

Reflectie auditcommissie De Violier 6 maart 2018:

De auditcommissie heeft op basis van de aangeleverde documenten, de klassenbezoeken op 22 februari 2018 en de audit op 6 maart 2018 het volgende gezien en gehoord. Daarbij heeft de auditcommissie zich laten leiden door de drie auditvragen die gesteld zijn:

- 1) Zien jullie de ontwikkeling van De Violier zoals geschetst in het jaarplan en in de concepten?
- 2) Hoe zijn onze kernwaarden zichtbaar in de praktijk?
- 3) Er zijn kwesties/worstelingen die op tafel komen gedurende de dag: onderzoek met ons vanuit de dialoog de kansen en mogelijkheden die naar voren komen.

We gaan eerst in op de twee eerste auditvragen:

Ad 1) Zien jullie de ontwikkeling van De Violier zoals geschetst in het jaarplan en in de concepten?

Ad 2) Hoe zijn onze kernwaarden zichtbaar in de praktijk?

Allereerst moet vermeld worden dat er sprake is van een hardwerkend professioneel **team** met veel passie vanuit:

- Een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor kinderen en school;
- Pedagogisch optimisme met een sterke pedagogische relatie met kinderen.

Dit is een stevige basis om de ontwikkeling van De Violier te beschrijven.

Uit de gesprekken met de medewerkers en leerlingen en de beelden die gevuld zijn tijdens de klassenbezoeken is duidelijk zichtbaar dat **eigenaarschap** een belangrijke kernwaarde binnen De Violier is. Dit geldt voor de leerlingen en de professionals.

Uniek-Samen-Vertrouwen-Nieuwsgierig zijn sleutelbegrippen in de visie van De Violier. Dit zien we terug in de dagelijkse praktijk, zoals bij:

Uniek:

Elk kind mag zijn wie het is. Leerlingen die iets goed kunnen krijgen verrijkingstof. Leerlingen die iets moeilijk vinden geven aan dat ze goed geholpen worden. De pedagogische relatie met elk kind is van groot belang. Er is ruimte voor eigen initiatief of inbreng tijdens instructie en verwerking.

Samen:

Veel "van en met elkaar" leren. Veel samenwerkend leren, in de klas en op de pleinen.

Vertrouwen:

Geloof in ontwikkelingskansen van kinderen is in gedrag en houding bij de professionals waarneembaar. MT heeft vertrouwen in elkaar. MT heeft vertrouwen in de ontwikkelkracht van het team en bereikt daarmee ook dat leraren vertrouwen (mogen) hebben in de leerlingen; dit geeft de noodzakelijke ruimte om het in praktijk te brengen.

Nieuwsgierig:

Leerlingen zijn aan de slag met basisvaardigheden, maar er worden vanuit een beredeneerd aanbod in de lessen mogelijkheden ingebouwd om met onderzoekend leren bezig te zijn. Leraren stellen veel open vragen en geven daarmee ruimte aan denkkracht van de leerlingen.

Bezien vanuit het strategisch beleidsplan 2015-2018 van Kerobei kan geconcludeerd worden dat de **visie van de school** daar heel goed op aansluit. De visie van De Violier is duidelijk en goed verankerd. Het is een onomkeerbaar proces. De visie is niet alleen bondig en krachtig verwoord op papier, maar is ook hoorbaar in de gesprekken met het MT, de medewerkers, ouders en leerlingen. Daarmee bestaat er een congruent beeld over de school en haar ontwikkeling. De audit-commissie heeft een rijke speel-, leer-, en leefgemeenschap aangetroffen, die inspirerend is voor leerlingen, ouders en professionals. Het geheel is een kansrijke context voor leerlingen. Tijdens de klassenbezoeken werden hele actieve en taakbetrokken leerlingen gezien. De school stelt de sociaal-emotionele ontwikkeling van de

leerlingen centraal. Dat is zichtbaar in doen en denken. Er is een open sfeer en een pedagogisch veilig klimaat. De “4 kapstokken” van school zijn bij ouders en leerlingen bekend. Het team werkt vanuit ontwikkelingsgericht onderwijs, omdat men een sterk geloof in ontwikkelkracht van kinderen heeft. Daarbij worden eigentijdse methodieken gebruikt, aangevuld met gebruik van digiborden en tablets, die op de juiste wijze, passend bij de visie, worden ingezet. De koers van De Violier past ook bij eigentijds onderwijs op basis van de 21st Century skills, gericht om van onderwijzen naar leren te komen, gericht op de huidige en toekomstige kinderen en samenleving.

OGO is het meest zichtbaar in het **thematisch werken**, waarmee vanuit een beredeneerd aanbod leerlingen worden begeleid. Wereldoriëntatie en Burgerschap zijn daarbij (vooralsnog) vertrekpunt. Het borgingsdocument “thematisch werken” is een prachtige verankering wat er al is ontwikkeld. In een thema staat de brede ontwikkeling centraal: het gaat over samenwerken, over communiceren, over onderzoeken, over plannen maken, gekoppeld aan kennis en vaardigheden (schrijven, taal, rekenen, zaakvakken, creatieve vakken). De bedoeling is dat hierdoor gemotiveerde leerlingen hoge opbrengsten halen vanuit hun individuele talenten. Dit hebben we in de praktijkbezoeken teruggezien en in de diverse gesprekken gehoord. Het feit dat aan het eind van een thema via de leerlingen ook de ouders bewust uitgenodigd worden biedt de mogelijkheid om ouders te betrekken bij hun de ontwikkeling van hun kind(eren) en bij de school. Dat wordt door ouders erg gewaardeerd. Het zorgt er ook voor dat de ouders ambassadeurs worden van De Violier.

De ingeslagen weg om te werken met **portfolio's** voor alle leerlingen is een goed middel om de inbreng van leerlingen in de eigen (talent)ontwikkeling te vergroten.

Het **kwaliteitsbeleid** is gestoeld op hoge verwachtingen bij leerlingen en bij professionals. Vanuit de 5 kwaliteitsvragen wordt cyclisch gekeken naar het proces op basis van actie-reflectie-verdieping-verankering. In het werken in het MT, met het team en met leerlingen is dit zichtbaar, met een focus op de “bedoeling”. Daar waar sprake is van noodzaak en/of behoefte wordt kennis bewust toegevoegd.

Wanneer we de totale context van De Violier bezien sluit de koers hierop goed aan. Daarbij speelt ook de **samenwerking met Hoera** een cruciale rol, waarbij het de school in eerste instantie gaat om de inhoud (nauwe inhoudelijke samenwerking tussen partners voor kinderen van 0-14 jaar), waarbij de uiteindelijke vorm volgend moet zijn. Vanuit Kerobei is in 2015 een strategisch vraagstuk geformuleerd inzake de ontwikkeling naar Integrale Kind Centra. Op meerdere plekken binnen Kerobei zijn initiatieven. Ook op De Violier loopt momenteel een onderzoek naar de vorming van een IKC. In de praktijk is deze ontwikkeling al een heel eind in uitvoering.

Het **leidinggevend vermogen** van De Violier bestaat uit Lia (directeur) en Gidie, Tanja en Marielle (parttime teamleiders). Het MT geeft aan complementair aan elkaar te zijn. De directeur heeft de focus op de schoolontwikkeling. De teamleiders kunnen hun kerntaak uitvoeren en geven aan voldoende nabij te kunnen zijn bij de teamleden. Het MT is het erover eens dat dat ook absoluut noodzakelijk is vanuit de wetenschap dat elke leraar het verschil kan maken. De nabijheid bij de leraar geeft zicht op het leerkrachthandelen, persoonlijke ontwikkeling, eigenaarschap, opbrengsten in de meest brede zin van het woord, ieders bijdrage aan de professionele teamcultuur en de mate van verankering van de visie.

De **professionele teamcultuur** is de laatste jaren gegroeid, zeker nadat iedereen onder één dak is komen te werken. De loyaliteit naar de school is onder de professionals groot. Er is sprake van een no-nonsense mentaliteit. Professionals geven aan dat ze mogen zijn wie ze zijn. Ze voelen een basisrust en toegankelijkheid bij het MT.

Ten aanzien van de derde auditvraag:

Ad 3. Er zijn kwesties/worstelingen die op tafel komen gedurende de dag: onderzoek met ons vanuit de dialoog de kansen en mogelijkheden die naar voren komen.
vindt de auditcommissie het volgende:

Vanuit de **visie** van de school en de verdere doorontwikkeling daarvan is de vraag hoe zich dit blijft verhouden tot het huidige leerstofjaarklassensysteem. Door aan te sluiten bij de ontwikkeling en talenten van de leerlingen worden de verschillen in de groep groter. Kan het leerstofjaarklassensysteem op termijn gehandhaafd blijven? Zo niet, hoe ziet dat er dan anders uit? Heeft de leraar de leer-en ontwikkelingslijnen paraat, zowel wat betreft het eigen leerjaar als ook van het voorgaande als daaropvolgende leerjaar? Moet elke professional dat “weten” of zijn er ook andere oplossingen? Is iedereen daarvoor toegerust?

Het **team** is zich onvoldoende bewust van het feit dat datgene wat zij in praktijk brengen binnen Kerobei vérgaand is. De Violier is voorloper in deze schoolontwikkeling naar ontwikkelingsgericht en thematisch werken. Dit mag best op gezette tijden gevierd en vooral gedeeld worden. Daarbij mag zeker ook niet vergeten worden om te verankeren en moet de balans voor de medewerkers in de gaten worden gehouden, zodat de focus op “de bedoeling” blijft en de belastbaarheid van elke betrokkene niet te hoog wordt.

Onderdeel van de visie zijn ook de **schooltijden**. Welke schooltijden doen het meeste recht aan de ontwikkeling van kinderen? Welke schooltijden sluiten het meeste aan bij de visie van de school? Het CvB van Kerobei heeft hierop een duidelijke ambitie geformuleerd. Het is aan de school (MT, team, MR) om daar een besluit over te nemen. Ook binnen De Violier is dit een spannend dynamisch proces, waarbij belangen tussen kinderen, ouders en medewerkers kunnen botsen. Er zijn verschillende scenario's uitgewerkt. Gelet op het doorlopen proces is het verstandig daarover snel duidelijkheid te verschaffen door een definitief besluit te nemen. Ook ouders ervaren dat.

Zoals eerder gememoreerd is het individueel **portfolio** een belangrijk middel om recht te doen aan de individuele (talent)ontwikkeling van elke leerling. Ook de leraren ervaren dit maar geven ook aan onvoldoende tijd en ruimte te hebben om dit naar behoren te doen.

Ondanks de eenduidige visie, de ontwikkeling daarvan in de dagelijkse praktijk en een team dat hard werkt aan de realisatie daarvan, krijgt De Violier ook te maken met “tegenwind”. Voorbeelden daarvan zijn bv **zorgsignalen** in bepaalde groepen, vanuit gedrag en/of leeropbrengsten. Van belang is deze zorgsignalen serieus te nemen, betrokkenen daarin mee te nemen en open te communiceren. Van belang is echter ook om koersvast te blijven.

Op De Violier wordt in toenemende mate nog beter passend onderwijs voor alle leerlingen verzorgd. Door de support van de teamleiders, extra “handen” en toevoegen van expertise, kan er in toenemende mate antwoord gegeven worden op de hulpvragen van de leerlingen. De tussentijdse uitstroom naar S(B)O of Extralent is dan ook zeer beperkt. Geldt dit ook voor alle kinderen uit Maasbree die kunnen starten, hetzij bij de opvang hetzij als 4-jarige? Is er zicht op deze kinderen? Geldt dit ook voor de begeleiding en ontwikkeling van meer-en hoogbegaafde leerlingen? Hebben ook deze leerlingen de mogelijkheid om zich optimaal te ontwikkelen?

Ouders waarderen de wijze waarop de Violier de school inhoud en vorm geeft, maar willen ook eerder en meer geïnformeerd worden over de achtergronden van deze ontwikkeling. Dit wordt nu ervaren als té leerkrachtafhankelijk. Daarnaast geven ouders echter ook aan soms te veel berichten per dag/per week te krijgen over organisatorische zaken van de school of de klas. Dit mag meer gestructureerd worden.

De **leerlingen** geven aan graag naar school te komen. Het werken op de pleinen wordt als prettig ervaren. Wel geven de leerlingen aan meer te willen samenwerken met kinderen uit andere klassen en meer in gemixte groepjes (jongens en meisjes). Ook zouden ze het fijn vinden om meer “buiten” te kunnen leren.

Het werken met **Snappet** vinden de leerlingen fijn omdat ze altijd op hun eigen niveau werken en meteen duidelijk is wat goed is en waar je in het curriculum zit. Te lang op Snappet werken vinden ze echter ook saai en verder is storend dat de tablets snel leeg of defect zijn. Ook ten aanzien van de computers/digiborden wordt opgemerkt dat ze te vaak niet werken.

Tot slot:

De auditcommissie heeft een goed beeld gekregen van de huidige context en schoolontwikkeling van De Violier en heeft vertrouwen in de toekomst. Er is sprake van een grote betrokkenheid bij het wel en wee van elk kind, de school, bij collega's. Er is een duidelijke visie hoe het onderwijs op De Violier verder vorm en inhoud moet worden gegeven, binnen een kansrijke context. Als we kijken naar de ontwikkeling omtrent de 21th Century skills en de daarvoor noodzakelijke inrichting van ons onderwijs dan mag het MT en het team oprecht trots zijn op wat er al bereikt is. De Violier is een fijne school om te spelen, leren en werken!

Samenvattend geeft de auditcommissie aan betekenisvolle ontwikkelingen gezien te hebben, maar (uiteraard) ook zaken die verbeterd kunnen worden. Het College van Bestuur vraagt aan het MT na te denken op welke wijze deze schoolontwikkeling en het proces van veranderkundig werken door het MT van De Violier met de overige directeuren en evt. teamleiders binnen Kerobei gedeeld kan worden. Het College van Bestuur is trots dat De Violier één van haar scholen binnen Kerobei is. Het team wordt bedankt voor de openheid en gastvrijheid.

Hans Soentjens, voorzitter College van Bestuur