

Visitatie

vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging

Zelfevaluatie & visitatieverslag

Naam school/kindcentrum	Dalton obs De Oosterbrink
Adres	Boijlerweg 88
Postcode en plaats	8392 NK Boijl
E-mailadres school/kindcentrum	directie.deoosterbrink@comprix.nl
Telefoonnummer school/kindcentrum	0561-421677
Bestuurder(s)	Edwin de Weers
Leidinggevende school/kindcentrum	Eefke Eising-Verleg
Daltoncoördinator(en)	Ger Molenkamp en Joke Venema
Aantal groepen	4
Aantal kinderen	82
Aantal leraren/pedagogisch medewerkers	8
In bezit van daltoncertificaat	2
Bezig met daltoncursus	1
Nevenvestigingen	n.v.t.
Stand van zaken inspectie	Voldoende
Visitatieteam	
Voorzitter	
Lid 1.	
Lid 2.	-
Lid 3.	-
Datum visitatie	21 november 2025
Soort visitatie	Licentieverlenging
(besluit vorige visitatie)	
1e licentieverlenging	
Licentieverlenging	X
Versnelde visitatie licentieverlenging	
Visitatie na bezwaarprocedure	

1 Zelfreflectie

1.0 Algemeen

De afgelopen jaren zijn er op Dalton obs De Oosterbrink veel waardevolle ontwikkelingen geweest. Sinds de laatste visitatie heeft de school een volledige teamvernieuwing doorgemaakt. Inmiddels, sinds het schooljaar 2023-2024, staat er een stabiel en enthousiast team dat met volle overtuiging werkt aan het versterken van de Daltonfundamenten. Hoewel de specifieke Daltonkennis uit 2018 niet is meegekomen met de teamwisseling, is het gedachtegoed altijd levend gebleven in de manier van denken en handelen van de leerkrachten. De focus lag in de tussenliggende jaren op het versterken van het pedagogisch klimaat en het verbeteren van didactische vaardigheden – een bewuste keuze die de basis heeft gelegd voor verdere groei.

Vanaf vorig schooljaar is er weer volop ruimte ontstaan om doelgericht te bouwen aan Dalton. Er zijn al mooie stappen gezet:

- Natascha en Ger hebben een Dalton certificaat in bezit.
- Joke is gestart met de opleiding.
- Eefke meldt zich aan voor de opleiding tot Daltonleidinggevende in het nieuwe schooljaar.
- Daniëlle en Anique ronden eerst hun huidige opleidingen af en hebben de ambitie om daarna ook te starten met een Daltonopleiding.

Daarnaast is obs De Oosterbrink aangesloten bij Dalton regio Friesland, samen met twee andere Daltonscholen binnen de stichting. Deze samenwerking biedt inspirerende mogelijkheden voor uitwisseling, verdieping en gezamenlijke ontwikkeling.

Het team kijkt vol vertrouwen naar de toekomst. Met een gedeelde visie, groeiende expertise en een sterke onderlinge verbinding wordt er gewerkt aan een krachtige Daltonschool waar kinderen eigenaarschap, samenwerking en zelfstandigheid ervaren in een rijke leeromgeving.

2.0 Aanbevelingen vorige visitatie (2018)

1. Doorgaande lijn taakbrief

Wat we missen is een doorgaande lijn m.b.t. de taakbrieven van de groepen 3 t/m 8. In groep 7 en 8 ontbreekt de doorgaande lijn. De school heeft gekozen voor een agenda.

Realiseer ook een uniforme registratie van het keuzewerk op de weektaak en de persoonlijke doelen. Vergeet daarbij niet de voortgang en de reflectie.

2. Persoonlijk leerdoel i.c.m. de taakbrief

Ontwikkel een doorgaande lijn m.b.t. het persoonlijk leerdoel vanuit het ontwikkelrapport naar de taakbrief. Relatie ontwikkelrapport en taakbrief hoe wordt er gereflecteerd. Start hiermee in groep 1 en zet het door naar groep 8

Ontwikkeling

Binnen Dalton obs De Oosterbrink zetten we samen stappen in de verdere ontwikkeling van onze Daltonwerkwijze. Een belangrijk aandachtspunt is het vormgeven van de weektaak, waarmee we leerlingen meer eigenaarschap en structuur bieden in hun leerproces.

Joke, die momenteel de Daltonopleiding volgt, heeft dit als ontwikkelpunt opgepakt. In groep 3/4 wordt al actief gewerkt met de weektaak, en haar ervaringen vormen een waardevolle bron van inspiratie voor het hele team. In de andere groepen zijn we daar na de herfstvakantie mee begonnen. Ook is het team samen gaan zitten om een gezamenlijk format vorm te geven. Dit om de continuïteit van de weektaak te borgen. Zie bijlage 1.

De inbreng van eigen leerdoelen laat mooie resultaten zien. In groep 3 worden de doelen nog samen met de leerkracht gepland, zodat kinderen leren hoe ze hiermee kunnen omgaan. Groep 4 formuleert inmiddels zelfstandig leerdoelen en reflecteert hierop – een belangrijke stap richting eigenaarschap. In groep 5 t/m 8 is de weektaak in ontwikkeling, waarbij we de inzichten uit groep 3/4 benutten om ook in de bovenbouw een krachtige Daltonstructuur neer te zetten.

Ook in groep 1/2 is een mooie ontwikkeling zichtbaar. Sinds de laatste visitatie werken we met een taakbord, dat inmiddels volledig geïntegreerd is in de dagelijkse praktijk. Kinderen plannen hier hun taken en kiezen activiteiten naar eigen inzicht. De leerkracht stelt daarnaast een groepsdoel op waar de kinderen gedurende de hele week aan werken.

We kunnen met vertrouwen stellen dat in alle groepen gewerkt wordt met een weektaak en dat het plannen van taken een waardevolle bijdrage levert aan de zelfstandigheid van onze leerlingen.

Daarnaast geven we invulling aan het Daltonprincipe van uitgestelde aandacht met behulp van een stoplichtsysteem in de klas. Dit biedt kinderen duidelijke visuele ondersteuning en helpt hen om zelfstandig keuzes te maken en te werken in een rustige, gestructureerde omgeving.

Visitatieteam

In groep 1/2 zien we dat zowel met het taakbord als met een papieren weektaak wordt gewerkt. De papieren weektaak bevat bij iedere taak het doel waaraan die week gewerkt wordt. Aan het eind van de week gaat deze taakbrief mee naar huis, zodat ouders inzicht krijgen in waar hun kind die week aan heeft gewerkt. Leerlingen plannen via het taakbord zelfstandig hun activiteiten, en daarnaast is er een groepsdoel zichtbaar waar gedurende de week samen aan wordt gewerkt.

In groep 3 t/m 8 zien we een duidelijke doorgaande lijn in de opbouw en vorm van de weektaak. De keuze voor een schoolbreed format zorgt voor rust, herkenbaarheid en overzicht voor leerlingen.

In groep 3 wordt het persoonlijke doel nog samen met de leerkracht geformuleerd, vanaf groep 4 doen leerlingen dit zelfstandig.

We zien dat er gericht wordt gewerkt aan een doorgaande lijn richting eigenaarschap.

3.0 Kernwaarden

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'.

3.1 Vrijheid in gebondenheid / verantwoordelijkheid en vertrouwen

School/kindcentrum

- 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 afgelopen jaren hebben we als team met veel toewijding geïnvesteerd in het versterken van onze dagelijkse routines en het opbouwen van een heldere structuur rondom de weektaak. Deze gezamenlijke inzet heeft geleid tot een herkenbare en consistente werkwijze door de hele school:

- We werken met uniforme dagkleuren, wat zorgt voor rust en duidelijkheid.
- Alle groepen maken gebruik van een vorm van weektaak, passend bij de leeftijd en ontwikkelingsfase van de leerlingen.
- Er zijn werkplekken ingericht die zelfstandigheid stimuleren.
- We werken met klassendiensten, waardoor leerlingen verantwoordelijkheid leren nemen.
- Vaste dagritmes bieden structuur en voorspelbaarheid.
- Leerlingen krijgen op vaste momenten in de week de ruimte om hun werk naar eigen inzicht te plannen.

Deze aanpak geeft onze leerlingen vrijheid binnen duidelijke kaders. Ze weten wanneer ze zelf keuzes mogen maken en wanneer de leerkracht de regie neemt. Dit zorgt voor een gezonde balans tussen zelfstandigheid en begeleiding. Het is een dynamisch samenspel tussen leerling en leerkracht, waarin we samen ontdekken waar de grenzen van vrijheid liggen en hoe deze op een verantwoorde manier ingevuld kunnen worden.

We zijn bijzonder trots op de ontwikkeling rondom de persoonlijke doelen in de weektaak. Dit is een groot succes: leerlingen worden steeds meer eigenaar van hun leerproces en we zien dat dit hun zelfvertrouwen en motivatie versterkt.

Een belangrijk aandachtspunt voor de komende periode is het bewaken en versterken van de doorgaande lijn. Dit vraagt om gezamenlijke afstemming en bewust handelen. We zien dit niet als een knelpunt, maar als een kans om samen te groeien in onze visie en werkwijze.

Reactie visitatieteam

Het Levelwerk wordt vanaf groep 3 ingezet. Tijdens de lesbezoeken en gesprekken zagen we dat het werken met Levelwerk goed doordacht is. Het is voor de alle leerlingen zichtbaar en wordt op een consequente manier toegepast.

We vinden het sterk dat na iedere vakantie bewust wordt teruggeschakeld naar level 0. Dat geeft leerlingen de kans om routines opnieuw op te pakken. Deze keuze draagt bij aan rust en voorspelbaarheid.

We zien leerlingen enthousiast, betrokken en gemotiveerd werken. Ze weten in welk level ze zitten en wat er moet gebeuren om een level omhoog te gaan en welke verantwoordelijkheid erbij hoort. We zien dat kinderen enthousiast werken en kritisch nakijken, zodat ze zo weinig mogelijk kans hebben een level terug te gaan.

De persoonlijke doelen op de weektaak zijn mooi, maar kunnen nog verder uitgewerkt worden. Kinderen geven nu vaak doelen aan als “in level 2 komen”. Maar wat is er bijvoorbeeld nodig om daar te komen?

Ruimte geven voor andere eigen doelen zou de leerlingen nog meer vrijheid en verantwoordelijkheid kunnen geven. De leerlingen kunnen meer vrijheid aan dan dat ze nu krijgen.

3.2 Zelfstandigheid

School/kindcentrum

- 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?

We stimuleren de kinderen om zelfstandig te denken, te handelen en samen te werken. We geloven dat zelfstandigheid begint bij de kleine dingen: het zelf aantrekken van jassen en schoenen, het kiezen van taken op het takenbord, en het plannen van de weektaak. Deze dagelijkse routines vormen de basis voor eigenaarschap en verantwoordelijkheid.

Om dit proces te ondersteunen, maken we gebruik van het stoplichtsysteem en het blokje voor uitgestelde aandacht. Zo leren kinderen wanneer ze zelfstandig kunnen werken en wanneer ze hulp kunnen vragen. Ook het zelf nakijken van werk is een vaardigheid die we vanaf jonge leeftijd aanleren. Dit vergroot het reflectief vermogen en stimuleert een actieve leerhouding.

Onze keuze voor open kasten is bewust: kinderen kunnen zelfstandig hun werk pakken, opruimen en zien welke materialen beschikbaar zijn. Dit draagt bij aan overzicht, keuzevrijheid en verantwoordelijkheid.

We zijn trots op de stappen die we zetten en de groei die zichtbaar is in de klas.

Tegelijkertijd blijven we ons richten op het versterken van de doorgaande lijn. Omdat we als team nog relatief nieuw zijn en volop in ontwikkeling, kiezen we er regelmatig voor om proeftuintjes op te zetten waarin we nieuwe ideeën uitproberen. Dit biedt ruimte voor innovatie, maar vraagt ook om aandacht voor continuïteit en gezamenlijke richting.

Daarom zetten we Dalton regelmatig op de agenda, delen we onze successen en bespreken we samen hoe we verder bouwen aan onze visie.

Reactie visitatieteam

In groep 1/2 zien we dat de zelfstandigheid van de leerlingen al goed ontwikkeld is. Ze weten precies wat er van hen verwacht wordt, pakken zelf hun materialen en ruimen dit ook weer netjes op.

Ook in de groepen 3 t/m 8 zien we dat leerlingen gewend zijn om zelfstandig aan het werk te gaan.

We hebben gezien dat de leerlingen zelf hun werk nakijken. Ze nemen duidelijk verantwoordelijkheid voor hun werk en werkplek.

We hebben gezien dat leerlingen ruimte krijgen om zelfstandig te werken en dat ze die ruimte ook echt benutten. Jullie hebben een duidelijke structuur wat de leerlingen helpt om zelfstandig aan de slag te gaan.

Door de leerlingen nog meer vrijheid te geven (zie vorige kernwaarde) zal de zelfstandigheid ook nog verder toenemen.

3.3 Samenwerking

School/kindcentrum

- 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?

Op Dalton obs De Oosterbrink zijn we trots op de vormen van samenwerking die inmiddels vanzelfsprekend zijn geworden in ons onderwijs. Werken in groepjes, coöperatieve werkvormen, maatjeswerk en de thematische ateliers zijn vaste onderdelen van onze dagelijkse praktijk. In al deze werkvormen hebben kinderen elkaar nodig: ze leren van en met elkaar, en ontwikkelen belangrijke sociale en cognitieve vaardigheden.

Samenwerking vormt een stevige pijler onder ons Daltononderwijs. Onze slogan *“Ik heb het nog nooit gedaan, maar ik denk dat ik het samen wel kan”* leeft sterk in de school en is zichtbaar in de manier waarop kinderen elkaar ondersteunen, uitdagen en samen leren.

We zien ook kansen om deze samenwerking verder te verdiepen. Een mooi ontwikkelpunt is het werken in niveaugroepen. In het verleden hebben we hier al ervaring mee opgedaan, bijvoorbeeld door leerlingen aan te laten sluiten bij instructies van een andere groep. Dit bood maatwerk en sloot beter aan bij individuele onderwijsbehoeften.

Op termijn willen we onderzoeken hoe we het werken in niveaugroepen structureel kunnen vormgeven, zodat we bijvoorbeeld meer- en hoogbegaafde leerlingen nog beter kunnen bedienen in hun leerproces. Dit biedt ruimte voor verdieping, uitdaging en eigenaarschap – volledig in lijn met onze Daltonvisie.

Reactie visitatieteam

Uit gesprekken met team, ouders en leerlingen blijkt dat er structureel groepsdoorbrekend wordt samengewerkt. Iedereen is hierover enthousiast en noemt dit als een sterk punt van de school. Tijdens de visitatiedag stond dit niet op het rooster, waardoor wij dit niet in de praktijk hebben kunnen zien. Dat is jammer, juist omdat het iets is waar jullie trots op zijn. Tip voor een volgende visitatie: dit is iets waar jullie trots op zijn, laat het dan een volgende keer tijdens een visitatiedag vooral even zien.

In de lessen zagen we verschillende vormen van samenwerking terug. Samenwerken in de hoeken bij groep 1/2. We zagen een coöperatieve werkvorm, gevolgd door samenwerken in een Kahoot-opdracht. Daarna werd er gereflecteerd, waardoor het cirkeltje rond was. Leerlingen mogen ook samenwerken bij de verschillende (level) werkplekken. Ze zoeken elkaar makkelijk op en weten hoe ze elkaar kunnen helpen. Dit gebeurt op een rustige, vanzelfsprekende manier. We zien wel dat veel vormen van samenwerking nog vrij leerkrachtgestuurd zijn. Jullie leerlingen kunnen meer verantwoordelijkheid aan dan nu wordt gevraagd. Er liggen nog mooie kansen.

3.4 Reflectie

School/kindcentrum

- 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?

We zien dat er in de verschillende groepen op verschillende wijze wordt gereflecteerd. Het is een zoektocht bij de collega's wat bij henzelf past en wat past bij de groep. Hierdoor is er nog geen eenheid gevonden. De vraag is of dat nodig is. We merken dat de leerlingen stappen maken door reflectie en niet per se door een vaste vorm of tijdstip. Het onderwerp heeft onze aandacht, maar is nog in ontwikkeling.

In het team heeft dit onderwerp wel een grote rol. We stellen ons bijna dagelijks de vraag of we onze doelen behaald hebben en hoe dat tot stand is gekomen. Ook in onze vergadering blikken we regelmatig terug en stellen we ons de vraag of we de juiste dingen gedaan hebben en of we juist gehandeld hebben. We zijn hier lerende in.

Reactie visitatieteam

We zien dat er op verschillende manieren wordt gereflecteerd en dat jullie nog zoekende zijn naar wat het beste past bij jullie en de groep. Daardoor is er nog geen vaste, schoolbrede lijn zichtbaar. Tegelijkertijd merken we dat leerlingen al mooie stappen maken dankzij reflectie.

Tijdens de bezoeken hoorden we leerkrachten goede reflectieve vragen stellen als een leerling ergens tegenaan liep. Hierdoor zijn de leerlingen gewend om opnieuw zelf na te

denken en pas daarna om hulp te vragen. Echt heel goed! Dit laat zien dat reflectie al verweven is in jullie dagelijkse praktijk, soms zelfs meer dan jullie zelf doorhebben. Tegelijkertijd valt op dat de reflectiemiddelen die er zijn nog niet altijd structureel worden ingezet. Er ontstaat daardoor nog geen duidelijke doorgaande lijn tussen de groepen. Een meer gezamenlijke aanpak kan helpen om reflectie niet alleen zichtbaar te maken, maar ook te gebruiken om de leeropbrengsten verder te verhogen. Reflectie is iets wat leerlingen niet van nature kunnen, maar moeten leren waarmee de leeropbrengsten ook kunnen verhogen. Een doorgaande lijn is daarom wel gewenst. Ook hier zien we dat er nog vrij veel leerkrachtgestuurd gewerkt wordt. De vraag voor de komende periode kan zijn: hoe kunnen we leerlingen nog meer eigenaar laten worden van hun reflectieproces? Bijvoorbeeld door vaste tijden in het rooster te zetten voor reflectie of door leerlingen zelf keuzes te laten maken in de manier waarop zij terugblikken op hun doelen.

3.5 Effectiviteit / doelmatigheid

School/kindcentrum

- 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?

We zijn bijzonder trots op de ontwikkeling die we als team hebben doorgemaakt op het gebied van didactiek. De afgelopen jaren hebben we doelgericht geïnvesteerd in het versterken van onze didactische vaardigheden, met als centrale doelen: effectiviteit en doelmatigheid in ons onderwijs. Deze investering werpt inmiddels zichtbaar zijn vruchten af. Sinds een jaar werken we met het DPL-model (Doordacht Passend Lesmodel), een model dat perfect aansluit bij onze Daltonvisie. Wat dit model zo krachtig maakt, is dat het niet alleen focust op het behalen van leerdoelen, maar ook expliciet aandacht besteedt aan het gedrag dat nodig is om die doelen te bereiken. Hierdoor ontstaat een natuurlijke verbinding tussen didactiek en pedagogiek, waarbij Daltonprincipes zoals zelfstandigheid, samenwerking en verantwoordelijkheid volledig tot hun recht komen.

We zien inmiddels de eerste meetbare successen in onze opbrengsten, wat ons motiveert om deze lijn verder door te zetten. Momenteel bevinden we ons in de borgingsfase, waarin we professioneel worden begeleid door de CED-groep. Deze samenwerking helpt ons om de kwaliteit duurzaam te verankeren in onze onderwijspraktijk.

Daarnaast zijn er diverse Dalton-elementen die zo diep zijn geïntegreerd in ons dagelijks handelen, dat ze inmiddels een vanzelfsprekend onderdeel van onze werkwijze zijn geworden. Denk hierbij aan:

- een rustige en doelgerichte inloop,
- het werken in kleine kringen en instructiegroepjes,
- het gebruik van schaduwtoetsen om instructie op maat te bieden,
- en het plannen van taken in de weektaak, waarmee leerlingen eigenaarschap ontwikkelen over hun leerproces.

Deze elementen zorgen samen voor een rijke leeromgeving waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. We zijn dan ook enorm enthousiast over de koers die we varen en kijken vol vertrouwen uit naar de volgende stappen in ons groeiproces.

Reactie visitatieteam

We zien dat er op een rustige en doelgerichte manier gewerkt wordt. De dag start overzichtelijk, leerlingen weten wat ze moeten doen en gaan vlot aan de slag. Dit zorgt voor een effectieve werkwijze en weinig tijdverlies.

Het levelwerk is hierin een sterk element. De vier levels geven leerlingen duidelijke, haalbare stappen richting meer zelfstandigheid:

- Level 0: taakgericht werken, niet afgeleid raken en basisregels volgen.
- Level 1: werken aan een werkplek die de leerkracht aanwijst, binnen duidelijke verwachtingen.
- Level 2: zelfstandig een werkplek kiezen, verantwoordelijkheid nemen voor afronding en netheid.
- Level 3: volledige zelfstandigheid: zelf keuzes maken, werk meenemen en vertrouwen dat het afkomt.

Deze levels hangen zichtbaar in de klas met wasknijpers met de namen van de leerlingen. Kinderen kunnen goed aangeven wat hun level betekent en welke stappen ze moeten zetten om door te groeien. Ook kunnen ze soms omlaag gaan in een level. Het systeem is doelgericht en effectief.

De afspraken zijn duidelijk, en dat helpt om de tijd efficiënt te benutten en de leerkracht te ontlasten.

Een ontwikkelpunt is het plannen van de weektaak. We zien dat leerlingen nog niet overal structureel tijd krijgen om hun weektaak te plannen. Dit is een kans leerlingen meer eigenaarschap te geven over hun werk.

Het is ook goed om de leerlingen meer eigen inbreng te geven in het taakwerk, dit is ook een wens van de kinderen. Bijvoorbeeld ook een vreemde taal mogen leren als je geen plus-leerling bent.

Het wordt nog efficiënter als jullie de leerlingen laten werken met een periodetaak. Dit kun je eerst aangeven op de huidige weektaak en nog redelijk klein houden. Daarna kun je het uitbouwen naar projecten o.i.d.

Samengevat: jullie werken efficiënt, met levelwerk als een sterk middel om structuur en zelfstandigheid te combineren. Door planning een duidelijkere plek te geven, kan deze effectiviteit verder worden vergroot.

Dit hebben we weggezet in aanbeveling 2.

3.6 Borging als voorwaarde

School/kindcentrum

- 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 praktijk bij borging valt en staat met de collega's die kennis hebben. We zaten nog niet zo lang geleden in de situatie dat het gehele team vernieuwd is en dan is het borgen in documenten niet voldoende. Er moeten collega's zijn die aanjagen, inspireren en enthousiasmeren. Dat zijn we nu weer aan het opbouwen. We omarmen het Dalton gedachtegoed en verrijken onze kennis met opleidingen en intervisie. We borgen onze afspraken in kwaliteitskaarten en laten Dalton regelmatig terug komen op onze agenda.

Reactie visitatieteam

We herkennen wat jullie zelf beschrijven. Er is onvoldoende geborgd en stukken spreken elkaar soms tegen.

We zien dat jullie stap voor stap werken aan kwaliteitskaarten en dat jullie deze ook voor Dalton willen ontwikkelen. Dat is een goede ontwikkeling. Onze tip: bundel de dalton-kwaliteitskaarten in een daltonboek. Dan is het voor nieuwe collega's direct duidelijk hoe er op jullie school gewerkt wordt.

Op dit moment is deze kernwaarde nog niet sterk genoeg geborgd in jullie school. Zie ook aanbeveling 1.

4. Ontwikkelvermogen

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

Wij zijn trots op de krachtige leeromgeving die we samen hebben opgebouwd. Onze zorgvuldig ontwikkelde weektaken bieden structuur en stimuleren eigenaarschap, waardoor kinderen doelgericht en zelfstandig leren werken. Binnen onze doorgaande lijn van Level-werk sluiten we aan bij de ontwikkeling van ieder kind, met aandacht voor zelfstandigheid en persoonlijke groei.

We bouwen aan een solide basis waarin kinderen worden uitgedaagd om verantwoordelijkheid te nemen en samen te werken. Dit doen we niet alleen binnen de klas, maar ook groep doorbroken: we benutten elkaars kwaliteiten en creëren rijke leermomenten door samenwerking tussen groepen en leerkrachten. Zo maken we samen leren écht betekenisvol.

Ontwikkel – en onderzoeksvragen

(hier willen we meer van weten)

- 1) Hoe kunnen we reflectie tussen leerlingen en collega's verder verdiepen, zodat het bijdraagt aan een gezamenlijke leer- en ontwikkelcultuur binnen de school?
 - 2) Hoe kunnen we het werken in niveaugroepen structureel vormgeven binnen onze Daltonschool, zodat samenwerking én maatwerk optimaal tot hun recht komen?
-

Onze verwachting van de uitslag van de visitatie

(tussentijdse visitatie of niet)

We verwachten dat we onze licentie mogen behouden. En dat we met behulp van de ontwikkeladviezen die de visitatiecommissie voor ons heeft, verder kunnen bouwen aan onze Daltonschool.

Waar staat onze school/kindcentrum bij de volgende visitatie?

(lange termijnvisie)

Bij de volgende visitatie is Dalton obs De Oosterbrink een school waar de Daltonprincipes diepgeworteld zijn in het dagelijks handelen van zowel leerlingen als collega's. De school biedt een krachtige leeromgeving waarin kinderen met vertrouwen en verantwoordelijkheid hun eigen leerproces vormgeven, ondersteund door een team dat werkt vanuit een gedeelde visie.

- **Zelfstandigheid en eigenaarschap** zijn zichtbaar in de manier waarop leerlingen hun weektaken plannen, reflecteren op hun leerdoelen en keuzes maken binnen duidelijke kaders.
- **Samenwerking** is vanzelfsprekend en verdiept: kinderen leren van en met elkaar in groepjes, ateliers en niveaugroepen, waarbij maatwerk en uitdaging centraal staan.
- **Reflectie** is een vast onderdeel van het leerproces, zowel bij leerlingen als bij het team. Er is ruimte voor variatie, maar ook een gedeeld besef van het belang van terugblikken en leren van ervaringen.

- **Didactiek** is doelgericht en krachtig, met het DPL-model als stevig fundament. De koppeling tussen pedagogiek en didactiek zorgt voor een rijke leeromgeving waarin Daltonprincipes tot leven komen.
- **Borging** is duurzaam en gedragen: nieuwe collega's worden snel meegenomen in de visie en werkwijze, dankzij kwaliteitskaarten, intervisie en een cultuur van samen leren en ontwikkelen.

Reactie visitatieteam

Tijdens de visitatie hebben we veel dingen gezien die sterk staan. Het zelfbedachte levelwerk loopt goed. Er is rust in de groepen en een positief klimaat. Leerlingen weten wat ze doen en kunnen dat ook goed uitleggen.

Leerkrachten stellen goede, reflectieve vragen waardoor kinderen zelf verder denken en oplossingen bedenken. De weektaken vormen een duidelijke doorgaande lijn. In jullie rapport komt dalton op een hele goede en mooie manier terug.

Ondanks de wisselingen in het team staat er een stabiele, enthousiaste groep collega's. Dat merk je direct in de sfeer en in de manier hoe jullie werken.

De bestuurder gaf jullie proactieve daltonhouding aan toen er op zoek gegaan werd naar een nieuwe directeur. Ook dit laat zien dat dalton echt het fundament van jullie school is.

De onderzoeksvragen die jullie hebben gekozen passen goed bij waar de school nu staat. Ze sluiten aan bij wat we in de praktijk hebben gezien.

We zien dat jullie al heel veel doen rondom reflectie, vaak zelfs meer dan jullie zelf doorhebben. De vormen verschillen per groep, en dat is niet erg, maar wat jullie nu nog kunnen onderzoeken is: hoe maken we het meer herkenbaar voor de hele school zonder het strak te trekken? Vooral de diepte in gaan, zodat de leeropbrengsten er door verhogen (aanbeveling 3).

Het gaat jullie helpen om bewust te kiezen wat werkt en dat vervolgens vast te houden en uit te bouwen. Door het vervolgens ook goed te borgen zal het steeds meer vorm en inhoud gaan krijgen. Als jullie de aanbevelingen die we voor jullie gemaakt hebben verder gaan uitwerken zal er gaandeweg een goed antwoord komen op deze vraag.

Het werken in niveaugroepen i.c.m. samenwerking zal kansen bieden om maatwerk en samenwerking te versterken. De vraag hoe jullie het structureel kunnen vormgeven, komt op het moment dat jullie de leerlingen nog iets meer durven los te laten. Jullie hebben de afgelopen periode erg moeten focussen op de leeropbrengsten en toen was er minder ruimte om hier grotere stappen in te zetten. Je zou een eerste stap kunnen zetten door bijvoorbeeld met Wereld in Getallen regelmatig een circuit in te zetten waarbij je leerlingen door elkaar met verschillende onderdelen laat oefenen. Hier leent de methode zich goed voor.

Ook hier geldt weer: durf af en toe los te laten. Soms mag een leerling ook even met zijn/haar hoofd tegen de muur gaan en jullie als team ook.

5. Gedeeld eigenaarschap

Uit de gesprekken met:

Leerlingen(raad)

Er is gesproken met vier leerlingen uit de groepen 5 t/m 8. Zij zijn gekozen via een open ronde waarin kinderen mochten aangeven waarom ze graag in de leerlingenraad wilden. De klas heeft daarna gestemd met stembriefjes. Genoemde redenen waren o.a. dat ze goede ideeën hebben, graag meedenken over schoolzaken, goed kunnen communiceren en eerdere acties zoals Dierendag leuk vonden.

De leerlingenraad heeft inmiddels één keer vergaderd. Tijdens die bijeenkomst is gesproken over ideeën voor de Daltonvisitatie en over wat de leerlingenraad dit schooljaar wil oppakken. Ze hebben een mapje waarin alles wordt verzameld. Ze willen helpen bij activiteiten rond Sinterklaas en Kerst, en brachten het punt in dat er andere kleuter-wc's nodig zijn. Ook gaven ze aan dat ze het leuk zouden vinden als er in groep 3/4 soms meegekeken kan worden en/of gestemd kan worden op ideeën van de leerlingenraad.

Waar zijn ze trots op?

- De manier waarop er uitleg wordt gegeven en les wordt gegeven.
- Dat er op verschillende niveaus gewerkt wordt en dat leerkrachten hun instructie daarop aanpassen.
- De creativiteit op school (veel knutsel- en creatieve activiteiten).

Wat zou nooit mogen veranderen?

- De pauzes.
- De werkplekken.
- Activiteiten met de hele school, zoals danslessen.
- Zelf een activiteit mogen bedenken voor de hele school (bijv. spelletjes).
- 99 Maths.

Wat zouden ze willen veranderen?

- Meer wc's in de school.
- Een "chillere" bovenverdieping met andere spelletjes.
- Iets vaker naar het bos.

Weektaak

De weektaak bevalt goed:

- Overzichtelijk.
- De mag-taken worden gewaardeerd.
- Ze vinden het leuk dat ze één keer zelf taken mochten bedenken; dat zouden ze graag vaker willen.

Tip aan de leerkrachten

Meer luisteren naar ideeën van kinderen. Bijvoorbeeld: ook een vreemde taal leren als je geen plusleerling bent.

Cijfer voor de school

- Drie keer een 9,5.
- Eén keer een 8.

Wat moet er gebeuren voor een 10?

- Meer buitenspeelmomenten in de vrije tijd.
- Ze geven aan dat ze veel zitten en graag wat vaker buiten zouden willen bewegen, bijvoorbeeld via beweegopdrachten op Gynzy.

Ouders

We hebben gesproken met drie ouders: twee uit de MR, waarvan 1 naar de GMR gaat en een ouder vanuit de OV.

Waarom gekozen voor deze school?

- Het schoolklimaat voelt goed;.
- School is dichtbij;
- Openbare school;
- Het algemene gevoel bij de school was positief.

De ouders geven aan dat de MR open en actief is. Ze worden goed meegenomen in ontwikkelingen, denken mee over onderwijsverbetering en opbrengsten. Er is elke drie weken een nieuwsbrief waarin alles goed wordt gedeeld.

Communicatie:

- Korte lijnen.
- Open en laagdrempelig: je loopt gemakkelijk even binnen;
- De zichtbaarheid van de directie wordt als positief ervaren;
- PARRO-berichtjes zijn fijn, vooral als er iets is voorgevallen met een kind;
- Ouders ervaren het team als gelijkwaardig en samenwerkend.

Sterke punten:

- Enthousiast en sterk team dat elkaar meeneemt;
- Goede overdracht tussen leerkrachten; iedereen kent elkaar;
- De overgang van opvang naar groep 1 verloopt soepel;
- Groepsdoorbrekend werken zorgt voor veel respect bij kinderen onderling (bijv. voorlezen bij de kleuters);
- Weektaak in groep 1/2 gaat mee naar huis; kinderen vertellen hier thuis over;
- Ouders hebben gelegenheid om structureel de klas in te kijken tijdens de inloopmomenten (half uur), op verschillende dagen door het jaar heen gepland.

Verbeterpunten:

- Iets meer terugkoppeling over de daltonontwikkeling gedurende het jaar. Nu vooral zichtbaar in het rapport; tussentijds mag het wel wat vaker.

Aanbeveling:

- Vooral doorgaan met de huidige lijn.
- Blijf ook collega's die de daltonopleiding nog niet af hebben goed meenemen, zodat alles geborgd blijft.

Medewerkers

Het gesprek met de leerkrachten was positief en open. Zij geven aan dat er een fijn team staat. Ondanks de wisselingen van de afgelopen jaren ervaren zij dat de samenwerking goed is en dat er steeds meer stabiliteit terugkomt. Collega's voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en voor de school. Het team straalt enthousiasme en trots uit.

Het gebouw wordt niet als echt "Dalton-proof" ervaren.

We hebben natuurlijk ook gesproken over het Levelwerk dat door een eigen collega is bedacht en uitgewerkt.

We hebben het er ook over gehad dat er weinig andere dalton scholen in de omgeving zijn, terwijl ze graag eens zouden gaan kijken op een andere dalton school of om eens samen te sparren.

De leerkrachten geven aan dat zij de bestuurder graag wat vaker zouden willen zien. Het hoeft niet uitgebreid, maar af en toe even zichtbaar zijn of kort aansluiten wordt gewaardeerd en geeft het gevoel dat de school onderdeel is van een groter geheel.

Iedereen voelt zich betrokken bij de school. Ze willen met elkaar verder bouwen en zijn trots op wat er staat.

Schoolleiding/ leiding kindcentrum en daltoncoördinator(en)

We hebben gesproken met de directeur, intern begeleider en de 2 daltoncoördinatoren.

Er zijn de afgelopen jaren wisselingen in het team geweest, maar inmiddels is er weer meer stabiliteit. Er zijn op dit moment twee daltoncoördinatoren, waarvan één nog in opleiding is.

De studiedag over dalton is als leerzaam ervaren. De focus ligt op: de weektaak en de levels van de werkplekken. Wat vorig jaar is opgezet, begint nu vorm te krijgen in de praktijk. Het team was vorig schooljaar vooral bezig met het DPL-model, dat volgens hen veel overlap heeft met dalton en goed aansluit bij de manier van werken.

De begeleiding van "Goed worden goed blijven" is in de afrondende fase waardoor dalton weer een grotere rol kan krijgen.

Contact met andere dalton scholen is nog beperkt. Richting de visitatie is er wel afstemming geweest op directieniveau. De regiobijeenkomsten in Friesland zijn weer opgestart, maar is nog in opbouwende fase. In totaal heeft regio Friesland zo'n vijftien dalton scholen.

Ze zijn trots op het groepsdoorbrekend werken. Ze noemen voorbeelden als tutorlezen en samenwerking tussen groep 1 en 5/6. Kinderen en collega's kennen elkaar goed; dat werkt positief door in de sfeer en het samenwerken.

Als eigen aandachtspunten noemen zij:

- meer inspraak van leerlingen, bijvoorbeeld bij periodedoelen, misschien ouders daar ook bij betrekken.
- reflectie verder aanscherpen: het gebeurt overal, maar hoe zorg je dat je het structureel aanpakt en er expliciet aandacht aan besteedt.

Bestuurder(s)

De bestuurder geeft aan inmiddels vijf jaar werkzaam te zijn binnen de stichting, die bestaat uit 35 scholen. Er is op dit moment een vacature voor een senior beleidsadviseur onderwijs, een bestuurssecretaris en een beleidsadviseur HRM.

Er wordt binnenkort met een aantal directies een tocht van 191 km gefietst langs alle Comprix-scholen voor een goed doel.

De bestuurder kent de school en is positief over de samenwerking met de directie. Hij geeft aan dat hij weinig op de scholen komt, omdat hij de enige bestuurder is en dat het vanwege de tijd niet kan met 35 scholen.

De opbrengsten hebben onder druk gestaan, met name rekenen in 2021, toen was hij ook betrokken. "Goed worden, goed blijven" is ingezet, het team heeft dat op een daltonmanier opgepakt: samen en doelgericht.

Er is nu stabiliteit in het team.

Van dalton ziet hij vooral duidelijk zichtbare werkplekken in de school en leerlingen die goed en zelfstandig kunnen werken, ook wanneer de leerkracht niet in de buurt is. Hij ervaart geen onrust, kinderen zijn mondig op een prettige manier en weten wat er van hen verwacht wordt.

De bestuurder heeft de stukken voor de visitatie gelezen en vindt ze herkenbaar. Tijdens een sollicitatieprocedure voor nieuwe directeur was het team proactief en dat paste goed bij dalton. Het gedachtegoed leeft breder dan alleen in het team, ook bij ouders.

De komende jaren ziet hij als belangrijke ontwikkelpunten:

- effectiviteit: Dalton nog doelgerichter inzetten om opbrengsten te versterken en te borgen;
- hoge verwachtingen blijven stellen, ook in een regio waar dat niet altijd vanzelfsprekend is;
- eigenaarschap van leerlingen blijven stimuleren, omdat dat volgens hem echt een kracht van deze school is;
- kansrijk adviseren verder versterken binnen de hele stichting.

We hebben het tenslotte nog gehad over het project Veerkieker i.p.v. Friese taal kan dit in het Stellingwerfs.

6. Beoordeling, waardering & advies

Beoordeling

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

Waardering

Zelfreflectie op de kernwaarden, ontwikkelvermogen, gedeeld eigenaarschap

De school werkt bewust en doelgericht aan de daltonkernwaarden en laat zien dat reflectie een onderdeel is van de dagelijkse praktijk. In zowel gesprekken wordt zichtbaar dat het team helder kan aangeven waar de sterke punten liggen.

Het ontwikkelvermogen van de school is groot. Initiatieven die vorig jaar zijn opgezet, beginnen vorm te krijgen in de praktijk. Er is ruimte om nieuwe dingen, zoals Levelwerk, uit te proberen

Leerkrachten voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor het daltononderwijs binnen de school. Ondanks eerdere wisselingen is er stabiliteit in het team.

De school laat zien dat er een stevige daltonbasis staat om de komende jaren verder te bouwen aan verdieping en gaat dit borgen in de documenten.

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
X	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	Borging Beschrijf hoe de daltonkernwaarden in alle groepen vormgegeven worden en borg alle daltonafspraken in één document (bijvoorbeeld een Daltonboek), inclusief de kwaliteitskaarten. Dit zorgt voor eenduidigheid, duidelijkheid voor nieuwe collega's en een schoolbrede doorgaande lijn.
2	Eigenaarschap en planning van leerlingen Geef leerlingen meer inbreng in hun taken en planning, bijvoorbeeld door hen (gedeeltelijk) eigen doelen en/of taken te laten bedenken. Bied ruimte voor een periodetaak, zodat leerlingen leren grotere opdrachten te plannen en verantwoordelijkheid te nemen over een langere periode. Dit versterkt eigenaarschap, zelfstandigheid, effectiviteit en leeropbrengsten.
3	Reflectie verdiepen Ga met reflectie meer de diepte in, zodat dit bijdraagt aan hogere leeropbrengsten. Laat leerlingen stilstaan bij wat ze geleerd hebben, waarom dat zo is en wat hun volgende stap wordt. Gebruik reflectiemiddelen alleen als middel om het doel te bereiken en niet als doel op zich, en zorg voor een schoolbrede doorgaande lijn in de manier waarop reflectie wordt ingezet.

Slotopmerking visitatieteam

We willen jullie bedanken voor de openheid en de gastvrijheid tijdens deze visitatiedag. We hebben genoten van wat we in de school hebben gezien: de rust, het plezier van de kinderen, jullie betrokken team en de manier waarop jullie samen werken aan het daltononderwijs. Het is duidelijk dat jullie trots zijn op de stappen die gezet worden. En terecht!

We hebben vertrouwen in jullie ontwikkeling en gaan het bestuur van de NDV adviseren om jullie licentie voor vijf jaar te verlengen. We wensen jullie veel succes en plezier bij het verder uitbouwen van alles wat er nu al zo mooi staat.

Slotopmerking school

Het was een spannende, maar vooral ook enerverende dag. We hebben genoten van de warme sfeer en de gezelligheid die de visitatie met zich meebracht. De visitatiecommissie heeft ons geholpen om met een frisse blik naar onze eigen school te kijken, en dat heeft ons positief verrast.

Deze ervaring heeft ons enthousiasme en onze motivatie verder versterkt om onze Daltonschoon te laten groeien en bloeien. We zijn ervan overtuigd dat wij onze leerlingen een prachtige school kunnen bieden. Samen met de kinderen richten we ons vol vertrouwen op onze ontwikkeling voor de komende vijf jaar.

Plan van aanpak m.b.t. uitwerking aanbevelingen

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

Aanbeveling 1: Borging

Periode januari- juli 2026

Acties:

- Inventariseren van alle bestaande Daltonafspraken, kwaliteitskaarten en huidige praktijk in alle groepen.
- Ontwikkelen van één samenhangend Daltonboek, inclusief:
 - Daltonkernwaarden en de vertaling hiervan naar gedrag/aanpak per bouw.
 - Alle kwaliteitskaarten.
 - Heldere werkwijzen en voorbeelden.
- Schoolbrede afstemming organiseren (bijvoorbeeld via studiedagen of bouwvergaderingen): wat houden de afspraken in en hoe voeren we ze uit?
- Pilotfase starten: het concept-Daltonboek wordt in alle groepen uitgetoetst.

Verantwoordelijk: Daltoncoördinator, directie, team.

Schooljaar 2026-2027

Acties:

- Definitieve vaststelling van het Daltonboek op basis van evaluatie van de pilot.
- Training van nieuwe teamleden met behulp van het Daltonboek, inclusief introductiemoment aan het begin van het schooljaar.
- Borgingscyclus opzetten: jaarlijks evaluatiemoment + actualiseren kwaliteitskaarten.
- Collegiale consultaties om de doorgaande lijn te bewaken.

Aanbeveling 2: Versterken van eigenaarschap en planning bij leerlingen

Periode januari- juli 2026

Acties:

- Startfase: inbouwen van momenten waarop leerlingen (gedeeltelijk) eigen doelen kiezen, bijvoorbeeld per week of per thema.
- Ontwikkelen van formats voor leerlingdoelen en taakkeuze, passend bij de leeftijd.
- Introductie van een periodetaak in de bovenbouw (bijvoorbeeld bredere keuzetaken die van vakantie tot vakantie lopen), met instructie over plannen en monitoren.
- Teamafspraken maken over hoe eigenaarschap wordt begeleid.

Schooljaar 2026-2027

Acties:

- Uitbreiding van de periodetaak naar midden- en onderbouw, op een manier die aansluit bij de ontwikkelingsfase.
- Opzetten van een format voor leerlinggesprekken over doelen en planning ter ondersteuning van eigenaarschap.
- Evaluatie en doorontwikkeling van de formats en aanpak op basis van observaties en opbrengsten.
- Integreeren in het Daltonboek, zodat het onderdeel wordt van de structurele werkwijze.

Doel 3: Verdiepen van reflectie voor hogere leeropbrengsten

Schooljaar 2027-2028

Acties:

- Schoolbrede visie op reflectie bepalen: wat willen we dat reflectie oplevert?
- Kiezen van reflectie-instrumenten (bijvoorbeeld reflectievragen, stappenplannen), alleen als middel om het doel te bereiken.
- Pilot in alle bouwen: diepere reflectie gericht op:
 - Wat heb ik geleerd?
 - Hoe komt dat?
 - Wat is mijn volgende stap?
- Samenhang met DPL zoeken en verankeren.
- Teamtraining in het voeren van reflectiegesprekken en het stimuleren van metacognitie.

Schooljaar 2028-2029

Acties:

- Doorontwikkeling van reflectiestructuren op basis van opbrengsten uit schooljaar 2027-2028.
- Verankering in het Daltonboek: schoolbrede doorgaande lijn in reflectie.
- Inbouwen van vaste reflectiemomenten per week/taak/lesfase in alle groepen.
- Monitoren: observaties, leerlinggesprekken en analyse van leeropbrengsten koppelen aan reflectievaardigheden.

Ondertekening school en visitatievoorzitter voor gezien

Naam	Functie	Handtekening	Datum
	Leidinggevende onderwijs		
	Visitatievoorzitter		10 februari 2026

Voor de verdere procedure: zie notitie 'Daltonschool worden en blijven' op www.dalton.nl onder de kop 'visitatie en licentie'