

# De Mariaschool, een inspirerend voorbeeld?

'De inspectie komt langs...' voor de meeste scholen een zin waarvan de haren rechtoverind gaan staan. Spanning gegarandeerd. Zo ook bij ons, toen wij hoorden dat de inspectie bij ons langs zou komen. Maar wel positieve spanning. Het ging namelijk om een themaonderzoek.

## Het begrip 'Ruimte in meesterschap'

Het onderwerp van het bezoek was 'Ruimte in meesterschap'. Maar wat houdt dit precies in? De inspecteur wilde inzicht krijgen in de relatie tussen de organisatie (personeelsbeleid), de werkbeleving en de onderwijskwaliteit van de Mariaschool.



Ook wilde hij in kaart brengen hoe de professionele ruimte op de Mariaschool zich in de afgelopen jaren heeft ontwikkeld. Met professionele ruimte bedoelen we de vrijheid/ruimte die je als medewerker op de Mariaschool krijgt om als vakman invulling te geven aan het onderwijs. Bovenstaande is wat we bedoelen met de term 'Ruimte in meesterschap'. Daarnaast wilde de inspecteur in beeld brengen hoe de organisatie op onze school kan bijdragen aan werkdrukvermindering van leraren.

Ten slotte was hij op zoek naar goede voorbeelden om te delen. De verkregen informatie zal een van de bronnen zijn voor de 'Staat van het Onderwijs', die jaarlijks in april verschijnt.

Om van dit alles een goed beeld te kunnen schetsen, bestond het inspectiebezoek uit een gesprek met 4 leerkrachten en de inspecteur en een rondleiding gegeven door 2 leerkrachten.

## Voorbereiding van het team

Voorafgaand aan dit bezoek hebben we met het team 2 bijeenkomsten gehad, waarin we met elkaar gingen brainstormen over ruimte in meesterschap op de Mariaschool.



Het team heeft gezamenlijk invulling gegeven aan het inspectiebezoek. Teamleden konden zich opgeven voor het voeren van het gesprek of het geven van een rondleiding aan de inspecteur.

## Het bezoek

16 januari was het dan zo ver: de inspectie kwam op bezoek. De vraag die centraal stond die dag was: 'Is de Mariaschool een inspirerend voorbeeld voor andere scholen?'

### Rondleiding

De inspecteur liep om half 10 onze school binnen. Hij kreeg eerst een rondleiding van 2 collega's die hem op die manier al een beetje meenamen in het verhaal van de Mariaschool. Tijdens de rondleiding heeft de inspecteur wat vragen gesteld aan collega's, maar ook aan kinderen. Het viel de inspecteur op dat de leerling, de leerkracht en de leidinggevenden hetzelfde verhaal vertelden. Iedereen vertelt een eenduidig verhaal.

### Het gesprek

Daarna is de inspecteur in gesprek gegaan met 4 leerkrachten. De bedoeling was om vanuit hun perspectief in beeld te brengen hoe de school zich op het gebied van ruimte in meesterschap ontwikkeld heeft. Om het optimale te kunnen halen uit de

professionele ruimte, is het van belang dat je weet hoe je deze ruimte voor jezelf invult als vakman. De vakman heeft invloed op het proces.

Bij ons is deze ontwikkeling als volgt gegaan. Het begon bij de komst van een directeur met een heel duidelijke visie in 2012. Dit was wel nog een visie vanuit de directie opgelegd aan het team. Voor die tijd waren er veel wisselingen van de directie. In 2015 is er een overgang geweest van 1 leidinggevende naar 3 nieuwe leidinggevenden (management team). Samen met het team werd er gewerkt aan de visie en leerprincipes van onze Mariaschool. Er werd tijd geïnvesteerd om samen met het team dezelfde taal te spreken en ons bewust te worden van de bedoeling: het werken vanuit visie en leerprincipes. Dat houdt in:

- werken vanuit vertrouwen
- aansluiten op de zone van de naaste ontwikkeling
- we leren door feedback
- eigenaar zijn van het eigen leerproces (voor zowel leerkrachten als leerlingen)
- werken vanuit verbinding (samen).

Na de komst van dit management team, is onze professionele ruimte continu gegroeid. Natuurlijk wel door bergen en door dalen, maar wel steeds samen, met de handen vast.

Vervolgens hebben de 4 leerkrachten met de inspecteur gekeken welke dingen er bij ons op school voor de verbinding zorgen tussen onderwijskwaliteit, werkbeleving en (strategisch) personeelsbeleid.

Een eerste voorbeeld is de pilot waarbij we gebruik maken van één vaste vervanger in plaats van verschillende invallers uit een invalpoule. Dit heeft directe invloed op de werkbeleving, maar ook op de onderwijskwaliteit. We weten namelijk dat bij afwezigheid ons onderwijs gewoon doorloopt. Een tweede voorbeeld is de formatiegesprekken zoals wij die voeren. Wij kijken wat goed is voor de groep en wat is goed voor de leerkrachten, dit beïnvloedt de onderwijskwaliteit en je werkbeleving. Een derde voorbeeld is de werkdruk verlagende middelen; we hebben als team zelf nagedacht hoe we dit budget in wilden zetten. Wij hebben gekozen voor ondersteuning van een onderwijsassistent en een conciërge. Dit heeft een directe invloed op de werkbeleving en op de onderwijskwaliteit.

### *Slotgesprek*

---

Tot slot vond er een reflecterend gesprek plaats met diezelfde 4 leerkrachten en het MT. Omdat het een thema bezoek was, geeft de inspecteur geen beoordeling aan dit bezoek. Op de vraag 'Is de Mariaschool

een inspirerend voorbeeld voor andere scholen?' kon de inspecteur volmondig 'Ja!' zeggen.

### Nawoord

Maar wat betekent dit alles nu voor de kinderen van de Mariaschool?

Doordat je als leerkracht zelf ervaart hoe fijn het is om ruimte te krijgen, wil je dat ook voor de kinderen en geef je het door.

Voor de kinderen levert dat dus ook 'Ruimte in meesterschap' op.

## **VAN GELUKKIGE LERAREN**

## **LEER JE DE MOOISTE DINGEN**



Postbus 1045

6801 BA Arnhem

[www.loesje.nl](http://www.loesje.nl)

*Namens het team van de Mariaschool,  
Tessa Dol & Annemieke Wouterse*