlingen kiezen met wie ze samenwerken. De ‘S’ staat daarvoor op de taakbrieven. De ‘C’ is voor de computer.
- Wensen → langere pauzes, buitenlessen zijn erg leuk (daar zit per leerkracht veel verschil tussen), groep 8 mag verstopperje doen in de school (laatste dag)
- De leerlingenraad heeft meegedacht over het nieuwe schoolplein. De leerlingenraad heeft een flyer gemaakt en is meegenomen in het proces. Ook het contact met de bewoners is toen gelegd, mede met de inbreng van de leerlingen.
- De leerlingenraad organiseert een boekenmarkt om geld te krijgen en dit gaat naar het goede doel. Het goede doel is door de leerlingenraad gekozen!
- Hoeden: de leerlingen kennen ze en weten waarvoor ze worden ingezet. Per taakbrief wordt een hoed ingezet. In de leerlingenraad wordt duidelijk dat daar nog niet een eenduidige lijn in zit. Daar liggen kansen en verbeterpunten qua doorgaande lijn.
- Boele = mascotte (uil): termen hangen in de hal.
- TROTS op → W&T lokaal, 3 schoolpleinen, projecten in de klas, leerlingenraad, juf Marjan neemt altijd dieren mee naar school (uil, puppy’s, insecten) grote hal waar we vieringen hebben, gymzalen, geschiedenis vind ik een leuk vak.

**Ouders** (Roy, vader van Lynn/Sam uit groep 2/4; Ellen, moeder van Bram en Lauren groep 4/6; Wendy, moeder van Lynn, Maud en Lina groep 1,3,5; Karen, moeder van Ties en Maud 1,3,5; Marieke, moeder van .....)

Alle ouders zijn begonnen op de Bongerd en er is geen sprake van zij-instroom. Ouders hebben gekeken bij meerdere scholen. Als ouder kijk je op het gebied van Dalton vooral naar de praktische/concrete voorbeelden. Tijdens de rondleiding kijk je meer naar waar de leerlingen mee bezig zijn.

Eén ouder heeft zelf op de Bongerd gezeten en vindt vooral het mee krijgen van zelfstandigheid een grote meerwaarde. De pijlers zelfstandigheid en verantwoordelijkheid en werken met een maatje worden als positieve aspecten aangegeven.

Het technieklokaal is voor leerlingen die 'leren door te doen' een schot in de roos. Ook het leren op verschillende manieren wordt door de ouders meerdere malen benadrukt.

### **Gesprekkencyclus**

1 keer een ouder-kindgesprek vanaf groep 4, de andere gesprekken zijn alleen met ouders. Er is wel variatie in mogelijk, dus dat de leerling kan aansluiten. De gesprekken zijn erg gericht op de leerlingen, het kind staat centraal, de ouders vinden dit een prettige vorm voor het leerproces/ontwikkeling.

Reflectieverslag in groep 3 waar elke 2 maand iets mee gaat naar huis.

### **Taakbrieven ouders, thuis zien van zelfstandigheid/vrijheid/reflectie.**

Eén keer in de zoveel tijd gaan er taakbrieven mee naar huis. Dit wordt thuis wel bekeken en besproken. Ouders ervaren het als informatief en waardevol, de lijntjes naar de leerkrachten zijn kort. Ouders kunnen altijd terecht bij de leerkracht en er wordt gezocht naar oplossingen.

We bespreken met de ouders of zij niet ervaren dat het werk tijdens de taak teveel voorgeprogrammeerd is. Ouders ervaren dit totaal niet zo, zij geven aan dat er voldoende mogelijkheden zijn om te differentiëren.

### **Ontwikkelweb**

Toekomstgericht en de kinderen hebben in beeld hoe zij zich ontwikkelen. Qua reflectie en proces vinden de aanwezige ouders het ontwikkelweb een mooi middel om de ontwikkeling te volgen.

### **Naar de Bongerd, omdat:**

- 'Leren door te doen'
- 'Bewegend leren'
- 'Afwisseling in werkvormen en manieren van leren' (rekenen buiten, taalspelletjes)
- 'Laagdrempelig contact met de leerkrachten'
- 'Grootte van de groepen is een punt van aandacht', vooral groepen 3 op dit moment.

### **Engels → hoe wordt dit vorm gegeven en welke kansen zijn er voor de school!?**

**Samenwerking met het bedrijfsleven → laten zien van de wereld. Ouders hebben zelf enorm veel te bieden!**

---

## Medewerkers

We hebben gesproken over:

- Doorgaande lijn met elkaar oppakken en leren van elkaar.
- Rekencircuit in groep 5 als positief voorbeeld, instructie kort en loslaten.
- Methodelijk W&T, door eigen leerkracht gemaakt
- Van 2 locaties naar 1 locatie
- Proeftuintjes
- Wat geeft je energie op daltongebied
- Personele wisselingen

---

## Schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

We hebben gesproken over:

- Plan van aanpak → niet wachten op de nieuwe directeur, maar doorgaan met jullie daltonontwikkeling
- Van 2 naar 1 locatie => sociale cohesie is belangrijk het komende jaar
- De daltonontwikkeling de afgelopen jaren
- De rol van de dalton coördinatoren
- De behoefte meer in de groepen te kunnen kijken door de coördinatoren.
- Interne audit -> reflectie
- Bevlogenheid team

---

## Bestuurder(s)

Frank Nijhuis (voorzitter CvB KONOT) en Vera Kosterink (adviseur onderwijs en kwaliteit)

22 scholen, 1 SBO. Veel locatieleiders op dorpsscholen/kleine scholen.

De Bongerd is de enige Dalton school binnen de stichting. Verder veel diversiteit binnen de stichting qua onderwijsconcept/-inhoud.

Sterke punten: 'bevlogenheid van het team, een gedreven directie om vanuit enthousiasme met elkaar te ontwikkelen'. Op de Bongerd is een kritische (grond)houding over het Daltononderwijs, de school vraagt het bestuur om feedback en neemt initiatief voor een (interne) visitatie. Het eigenaarschap vanuit de school is heel duidelijk zichtbaar. Frank vindt 'de zelfreflectie sterk in de school en dat de nadruk wel ligt op de leerlingen die sterk zijn, gelet op de wijk'.

Verbeterpunten: 'bouwen aan de samenwerking tussen onderbouw en bovenbouw, de doorgaande lijn. De hoop is dat er nu meer (fysieke) samenwerking ontstaat'. Vera geeft aan dat er ook behoefte is om de implementatie t.a.v. reflectie specifiek te gaan ontwikkelen. Dit is door alle omstandigheden eigenlijk 'stil' blijven liggen. Wat is dan de volgende stap? Het team kijkt zelf echt naar de manier waarop er met feedback/feedforward wordt omgegaan, volgens het bestuur.

We spreken met het bestuur over de keuze om voor 2 of 5 jaar de licentie te verlengen. In overleg komen we tot de conclusie dat we het jammer zouden vinden om (onnodige) druk op de school te leggen gezien alle ontwikkelingen. Nieuwe directeur, verhuizing, overige ontwikkelingen op Dalton gebied.

#### Leerkracht – leerlinggestuurd

De ambities die door de school zijn opgesteld zijn concreet en helder beschreven. Het gaat er nu om hoe dit verder vorm wordt gegeven. Het borgen van het proces is daarin heel belangrijk. Vera kan hierin ook een rol hebben in haar rol op bestuursniveau. We bespreken een aantal concrete voorbeelden over de taakbrief, de inzet van spel in de keuzetaken en wat 'verplicht' is, waar zit het eigenaarschap/de keuzevrijheid?! In het stukje loslaten zit een grote kans om tot ontwikkeling te komen.

Vera: 'eigenaarschap en zelfreflectie aan elkaar koppelen en daaraan gekoppeld zorgen dat er meer wordt losgelaten'. Essentieel daarin is het kijken naar het eigen (leerkracht)gedrag.

We bespreken ook het ontwikkelweb en de hoeden. Daarin zitten met kleine interventies ontzettend grote kansen/mogelijkheden om op schoolniveau verder tot ontwikkeling te komen.

Het bestuur deelt dat het grote aantal initiatieven laat zien dat de school echt Dalton in de genen heeft zitten en er daarmee voldoende vertrouwen is om de licentie voor 5 jaar te verlengen.

## 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

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

### Advies aan het bestuur van de NDV

	Advies	Criteria
	Licentie verlenen	Maximaal één onvoldoende kernwaarde.
	Geen licentie verlenen, over twee jaar versnelde visitatie voor licentieverlening	Twee of meer onvoldoende kernwaarden
<b>X</b>	Licentie voor de komende periode* verlenging	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

\*Licentie verlenging voor 4 jaar (VO) of 5 jaar (PO/DKC)

## Aanbevelingen

	Omschrijving
1	Leer als leerkracht meer los te laten. Geef de leerlingen het vertrouwen door los te laten. Maak de lessen minder leerkrachtgestuurd en geef de kinderen meer eigenaarschap op invulling van de taken. Concreet betekent dit dat het aantal 'verplichte' taken ondergeschikt wordt aan het te behalen doel/de leerinhoud.
2	Integreer meerdere vakgebieden in de taak en breid zo ook de tijd om aan de taakbrief te kunnen werken uit. Het werken aan een eigen (cognitief) doel kan eventueel ook geïntegreerd worden in de taaktijd.
3	Stel de doelen SMART en maak ze zichtbaar. Zorg dat de kinderen worden uitgedaagd om deze of eigen doelen te behalen. In de loop van de komende jaren kan dit mede bepalen of kinderen vrijheid hebben in het mee doen aan instructies.
4	Neem alle kernwaarden apart onder de loep en ga vanuit de "why, how, what " kijken hoe je er invulling aan geeft. Beschrijf, implementeer en borg!
5	

## Slotopmerking visitatieteam

We willen jullie bedanken voor een fijne dag op jullie school. De kinderen konden goed vertellen hoe het onderwijs er bij jullie uitziet en jullie waren zelf ook bereid om uitgebreid te vertellen over jullie onderwijs. We zagen een bevlogen team dat sinds enkele weken samen op dezelfde locatie werkt. De komende tijd gaat er een aantal personeelsleden de school verlaten en komen er andere terug. Wij denken dat jullie ondanks de wisselingen in staat zullen zijn de daltonontwikkelingen vast te houden.

Met plezier gaan we dan ook het bestuur van de NDV vragen jullie een licentieverlenging te geven voor 5 jaar.

## Slotopmerking school/kindcentrum

Bedankt voor het vertrouwen dat jullie uitspreken om de licentie voor de komende periode van 5 jaar te verlengen. We gaan vol vertrouwen aan de slag met ons meerjarenplan en hopen op een mooie ontwikkeling van ons onderwijs.

Fijn dat jullie er waren en de bevlogenheid hebben gezien van het team en de directie.

---

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

(Denk aan: actieplan, tijdpad, uitvoerenden, scholing, externe ondersteuning)

Door de aanbevelingen vanuit de visitatie van 2022 hebben we een aantal uitdagingen aan te gaan voor de komende 5 jaar. Deze hebben we vervat in ons meerjarenplan waarin we beschrijven waaraan we gaan werken.

Het centrale thema voor de komende planperiode is:

*Vertrouwen,  
Als je alles loslaat,  
heb je twee handen vrij,  
om de de toekomst te grijpen.*

# Vijfjarenplan 2021-2027 (incl. Coronatijd)

Jaartal →	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	2026-2027
Thema/ Onderwerp ↓						
	Veranderingen aanpassen in de matrix, het Daltonboek en in KWK's.					
Scholing en ontwikkeling	Deelnemen aan DON-dagen/Daltoncongresses NDV	Deelnemen aan DON-dagen. Dalton-coördinatoren en/of leden werkgroep Dalton.  Basiscursus Dalton (Saxion) input vanuit inzichten opleiding meenemen en delen met het team. 8 collega's  Begeleiding nieuwe collega's op Daltongebied: Dalton-coördinatoren en (directe) collega's/duo's.	Deelnemen aan DON-dagen Dalton-coördinatoren en/of leden werkgroep Dalton.  Teamscholing (Saxion) kernwaarden vrijheid & verantwoordelijkheid en reflectie. Hulp vragen van Vera Kosterink (adviseur onderwijs en kwaliteit van KONOT)  Mindset-verandering leerkracht en vergroten van de	Deelnemen aan DON-dagen Dalton-coördinatoren en/of leden werkgroep Dalton.  Teamscholing (Saxion) kernwaarden vrijheid & verantwoordelijkheid en reflectie. Hulp vragen van Vera Kosterink (adviseur onderwijs en kwaliteit van KONOT)  Mindset-verandering leerkracht en vergroten van de	Deelnemen aan DON-dagen Dalton-coördinatoren en/of leden werkgroep Dalton.  Kernwaarden vrijheid & verantwoordelijkheid en reflectie.  Mindset-verandering leerkracht en vergroten van de	Deelnemen aan DON-dagen Dalton-coördinatoren en/of leden werkgroep Dalton.  Kernwaarden vrijheid & verantwoordelijkheid en reflectie  Mindset-verandering leerkracht en vergroten van de



			<p>verantwoordelijkheid van de leerling. Kinderen meer zelf keuzes laten maken, meer eigenaarschap creëren en minder leerkracht gestuurd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Kritische zelfreflectie op inhoud en duur van instructie.</li> <li>-Meer differentiatie in leerinhoud.</li> <li>-Halen van het leerdoel is belangrijker dan het afhebben van de weektaak.</li> <li>-Willen we nog kern-keuzetaken apart.</li> </ul> <p>Team</p>	<p>verantwoordelijkheid van de leerling. Kinderen meer zelf keuzes laten maken, meer eigenaarschap creëren en minder leerkracht gestuurd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Kritische zelfreflectie op inhoud en duur van instructie.</li> <li>-Meer differentiatie in leerinhoud.</li> <li>-Halen van het leerdoel is belangrijker dan het afhebben van de weektaak.</li> <li>-Willen we nog kern-keuzetaken apart.</li> <li>-Leerdoelen en sociaal emotionele doelen zichtbaar in de groep.</li> </ul> <p>Dagelijkse routine. (SMART)</p>	<p>verantwoordelijkheid van de leerling. Kinderen meer zelf keuzes laten maken, meer eigenaarschap creëren en minder leerkracht gestuurd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Kritische zelfreflectie op inhoud en duur van instructie.</li> <li>-Meer differentiatie in leerinhoud.</li> <li>-Halen van het leerdoel is belangrijker dan het afhebben van de weektaak.</li> </ul> <p>-Leerdoelen en sociaal emotionele doelen zichtbaar in de groep.</p> <p>Dagelijkse routine. (SMART)</p>	<p>verantwoordelijkheid van de leerling. Kinderen meer zelf keuzes laten maken, meer eigenaarschap creëren en minder leerkracht gestuurd.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Kritische zelfreflectie op inhoud en duur van instructie.</li> <li>-Meer differentiatie in leerinhoud.</li> <li>-Halen van het leerdoel is belangrijker dan het afhebben van de weektaak.</li> </ul> <p>-Leerdoelen en sociaal emotionele doelen zichtbaar in de groep.</p> <p>Dagelijkse routine. (SMART)</p>
--	--	--	---	---	--	--

				-Dalton de hele dag. Team	-Dalton de hele dag. -Uitdagend keuzewerk. Team	-Dalton de hele dag. -Uitdagend keuzewerk. -Integratie meer vakken. Team
Samenwerking		Bouwen aan sociale teamcohesie. Opfrissen 'Verdrag van Almen'. Gedragsafspraken implementeren en borgen volgens KIK. Directie en team	Bouwen aan sociale teamcohesie. Opfrissen 'Verdrag van Almen'. Gedragsafspraken implementeren en borgen volgens KIK. Directie en team			
Collegiale consultatie	Mensen aanzetten tot klassenconsultatie, zodat elke leerkracht kan groeien. Daltondoelen hierin meenemend, gezamenlijk nabespreken. Gebruikmakend van de extra uren van de NPO-gelden.	Mensen aanzetten tot klassenconsultatie, zodat elke leerkracht kan groeien/ leren van elkaar. Daltondoelen hierin meenemend, gezamenlijk nabespreken. Gebruikmakend van de extra uren van de NPO-gelden. Team	Nieuwe manier van invulling van klassenconsultatie onderzoeken en invoeren.	Klassenconsultatie blijven promoten.	Klassenconsultatie blijven promoten.	Klassenconsultatie blijven promoten.

		Kijken op andere Daltonscholen en oriënteren op het gebied van keuzevrijheid/ eigenaarschap/ vrijheid & verantwoordelijkheid/ loslaten-vertrouwen/werken naar doelen. Dalton-coördinatoren	Kijken op andere Daltonscholen en oriënteren op het gebied van Keuzevrijheid/ eigenaarschap/ vrijheid & verantwoordelijkheid/ loslaten-vertrouwen /werken naar doelen. Dalton-coördinatoren en Teamleden	Kijken op andere Daltonscholen en oriënteren op het gebied van Keuzevrijheid/ eigenaarschap/ vrijheid & verantwoordelijkheid/ loslaten-vertrouwen /werken naar doelen. Dalton-coördinatoren en Teamleden	Kijken op andere Daltonscholen en oriënteren op het gebied van Keuzevrijheid/ eigenaarschap/ vrijheid & verantwoordelijkheid/ loslaten-vertrouwen /werken naar doelen. Teamleden	Kijken op andere Daltonscholen en oriënteren op het gebied van Keuzevrijheid/ eigenaarschap/ vrijheid & verantwoordelijkheid/ loslaten-vertrouwen /werken naar doelen. Teamleden
Kernwaarden bespreken vanuit Why, How, What mede n.a.v. de Matrix.  Reflectie	Nieuwe hoeden bestellen (stof) Verdere implementatie gebruik Dalton-reflectie hoeden Thinking hats (welke hoed centraal > kader maken)	Borgen thinking hats en evalueren Uitbreiden schoolbrede reflectievormen (vragenposter, inzetmeter, etc.) Opbouw reflectiehoed wat verwacht je van	Uitbreiden en delen van schoolbrede reflectievormen (vragenposter, inzetmeter, etc.) Lid van werkgroep verantwoordelijk maken voor naleving en tussentijdse	Uitbreiden en delen van schoolbrede reflectievormen (vragenposter, inzetmeter, etc.) Lid van werkgroep verantwoordelijk maken voor naleving en tussentijdse	Borgen Reflectie Lid werkgroep in bouwvergaderingen	Borgen Reflectie Lid werkgroep in bouwvergaderingen

	<p>Lid van werkgroep verantwoordelijk maken voor naleving en tussentijdse evaluatie met collega's</p>	<p>een bepaalde hoed in welke groep. Lid van werkgroep verantwoordelijk maken voor naleving en tussentijdse evaluatie met collega's Elke bouwvergadering als agendapunt.</p> <p>Zelfkritische houding waarom je met kinderen reflecteert. Team</p>	<p>evaluatie met collega's. Elke bouwvergadering als agendapunt.</p> <p>Zelfkritische houding waarom je met kinderen reflecteert. Team</p> <p>Lege plek creëren op het ontwikkelweb, waarop kinderen zelf iets kunnen toevoegen. Lid werkgroep Dalton.</p>	<p>evaluatie met collega's. Elke bouwvergadering als agendapunt.</p>		
		<p>Zie ook boven: scholing.</p>	<p>Zie ook boven: scholing.</p>	<p>Zie ook boven: scholing.</p>	<p>Zie ook boven: scholing.</p>	<p>Zie ook boven: scholing.</p>

Vrijheid Verantwoordelijk- heid		Zie boven: scholing	Zie boven: scholing	Zie boven:scholing	Zie boven: scholing	Zie boven: scholing
Zelfstandigheid			Volgens KWK borging.			
Samenwerken				Volgens KWK borging.		
Effectiviteit					Volgens KWK borging.	
Groep overstijgend werken		Dit jaar komen alle groepen weer op 1 locatie te werken. Daarom willen we vanaf dit schooljaar meerdere vormen van groepsoverstijgend werken onderzoeken.	Vormen van groep overstijgend werken onderzoeken.	Meer vormen van groep overstijgend werken in praktijk brengen.	Meer vormen van groep overstijgend werken in praktijk brengen.	Meer vormen van groep overstijgend werken in praktijk brengen.
Kernwaarden: Themaweken	Twee speciale weken om de kernwaarden extra onder de aandacht te brengen: -Samenwerken -Reflectie	Kernwaarden- themaweken uitbreiden: -Reflectie -Verantwoordelijk- heid (eigenaarschap)	Kernwaarden- themaweken uitbreiden: -Verantwoordelijk- heid (eigenaarschap) -Samenwerken	Kernwaarden- themaweken uitbreiden: -Reflectie -Verantwoordelijk heid		

	1 of 2 leden van de werkgroep verantwoordelijk maken voor planning en invulling van deze themaweken.	1 of 2 leden van de werkgroep verantwoordelijk maken voor planning en invulling van deze themaweken.	1 of 2 leden van de werkgroep verantwoordelijk maken voor planning en invulling van deze themaweken.	1 of 2 leden van de werkgroep verantwoordelijk maken voor planning en invulling van deze themaweken.		
Kwaliteitskaarten maken	Bepalen welke kaarten wij als coördinatoren moeten maken. Selectie maken van de kaarten met de hoogste prioriteit. Deze gaan we maken.	De resterende kaarten afmaken.	Zijn er nog nieuwe kwaliteitskaarten die we extra moeten maken? Zijn er al evaluaties of bijstellingen nodig van de gemaakte kaarten?	Zijn er nog nieuwe kwaliteitskaarten die extra we moeten maken? Zijn er al evaluaties of bijstellingen nodig van de gemaakte kaarten?		
Executieve functies	Schoolbreed thema Thema- teamvergadering /studiedag Uitwerken / ontwikkelen waar nodig op gebieden die ons aangaan.	Verdere uitwerking (nog specifiek te bepalen) van het thema 'executieve functies' (in combinatie met eigenaarschap)	Verdere uitwerking (nog specifiek te bepalen) van het thema 'executieve functies' (in combinatie met eigenaarschap)	Verdere uitwerking (nog specifiek te bepalen) van het thema 'executieve functies' (in combinatie met eigenaarschap)		
Infoblad	Info-stukjes Daltongerelateerd van en voor kinderen om in infoblad te	Info-stukjes Daltongerelateerd van en voor kinderen om in	Info-stukjes Daltongerelateerd van en voor kinderen om in	Info-stukjes Daltongerelateerd van en voor kinderen om in	Info-stukjes Daltongerelateerd van en voor kinderen om in	Info-stukjes Daltongerelateerd van en voor kinderen om in

	vermelden – o.l.v. een lid van de werkgroep	infoblad te vermelden. o.l.v. een lid van de werkgroep	infoblad te vermelden. o.l.v. een lid van de werkgroep	infoblad te vermelden. o.l.v. een lid van de werkgroep	infoblad te vermelden. o.l.v. een lid van de werkgroep	infoblad te vermelden. o.l.v. een lid van de werkgroep
Schoolkrant	<p>Onderzoeken hoe we hieraan invulling kunnen geven, gebruikmakend van de talenten van kinderen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Uitdelen in de wijk?</li> <li>- Coördinatie door ouder(s)</li> <li>- Lid van de werkgroep hoofdverantwoordelijk</li> </ul>	Verdere uitwerking / ontwikkeling schoolkrantidee	Verdere uitwerking / ontwikkeling schoolkrantidee	Verdere uitwerking / ontwikkeling schoolkrantidee		
Samenwerking / overgang 2→3	<p>Samenwerking zoeken met bouwcoördinator. Twanneke neemt hierin initiatief. Visie hierop moet ontwikkeld worden, meer gezamenlijk optrekken, meer brainstormen.</p>	Verdere uitwerking hiervan	Verdere uitwerking hiervan	Verdere uitwerking hiervan		

	Begeleiding van buitenaf?					
Waarderende visitatie KONOT	Datum bepalen (najaar 2021) Team voorbereiden Vooroverleg Daltonco's, directie en bezoekers	-	-	-		
Visitatie Daltonpredicaat	Vorbereiden daar waar nodig Daadwerkelijke datum visitatie vaststellen Team vorbereiden.	-	-	-		
Literatuurlijst	Literatuurlijst up- to-date maken; Lid werkgroep vragen hiervoor Met team delen, eventueel doorschuiven naar volgend jaar	Literatuurlijst up- to-date maken; <a href="#">Lid werkgroep vragen hiervoor</a> <a href="#">Met team delen</a>	-	-		
Leerlijnen Borging en Effectiviteit	Leerlijnen Borging en Effectiviteit schrijven	Huidige leerlijnen checken en aanpassen Bespreken in het team <a href="#">Dalton- coördinatoren</a>	-	-		



Enthousiasmeren	Dalton- inspiratiessessies organiseren voor collega's (ruimte tijdens studiedag, thema- teamvergaderingen ) , filmpjes delen van leraar24 om op die manier voorbeelden te geven.	Dalton- inspiratiessessies organiseren voor collega's (ruimte tijdens studiedag, thema- teamvergaderingen ) , filmpjes delen van leraar24 om op die manier voorbeelden te geven.	Dalton- inspiratiessessies organiseren voor collega's (ruimte tijdens studiedag, thema- teamvergaderingen ) , filmpjes delen van leraar24 om op die manier voorbeelden te geven.	Dalton- inspiratiessessies organiseren voor collega's (ruimte tijdens studiedag, thema- teamvergaderingen ) , filmpjes delen van leraar24 om op die manier voorbeelden te geven.		

---

## Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs	akkoord	2022-07-13
	Leidinggevende opvang (indien van toepassing)		
	Visitatievoorzitter	akkoord	22-08-2022

Voor de verdere procedure: zie notitie 'Daltonschool worden en blijven' op [www.dalton.nl](http://www.dalton.nl) onder de kop 'visitatie en licentie'