

## Inspectierapport naar aanleiding van het bezoek op 12 juni 2018

### 3.2. Basisschool St. Martinus

Het kwaliteitsoordeel van het bestuur komt overeen met ons oordeel. Ook zien we dat de ambities van het bestuur gedragen worden door de school en doorwerken in de schoolambities.

Onderw. proces	O	V	G
OP3 Didactisch handelen		●	



*Didactisch handelen: in de basis op orde, wel verbeteringen nodig*

Wij beoordelen de standaard didactisch handelen (OP3) als voldoende, omdat we vinden dat de leraren van basisschool St. Martinus in de basis hun vak verstaan.

Tijdens de bezochte lessen was sprake van een positief leerklimaat. De lessen hadden een duidelijke structuur, vastgelegd in kwaliteitskaarten en kijkwijzers. In de meeste lessen was de uitleg helder en waren leerlingen taakgericht aan het werk.

Ondanks deze positieve beoordeling vinden wij dat de kwaliteit van het didactisch handelen op enkele onderdelen versterkt moet worden. Overigens heeft ook het managementteam in een zelfevaluatie opgenomen dat de kwaliteit van het lesgeven een impuls kan gebruiken.

Op de eerste plaats kunnen leraren het onderwijs beter afstemmen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Dit geldt zowel voor leerlingen die meer moeite hebben met de leerstof of een achterstand hebben als voor de cognitief sterkste leerlingen. De leraren hebben deze leerlingen weliswaar in beeld maar kunnen hun instructies inhoudelijk beter afstemmen op de specifieke didactische behoeften van deze leerlingen.

Hiervoor zou de school specifiekere moeten nagaan wat deze didactische onderwijsbehoeften zijn. Hierna kan dan bepaald worden of de verlengde instructie uit de methode voldoende is of een andere aanpak wenselijk is. Ook heeft de school nu niet scherp of de hulptrajecten zoals omschreven in individuele hulpplannen, effectief genoeg zijn. Verder is nog nauwelijks sprake van een verbinding tussen de plusklas (een dagdeel per week) en het aanbod in de groep. Dit was eerder wel zo, maar is verwaterd.

Op de tweede plaats kunnen enkele onderdelen van het gehanteerde instructiemodel versterkt worden. Dit geldt bijvoorbeeld voor de fase van 'voorkennis ophalen'. Deze zagen we niet in alle lessen terug terwijl de lessituatie daar wel om vroeg. Hetzelfde geldt voor de fase van begeleide inoefening. Een ander punt is de te lange duur van de basisinstructie. Hierdoor blijft te weinig tijd voor inoefening en verwerking over. Bovendien heeft het een negatief effect op de betrokkenheid van leerlingen. Dat is wat wij ook in enkele lessen zagen gebeuren.

Als laatste kan de actieve leerhouding van leerlingen versterkt worden. Dit is een belangrijk aandachtspunt omdat het aansluit bij de schoolambitie om leerlingen meer inbreng en verantwoordelijkheid te geven voor het leren. Hoewel we hiervan enkele mooie voorbeelden hebben gezien, zoals het gebruik van coöperatieve werkvormen, wisbordjes en naamstokjes, is dit nog geen gemeengoed. Leraren zijn nu veelal zelf aan het woord en de interactie met en tussen leerlingen is beperkt. Door bijvoorbeeld een andere vraagtechniek te kiezen waarbij alle leerlingen moeten nadenken over een vraag en door leerlingen te laten reageren en reflecteren op elkaars antwoorden, kan de actieve betrokkenheid worden vergroot.

Schoolklimaat O K V G  
SKz Pedagogisch klimaat



*Een positief pedagogisch klimaat maar inspanning blijft nodig om ambities te realiseren*

Het pedagogisch klimaat in de St. Martinusschool waarderen wij als voldoende. Het team heeft eigen ambities geformuleerd en is bezig deze te realiseren.

Het bevorderen van een positief, ondersteunend en voorspelbaar schoolklimaat staat hoog op de agenda van het team. De leerlingenpopulatie vraagt hier nadrukkelijk om. In de afgelopen jaren investeerde het team in een doorgaande lijn door de school. Deze is duidelijk zichtbaar. Er zijn heldere omgangsregels en afspraken over het belonen en corrigeren van gedrag. Zowel team, ouders en leerlingen geven aan dat deze schoolbrede aanpak veel rust heeft gebracht in de school.

Enkele andere ambities heeft de school nog niet gerealiseerd. Zo is de school nog niet zo ver dat de gegevens uit het volginstrument sociaal-emotionele ontwikkeling een planmatige vertaalslag krijgen naar de praktijk (groepsplan pedagogisch klimaat en gedrag). Recent werden deze doelen opgenomen in een nieuw (concept)beleidsstuk Pedagogisch handelen. Hiermee samenhangend heeft één van de intern begeleiders zich geschoold om het pedagogisch handelen van leraren gericht in kaart te brengen. Een andere opdracht die het team zichzelf eerder gaf, was de oriëntatie op een nieuwe methode voor de sociaal-emotionele ontwikkeling. Deze wens is naar de achtergrond verschoven nu de school met een nieuwe, vakoverstijgende aanpak voor wereldoriëntatie werkt. Echter, uit de verschillende gesprekken die wij voerden op school, maken wij op dat het voor de leraren een voortdurende zoektocht is hoe zij de sociale competenties en positief gedrag kunnen bevorderen bij leerlingen. Zij voelen zich hiervoor niet altijd voldoende toegerust. Verder vertelden de leerlingen met wie wij spraken, dat zij zich niet altijd voldoende ondersteund voelen bij het oplossen van conflicten. Leraren laten hen deze vaak zelf oplossen. De vraag is alleen of (alle) leerlingen hiervoor wel over de juiste 'tools' beschikken. In dit licht kan het waardevol zijn het huidige aanbod voor burgerschap en sociale competenties eens onder de loep te nemen. Is dit nu voldoende toereikend voor de leerlingenpopulatie van de St. Martinusschool of is een intensiever en meer gestructureerd aanbod nodig?

De leerlingen brachten nog een laatste aandachtspunt naar voren. Zij vinden dat het toezicht tijdens buitenspelen en bij gym beter moet. Leraren merken daar niet altijd op wanneer leerlingen vervelend doen tegen elkaar.

 Kwaliteitszorg en ambitie	O	V	G
KA1 Kwaliteitszorg		•	
KAz Kwaliteitscultuur		•	



*Zicht en sturing op de kwaliteit kan op onderdelen verbeterd worden*

De school heeft een stelsel ingericht om zicht te houden op de kwaliteit van het onderwijs en verbetert op basis hiervan het onderwijs. Hiermee voldoet de school aan de basiskwaliteit zoals in de wet is aangegeven.

Instrumenten zoals tevredenheidsenquêtes, zelfevaluaties, opbrengstanalyses en recent de uitkomsten van een externe audit, worden benut om de kwaliteit te meten en om nieuwe doelen te bepalen. Sterk vinden wij het overzicht waarin de directie het team op uiteenlopende competenties in beeld brengt.

Toch vragen enkele punten specifiek om aandacht. Het belangrijkste punt betreft de evaluatie van de leerresultaten. Deze vraagt meer diepgang. Het analysedocument geeft een beeld van de groepen en vakgebieden waarbij de leerresultaten dit schooljaar achterblijven. Maar omdat de school de resultaten niet afzet tegen schoolnormen, blijft het beeld erg algemeen. Ook worden de resultaten niet afgezet tegen eerdere jaren en kan de vraag niet beantwoord worden of dit een eenmalige situatie is of dat er sprake is van een trend voor bepaalde leerjaren of vakgebieden. Bovendien blijft het in de analyse vooral bij algemene constatering en blijft de vraag waarom de resultaten (mogelijk) achterblijven, onbeantwoord. Op basis van de beschikbare informatie moeten leraren een plan opstellen met vervolgacties. Maar de vraag is of deze vervolgacties ook effectief zijn aangezien een gedegen onderbouwing ontbreekt. Ten tweede vraagt de uitwerking van de ontwikkel- en verbeteronderwerpen aandacht. Het helpt de leraren wanneer de doelen concreter uitgewerkt zouden worden naar observeerbaar leraar- en leerlinggedrag. Zo bleek bijvoorbeeld dat de directie eerder onderkende dat het hierboven genoemde onderwerp (øpbrengstgericht werken) een impuls nodig had. Dit was onderdeel van het jaarplan maar uit het plan en de evaluatie blijkt niet goed wat precies anders moest en waar het team nu staat.

*Kwaliteitscultuur: professioneel en gedreven*

De kwaliteitscultuur binnen de Sint Martinusschool hebben wij als voldoende beoordeeld. De directie en het team zijn trots op de groei die het team op dit vlak doormaakte. Er is een breed draagvlak voor de nieuwe visie en de ingezette ontwikkelingen. De leraren kregen en namen hiervoor steeds meer verantwoordelijkheid. Ook staan de leraren ervoor open om te blijven werken aan hun eigen professionaliteit. Zij volgen trainingen, bereiden samen lessen voor en geven elkaar feedback op het professioneel handelen.

De professionele cultuur in het team kan op enkele punten verder groeien. Het team geeft aan dat het tijdperk dat de bouwen afzonderlijke eilanden waren, voorgoed achter hen ligt. Toch beperkt het observeren van elkaars lessen zich nu vooral tot de eigen bouw. Dit is jammer, omdat het kennismaken van werkwijzen in andere bouwen juist ook erg verrijkend kan zijn. Een ander punt vormt de verantwoordelijkheidsverdeling tussen de intern begeleiders en de leraren. Leraren voelen zich niet altijd voldoende ondersteund bij hun hulpvragen op pedagogisch en didactisch vlak. Het zou goed zijn om hier eens gezamenlijk op te reflecteren.

Ten slotte hebben directie en team de wens om enkele specialismen toe te voegen aan het team. Er is vooral behoefte aan een taalspecialist. De aandacht voor het beleid voor lb-functies is namelijk de afgelopen jaren volgens de school onderbelicht geweest. Dit beleid kan de komende jaren op bovenschools niveau een impuls gebruiken om de beoogde doelen te halen.

### **Overige wettelijke vereisten**

Voor zover onderzocht hebben wij geen tekortkomingen geconstateerd bij overige wettelijke vereisten.