



Rapportage audit de Tweeklank 15 april 2021

Vertrouwelijk

Basisschool de Tweeklank
Lupinestraat 21
3434 HA Nieuwegein
Telefoon: 030-6066117
email: directie@detweeklank.nl
website: <http://www.detweeklank.nl>

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding	3
Leeswijzer	3
Type audit en afbakening	3
Werkwijze zelfevaluatie en onderliggende documenten	3
Samenstelling auditcommissie	3
Tijdpad	4
Hoofdstuk 1: Het intakegesprek	5
Motivatie en verwachtingen	5
Context van de school	5
Zelfevaluatie en de onderzoeksvragen	5
Opzet onderzoek	6
Hoofdstuk 2: Bevindingen	6
Bevindingen Trinamiek en inspectiekader: Pedagogisch Klimaat (SK2)	6
Samenvattend	8
Conclusie	8
Bevindingen Inspectiekader: Kwaliteitscultuur (KA2)	8
Samenvattend	8
Conclusie	9
Hoofdstuk 3: Aanbevelingen	10
Aanbevelingen Pedagogisch Klimaat	10
Aanbevelingen Kwaliteitscultuur	10
Hoofdstuk 4: Reactie van de directeur	11
Foto's genomen tijdens de auditdag	12

Inleiding

Leeswijzer

Het hoofddoel van de audit is de (verdere) ontwikkeling van de school: een reflectie van de school op het eigen handelen om daar beter van te worden. Tevens is het een middel om na te gaan of de doelstellingen van het Koersplan, Samen voor boeiend onderwijs, merkbaar, zichtbaar en/of meetbaar zijn in de school.

Aan de basis voor een systematische kwaliteitsverbetering ligt een goede zelfevaluatie. Voor zowel de ontvangende school als voor de auditoren zal de audit een middel zijn om samen te leren en geeft het een impuls voor verdere schoolontwikkeling. Er is sprake van een horizontale relatie en niet van een verticale relatie (zoals bij een inspectie); een critical friend. De audit kan wel dienen als input voor het inspectiebezoek, zodat de inspectie kan aansluiten bij de bevindingen van de school.

In deze rapportage wordt verslag gedaan van de audit die is uitgevoerd in het kader van de auditcyclus bij Trinamiek. In het document 'Trinamiek Draaiboek zelfevaluatie en audit systematiek' is een beschrijving en onderbouwing van de gemaakte keuzes terug te lezen.

Type audit en afbakening

Bij Trinamiek zijn verschillende soorten audits mogelijk. Voor deze audit is gekozen voor een thema audit. De aanleiding voor de audit is niet risicogericht, er zijn geen verontrustende signalen. De inhoud van deze audit:

- uit het Trinamiek kader en waarderingskader van de inspectie: Pedagogisch Klimaat (SK2)
- uit het waarderingskader van de inspectie: Kwaliteitscultuur (KA2)

Werkwijze zelfevaluatie en onderliggende documenten

De commissie vraagt de school om zich eerst te bezinnen op haar eigen kijk op haar kwaliteit. Voor het waarden van de verschillende indicatoren maken wij gebruik van de volgende documenten:

1. schoolplan
2. jaarverslag 2019-2020
3. Zicht op kwaliteit
4. A3 - tweeklank
5. jaarplan
6. meerjarenplan volgens koersplan
7. rapportage koersplan ingevuld
8. POS Tweeklank
9. SOP schoolrapport 2019-2020
10. Zelfevaluatie vanuit WMK met analyse en de poster daarvan.

Samenstelling auditcommissie

Auditor Pascale Lucassen (voorzitter en schrijver van het verslag)

Medewerker Kwaliteit: Marion Scholman (secretaris)

Externe auditor: Uschi van der Velden

Tijdpad

Intakegesprek:	31 maart 2021
Audit:	15 april 2021
Concept Rapportage gereed voor auditoren:	21 april 2021
Concept Rapportage gereed voor de school:	23 april 2021
Concept Rapportage definitief:	17 mei 2021

Hoofdstuk 1: Het intakegesprek

Aanwezig: Directeur Manon Boekschoten en IB'ers José Smit en Nienke van der Weerd.

Motivatatie en verwachtingen

De Tweeklank bestaat inmiddels 25 jaar en heeft sinds 2017 Manon als directeur. Zij heeft veel op poten gezet de afgelopen jaren en is vooral op zoek geweest naar de WHY van de school. Dit is het allerbeste uit de kinderen te halen middels de 7 gewoonten van Covey: The leader in Me.

Manon en José hebben aangegeven benieuwd te zijn of de basiskwaliteit op orde is. Bij de WMK zelfevaluatie worden bepaalde onderdelen 'goed' gescoord. Herkennen wij dat en kan de school opgaan voor goed bij de inspectie? Is de school in sommige opzichten te bescheiden en/of te kritisch?

Er wordt ook aangegeven dat het mogelijk is dat er sprake is van 'blinde vlekken'. Zijn er zaken die de school niet (meer) ziet? Zo ja, welke?

Context van de school

De Tweeklank is gehuisvest in de brede school De Lotus in Nieuwegein. De Tweeklank telt 8 groepslokalen, een speellokaal, een ruimte voor remedial teaching en een leeszaal. In het complex zijn nog meer gebruikers: een andere basisschool, een kinderdagverblijf en een buitenschoolse opvang. Het gebouw ligt aan de rand van een parkgebied en beschikt over mooie en wisselende speelgelegenheden voor de kinderen.

De Tweeklank is de laatste jaren gegroeid en telt aan het begin van schooljaar 2020 - 2021 ongeveer 210 leerlingen. Deze leerlingen zijn verdeeld over 9 groepen. Vanwege groei vanuit de onderbouw zit de 9e groep in de leeszaal.

Het team van de Tweeklank bestaat uit 21 personen: een schoolleider, UNIT-leiders, leerkrachten, een IB-er/RT-er en een onderwijsassistent. Er zijn de laatste jaren veel nieuwe mensen komen werken op de Tweeklank.

De school heeft een schoolgewicht van 31 met een spreiding getal van 6,6. De gemiddelde onderwijsresultaten van de afgelopen drie jaar op de eindtoets is 96,3% behaald 1F en 56,8% haalt het 1S/2F niveau.

De ouderpopulatie is een afspiegeling van de wijk: van gemengde samenstelling.

Zelfevaluatie en de onderzoeksvragen

Voor de zelfevaluatie is gebruik gemaakt van het WMK. Deze is ingevuld tussen 23 november 2020 en 19 februari 2021 door 15 medewerkers van de school. Dit is 75% van de medewerkers en daarmee representatief.

De onderzoeksvragen van de school hebben te maken met het Pedagogisch Klimaat (SK2) en de kwaliteitscultuur (KA2).

De hulpvraag van de school op het gebied van Pedagogisch Klimaat heeft te maken met de invoering van het traject The leader in me (TLIM). De school is deze ontwikkeling in januari 2019 gestart en de vraag is: zien we TLIM terug in de school, de groepen, bij de leerkrachten, de leerlingen. En hoe ziet de verder groei eruit?

Om antwoord te geven op deze hulpvraag heeft het auditteam zich verdiept in de theorie en praktische uitwerking van TLIM. Er is o.a. kennis genomen van de 10 onderdelen die zichtbaar/hoorbaar zouden moeten zijn als er gewerkt wordt met TLIM. Dit overzicht is ook gebruikt bij de klassenbezoeken.

De hulpvraag van de school op het gebied van Kwaliteitscultuur: wat moet er nog verder ontwikkeld worden om op te kunnen gaan voor de beoordeling 'goed' van de inspectie. Wat ziet en hoort het auditteam met betrekking tot de kwaliteitscultuur en wat vinden zij daarvan.

Opzet onderzoek

Voorafgaand aan de auditdag heeft het intakegesprek plaatsgevonden en hebben de auditoren de beschikbare documenten bestudeerd. Op de dag zelf heeft het auditorenteam zich gefocust op het Pedagogisch klimaat/The leader in me en op de kwaliteitscultuur. Antwoorden hierop zijn verkregen middels klassenbezoeken in de groepen ½, 3, 4, 6, 7 en 8 inclusief nagesprek met de betreffende leerkracht. Ook zijn er gesprekken gevoerd met de leerlingenraad, het team, de IB'ers, de directie, MT-leden en een afvaardiging van de ouders.

Hoofdstuk 2: Bevindingen

In dit hoofdstuk verwoorden we de bevindingen, overwegingen en vragen die de school kan gebruiken om te reflecteren op het eerder gekozen kader en de zelf ingebrachte vragen. Elk onderdeel eindigt met een korte samenvatting.

Algemeen beeld

De auditcommissie heeft een positief beeld over het pedagogisch klimaat in de school. TLIM is heel zichtbaar in de school en in de groepslokalen. Het gebouw is opgeruimd, schoon en ziet er gezellig uit. De leerkrachten zijn vriendelijk en hebben goed contact met de leerlingen. Er zijn geen gedragsincidenten waargenomen op de auditdag. Er heerst in de groepen vaak een prettige sfeer en er wordt goed gewerkt door de leerlingen. Er is expliciet genoemd dat het contact met de directeur prettig is: met Manon kun je alles bespreken.

Bevindingen Trinamiek- en inspectiekader: Pedagogisch Klimaat

- Kijkwijzer TLIM klassenbezoeken: per aspect wordt aangegeven in hoeverre we dit terug hebben gezien.
- 1. *De zeven gewoonten zijn zichtbaar in de klas met uitleg door de leerlingen zelf.*
Dit is overal het geval. Soms is de 'boom van de zeven gewoonten' 2-dimensionaal aanwezig, soms zelf 3-dimensionaal. In gesprek met leerlingen werd duidelijk dat ze de begrippen in de boom (enigszins) kenden. In de onderbouw wordt er met name gewerkt aan gewoonten 1 - 3. In de overige groepen ook met de andere gewoonten.
- 2. *Het missie-statueet van de klas is door de leerlingen gemaakt en hangt zichtbaar in het lokaal en bij de deur van het lokaal.*
Dit is overal het geval. Ook de leerkrachten maken een missie-statueet en die hangt ook in de groep.
- 3. *Gezamenlijke (werk)afspraken zijn zichtbaar en in positieve taal opgesteld.*
In sommige groepen hebben we dit gezien. Er werd ook door leerlingen aangegeven dat ze wel werkafspraken hebben maar dat dit niet zichtbaar is.
- 4. *Leerkrachten geven de leerlingen bij binnenkomst een hand, eventueel vergezeld van een leerling.*

Door de coronamaatregelen kan dit nu niet. De leerkrachten begroeten de kinderen wel. In een groep is er een leerling verantwoordelijk voor de handpomp met zeep bij binnenkomst.

5. *In de klas wordt gebruik gemaakt van leiderschapsrollen.*

Er is zichtbaar welke leiderschapsrollen er zijn en wie welke rol heeft.

Er is een 'groeter' als leiderschapsrol.

In veel groepen was het takenbord zichtbaar en was te zien welk kind 'leider' was van welke taak. In een groep hingen ook posters van leerlingen met daarop welke leider ze willen zijn.

6. *Gebruik de taal van leiderschap en de zeven gewoonten tijdens de lessen waarbij ook gewezen wordt op paradigma's en principes van de zeven gewoonten.*

In sommige groepen is de taal van leiderschap en de zeven gewoonten gehoord.

Bijvoorbeeld met opmerkingen als 'wees pro-actief' en 'let op eigenaarschap'. En ook door het gebruik van de begrippen 'delta, delta plus en plus'. Leerlingen noemden bijvoorbeeld ook dat ze 'eerst begrijpen en daarna begrepen worden'.

7. *Onderwijs de zeven gewoonten en de principes van leiderschap elk jaar aan het begin van het schooljaar.*

Dit wordt gedaan door de hele school. Er is een duidelijk plan voor de eerste 8 weken in het schooljaar. Een leerkracht heeft dit herhaald na de lockdown.

8. *Leerlingen maken gebruik van een portfolio waarin cognitieve en persoonlijke doelen zijn opgenomen.*

In sommige groepen werken leerlingen met een portfolio, in andere groepen is er wel een map aanwezig maar staat die achterin de kast en wordt niet gebruikt. Er wordt veel gewerkt met doelen, soms in de vorm van een doelenkaart per kind. Ook maken kinderen een 'ik-rapport'.

9. *Maak samen met de klas doelen en maak de ontwikkeling van de doelen zichtbaar in de klas.*

In alle groepen is het werken met doelen zichtbaar, in sommige groepen veel uitgebreider dan in andere groepen. Doelen kunnen te maken hebben met gedrag bijvoorbeeld wees pro-actief en verantwoordelijk of met de vakken lezen, taal, rekenen, spelling e.d.

10. *Leerlingen presenteren hun portfolio aan ouders/verzorgers.*

Dit weten we alleen van groep 8. In het gesprek neemt de leerkracht vaak de leiding. In de toekomst kan dit verschoven worden naar de leerling.

Andere bevindingen met betrekking tot het pedagogisch klimaat.

- De leerlingen uit de Leerlingenraad omschrijven de Tweeklank als volgt: de Tweeklank is een leuke, creatieve school die werkt met de 7 gewoonten. Het is fijn en veilig op school. We hebben een mooi gebouw en ook na schooltijd worden er activiteiten georganiseerd.
- Deze leerlingen vertellen ook dat er na conflicten/ruzies er vaak voor gekozen wordt om dit met de hele groep na te bespreken. Dit wordt soms als saai omschreven en ook niet echt de oplossing. Als er straf gegeven wordt is dit bijvoorbeeld nablijven (15 min.) of niet mee naar buiten mogen.
- Er mag soms samengewerkt worden en soms is er ook keuze in wat je mag doen.
- Bij een aantal vakken is er differentiatie op niveau. Leerlingen geven aan weinig inbreng te hebben in inhoud, moment of hoeveelheid werk. Dit wordt vaak bepaald door de leerkracht.

- De leerkrachten hebben een vriendelijke, rustige uitstraling en geven complimenten aan de leerlingen.
- De ontwikkeling van TLIM wordt aangestuurd door een zogenaamd 'lighthouse team'. Vier leerkrachten zijn de kartrekkers van deze ontwikkeling. Dit zijn enthousiaste collega's die veel uitproberen in de groep en enigszins voorop lijken te lopen t.o.v de rest van de collega's. Zij agenderen dit onderwerp ook op de vergaderingen.
- Er zijn de laatste jaren veel nieuwe en/of startende leerkrachten gekomen bij de Tweeklank. Dit heeft invloed op de continuïteit van de ontwikkeling van TLIM. Het blijkt lastig om alle nieuwe collega's structureel en inhoudelijk goed te begeleiden.
- Ouders geven aan dat de mate van binnengesloten voelen afhankelijk is van de leerkracht. In sommige groepen is veel onrust geweest (door wisseling van leerkrachten).

Samenvattend

Het auditteam vindt het knap dat de school toch ook in tijden van corona zich zo duidelijk heeft doorontwikkeld en ons heeft willen ontvangen. We hebben veel aspecten gezien met betrekking tot TLIM. Directie, IB-ers, leerkrachten, leerlingen en ouders vertellen erover en zijn zich ervan bewust. De mate van invoering verschilt per groep.

Er heerst vaak een rustig werkklimaat in de school en de leerlingen gaan op een vriendelijke manier met elkaar om.

Conclusie

Hulpvraag school: "Zien we TLIM terug in de school, de groepen, bij de leerkrachten, de leerlingen. En hoe ziet de verdere groei eruit?"

De invoering van TLIM is een aantal jaren geleden gestart. Dit is duidelijk merkbaar, zichtbaar en meetbaar in de school. Het invoeringstraject is nog in volle gang en behoeft verdere doorontwikkeling. Het is ons bijvoorbeeld niet helemaal duidelijk geworden wat de minimale eisen van implementatie zijn in de groepen.

Bij de WMK zelfevaluatie wordt Pedagogisch Klimaat gescoord met een 3,67. We herkennen deze hoge score in de school. Wij kunnen als auditcommissie geen antwoord geven op de vraag of er sprake is van 'blinde vlekken'. Deze conclusie kan de school mogelijk zelf trekken na het lezen van dit rapport. Antwoord op de vraag hoe de verdere groei eruit zou kunnen zien is te lezen in de aanbevelingen.

Bevindingen Inspectiekader: Kwaliteitscultuur KA2

- Er heerst een prettig sfeer in de school. Er is een open houding bij de teamleden en er is ruimte voor verdere professionele ontwikkeling.
- In alle groepen is de focus op leerdoelen (in meer of mindere mate) zichtbaar.
- Uitdraai Parnassys/Cito scores is in sommige groepen zichtbaar (groep 4 en 8).
- Er wordt gewerkt met het 4D model. Er worden onderling gesprekken gevoerd over de resultaten en er worden tops en tips uitgewisseld.
- Successen worden nadrukkelijk benoemd en gevierd.
- Er wordt gebruik gemaakt van een gesprekkencyclus bij leerkrachten: startgesprek, voortgangsgesprek en eindejaarsgesprek.
- De directeur bezoekt regelmatig de groepen in de vorm van flietsbezoeken en ook de IB-er komt in de klassen.

- Ouders geven aan dat de kwaliteit de laatste jaren in positieve zin is veranderd: er is bijvoorbeeld meer focus op leerdoelen en wat er geleerd moet worden per periode.
- Volgens ouders is het wisselend hoe leerkrachten ouders proberen te betrekken bij het onderwijs.
- In de documenten zoals het meerjarenontwikkelplan en het jaarplan lezen we dat het team planmatig werkt aan diverse onderwijsinhoudelijke verbeteringen en ook het teamleren op de agenda houdt. Alle onderwerpen zijn uitgewerkt in actieplannen van specialisten. Er zijn zes PLG's (Lighthouse team, Kunst en Cultuur, ICT, Rekenen, Hoogbegaafdheid, Taal/Lezen) waarin alle teamleden verdeeld hun bijdrage leveren. We zien de verantwoording in Why-How-What terug. Evaluaties van de plannen zijn toegevoegd.

Samenvattend

We hebben een school gezien waarbij de huidige kwaliteitscultuur, de houding en verhouding tussen mensen, bevorderend werkt voor de schoolontwikkeling. Er heerst een open cultuur gericht op ontwikkeling. Iedereen die wij gesproken hebben lijkt graag zijn of haar bijdrage te willen leveren aan de doorgroei van de school. Leerkrachten pakken hun rol en voelen zich verantwoordelijk voor de schoolontwikkeling (eigenaarschap). Wanneer men niet in een PLG zit, is men enigszins terughoudend in de zeggenschap. Wij hebben geen weerstand gezien of gehoord. De ambitie voor doorontwikkeling is aanwezig en het voeren van professionele gesprekken hierover.

Conclusie

Hulpvraag: 'Wat moet er nog verder ontwikkeld worden om op te kunnen gaan voor de beoordeling 'goed' van de inspectie?'

Op de gestelde vraag of de school op kan gaan voor goed bij de inspectie, voor wat betreft de aspecten waar de auditcommissie naar gekeken heeft, kunnen wij een positief antwoord geven. Er moet dan nog wel wat gebeuren:

- check de beschrijving van de standaard Kwaliteitscultuur en geef een beschrijving (zelfevaluatie) van de vereiste punten en de eigen aspecten van kwaliteit. Laat zien hoe de kwaliteitscultuur voor de school aansluit of versterkend is voor de kwaliteitszorg en jullie ambities.
- bepaalde documenten meer beschrijvend en waarderend maken. Over welke informatie beschik je en hoe monitor je of dit lukt? En hoe ziet het e.e.a eruit en wat vind je daarvan?

Hiermee kan een meer nadrukkelijke onderbouwing gegeven worden aan de ontwikkelingen en resultaten. Bovendien kunnen er dan duidelijke conclusies getrokken worden. Het kwaliteitsdenken wordt zo goed zichtbaar.

Hoofdstuk 3: Aanbevelingen

Op basis van voorgaande beelden en bevindingen zijn de volgende aanbevelingen geformuleerd:

Aanbeveling Pedagogisch Klimaat

- Op schoolniveau:
 - planmatig invoeren van het gebruik van een portfolio door leerlingen door de hele school en het presenteren ervan aan de ouders/verzorgers.
 - minder grote verschillen tussen de groepen m.b.t de aspecten van TLIM: duidelijke basis bepalen: wat is bij iedereen zichtbaar, merkbaar en hoorbaar. En wat is de doorlopende leerlijn: wat gebeurt er per groep en wanneer?
 - ouders erbij betrekken. Voor hen is het nog niet duidelijk wat de aanpak van de school precies is, bijvoorbeeld bij het oplossen van conflicten.
 - maak duidelijke afspraken hoe om te gaan met onaangepast gedrag. Er is een gedragsprotocol maar is deze voldoende bekend en is er overeenstemming en eenduidigheid over bijv. straffen.
 - nader onderzoeken of TLIM dekkend is voor de sociale competenties bij de leerlingen en burgerschapsvorming.
- Op leerkrachtniveau:
 - er kan door de leerkrachten meer gebruik gemaakt worden van de taal van TLIM, zowel in als buiten de les.
 - de begrippen van TLIM echt eigen maken en het verinnerlijken als leerkracht van de 7 gewoonten: dus zelf ook pro-actief zijn, belangrijke zaken eerst, begrijpen voor begrepen te worden, eigenaarschap e.d.
 - het lighthouse team mag meer sturing geven aan de ontwikkeling (minder vrijblijvendheid, bijvoorbeeld 1 op 1 coaching door lighthouse team)
- Op leerlingniveau:
 - het 8 weken plan aan het begin van het schooljaar (de gouden weken) start altijd met dezelfde verhalen. Leerlingen in de bovenbouw geven aan dat dit inmiddels heel kinderachtig begint te worden en willen meer verhalen op hun niveau.
 - er zou meer aandacht kunnen zijn voor de verschillende leiderschapsrollen: wat houden ze in, welk doel/welke ontwikkeling streeft je na en hoe reflecteren ze hierop.

Aanbeveling Kwaliteitscultuur

- Op schoolniveau
 - Nu in deze coronatijd: aandacht voor de teamontwikkeling, ook op persoonlijk gebied. Sommige collega's kennen elkaar nog niet zo goed. Wel belangrijk voor het opbouwen van bijvoorbeeld vertrouwen en het ook elkaar professioneel kunnen vinden.
 - Geef bij de beschrijving van jullie schooltrajecten duidelijk aan wat de eigen aspecten van kwaliteitscultuur zijn vanuit het gedachtengoed van TLIM (dus voorbij de basis) . Laat zien hoe jullie kwaliteitscultuur voor de school aansluit of versterkend is voor de kwaliteitszorg en jullie ambities.

- Doorloop de PDCA: bepaalde documenten meer beschrijvend en waarderend maken. (Dit geldt bijvoorbeeld voor traject TLIM en visie onderwijs groepen 1-2-3.) Er kunnen dan duidelijke conclusies getrokken worden waardoor het kwaliteitsdenken meer zichtbaar wordt.
- structurele en inhoudelijk goede begeleiding van de startende en nieuwe leerkrachten. Dit moet een duidelijke taak zijn van iemand met de passende bijbehorende facilitering.
- opnieuw beschouwen van de vergaderstructuur: welke overlegmomenten zijn er wanneer en met welke inhoud.
- probeer meer lijn in te krijgen in de communicatie naar ouders: nu veel verschillende bronnen. Na de gouden weken is de informatie naar ouders over TLIM heel beperkt.
- Op leerkrachtniveau
 - elkaar aanspreken + feedback geven op leerlingniveau
 - verdere doorontwikkeling naar een professioneel team: van vergaderen naar samen leren en ontwikkelen.
 - Bij elkaar gaan kijken in de klassen en elkaar verder helpen in de persoonlijke ontwikkeling (collegiale consultatie)
- Op leerlingniveau:
 - Hebben we tips geformuleerd voor betere leerlingenraad bijvoorbeeld?

Hoofdstuk 4: Reactie van de directeur

Nog nooit heeft iets zo veel tijd gevraagd van verschillende personen in de agenda. En dat allemaal door een planning die wij helaas door CORONA steeds weer moesten uitstellen, aanpassen en opnieuw plannen. Maar eindelijk konden we gáán in april 2021. En wat kijken wij hierop terug met een grote glimlach.

Tijdens de voorbereiding zijn wij goed op weg geholpen door het auditteam om alles op de juiste manier aan te leveren. Het team en ouders konden prima meedenken. Het verzamelen van alle gegevens/bewijzen op zich was al gaaf om te doen.

Onze hulpvragen werden goed opgepikt en het auditteam vroeg hier prima op door - zo werd het allemaal nog duidelijker voor alle betrokkenen.

De dag zelf was zo gepland - met een voorbeeldrooster konden veel klassen bezocht worden in ongedwongen setting en waren er gave gesprekken met leraren, IB, MT, het leerlingen lighthouse team en ouders.

Om dit na een intensieve dag gezamenlijk te mogen afronden levert mooie punten op de i op en een gaaf verslag met aanbevelingen. Aanbevelingen die ertoe doen, wij iets mee kunnen en hierdoor al een mooi plan ontstaat voor de Tweeklank in de toekomst.

Foto's genomen tijdens de auditdag:



juf Esther - ma en di

Het is fijn als kinderen met plezier  naar school gaan, willen leren, ook van hun fouten, en zichzelf kunnen zijn.



juf Resi - woensdag, donderdag en vrijdag

"Bij mij mogen jullie ontdekken, jezelf zijn, is het niet erg om een foutje te maken en doen we soms ook gek."











