**Inspectieverslag De Elzenhof 2019**

**Kwaliteitszorg**

De kwaliteitszorg op De Elzenhof beoordelen we als Voldoende.

Dit schooljaar (2019-2020) implementeert het bestuur van Chrono op alle scholen een observatie-instrument, waarmee het bestuur en de directies meer zicht krijgen op de kwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen van de leerkrachten. Op De Elzenhof is die kwaliteit het afgelopen schooljaar (nog) met een ander instrument in kaart gebracht. Wij hebben bij dit verificatieonderzoek drie lessen bezocht en met de directie gesproken over het didactisch handelen in het licht van de kwaliteitszorg en de ambities van het nieuwe schoolplan.

Bij aanvang van het vorig schooljaar is –na pensionering van de vorige directeur- een nieuwe directeur van start gegaan. Dat schooljaar heeft hij benut voor de kennismaking met de school en het team en het -samen met het team- nadenken over een nieuwe missie en visie voor de school. Het schoolplan is dan ook rond deze nieuwe missie/visie (“Samen groeien met plezier”) opgebouwd. Een duidelijke relatie met de schooloverstijgende speerpunten uit het Koersplan 2018-2022 (hierna: KP22) is niet echt zichtbaar, maar het schoolplan past wel binnen de kaders van de overige ambities van het KP22. De school heeft daar veel autonomie in.

Het managementteam maakt een analyse van de resultaten van de eindtoets en de tussentijdse toetsen en bespreekt deze –mede aan de hand van vastgestelde streefdoelen- met het team. Dat kan aanleiding zijn voor interventies. Deze analyse wordt ook besproken met de onderwijskundige beleidsmedewerker (en met de bestuurder) van Chrono en ook daar kunnen verbeteractiviteiten uit voortvloeien. Niet altijd is duidelijk of deze interventies ook vooraf worden gegaan door een nadere diagnose van het (onderliggende) probleem.

Voor de evaluatie van (onder meer) het onderwijsleerproces wordt een gestandaardiseerd instrument gebruikt; dit instrument wordt op alle Chronoscholen gebruikt.

Mede in het licht van de geformuleerde ambities ten aanzien van de zelfverantwoordelijkheid van de leerlingen, zou de school de resultaten van de vragenlijst over de sociale opbrengsten nader dienen te analyseren en betrekken bij het innovatietraject.

Op basis van het schoolplan en de evaluaties maakt het managementteam een jaarplan.

Het managementteam van De Elzenhof kan de verbeterplannen versterken door de doelen meer specifiek en meetbaar te formuleren. Met andere woorden: “Wanneer zijn we tevreden?” Daarmee zal de evaluatie van en verantwoording aan het bestuur over de activiteiten aan kracht winnen.

**Kwaliteitscultuur**

De kwaliteitscultuur waarderen we als Goed.

Op De Elzenhof werkt bekwaam en bevoegd personeel. De teamleden maken ruim gebruik van het scholingsaanbod van de Chrono-academie (dat biedt een bovenschools scholingsaanbod aan dat aansluit bij het strategisch Koersplan en de actualiteit) en zijn daar tevreden over. Daarnaast vindt er ook door andere partijen (team)scholing plaats. De directeur heeft binnen het scholingsbudget nog voldoende ruimte om eigen keuzes te maken, passend bij het jaarplan en de gesprekkencyclus. De teamleden houden hun bekwaamheidsdossier bij.

Het team is nauw betrokken bij het opstellen van de nieuwe missie/visie. Alle teamleden zitten in één van de drie werkgroepen waarin deze nader wordt uitgewerkt. Voor specifieke onderdelen van deze uitwerking worden tijdelijke projectgroepen samengesteld. De cyclische werkwijze daarbij is vastgelegd.

De leraren, met wie wij gesproken hebben, gaven ook aan dat door het missie/visie-traject de schoolcultuur duidelijk is verschoven van een meer familiaire cultuur naar een meer professionele cultuur. Er wordt –meer dan voorheen- van en met elkaar geleerd. De laagdrempelige beschikbaarheid van een orthopedagoog en de onderwijskundige beleidsmedewerker voor advies of begeleiding draagt ook bij de kwaliteitsbewustzijn van het team en het management.

Ook bovenschools wordt kennisdeling gestimuleerd in bijvoorbeeld de ICT-beleidsgroep.

Men voelt ook een sterke betrokkenheid van de bestuurder, die regelmatig met het team (formeel en informeel) rond de tafel zit.

**Verantwoording en dialoog**

De verantwoording en dialoog is van een voldoende niveau. Bij de totstandkoming van de missie/visie is het (management)team van De Elzenhof in gesprek gegaan met de medezeggenschapsraad en een klankbordgroep (ouders).

Halfjaarlijks vindt er een managementrapportagegesprek plaats tussen de bestuurder en directeur (en de onderwijskundig beleidsmedewerker en de intern begeleiders). Daarin wordt de voortgang op de verbeteractiviteiten uit het schoolplan besproken en de algemene stand van zaken op de school. De directeur geeft daarover aan dat in deze gesprekken de voortgang op de bovenschools geformuleerde speerpunten/grote doelen slecht beperkt aan de orde komen en dat er geen ‘kritische prestatie-indicatoren’ zijn vastgesteld. Voortgang wordt eerder besproken in termen van ‘merkbaar’ dan in termen van ‘meetbaar’. Wel kan gesteld worden dat de bestuurder goed op de hoogte is van het wel en wee op de school.

Een verbeterpunt is de verantwoording van de school over de resultaten. In de schoolgids dient een school zich te verantwoorden naar ouders (en andere belanghebbenden) over de resultaten die met het onderwijsleerproces worden bereikt en de context waarin die dienen te worden geplaatst. De mate waarin De Elzenhof dat in haar schoolgids doet is erg beperkt.

**Overige wettelijke vereisten**

Bij de overige wettelijke vereisten die in het onderzoek zijn meegenomen, hebben we geen tekortkomingen aangetroffen.

INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS - VIERJAARLIJKS ONDERZOEK