

Rapportage audit KC Vindingrijk



Datum	8-6-2021
School	KC Vindingrijk
Schooljaar	2020/2021
Opdrachtgever	Klaske van den Berg
Auditoren	
Lead auditoren	Peter Kerkhof, Roij Duijs, Iris Jongenelen
Datum verslag	17-6-2021

Inleiding

Op 20 april 2021 vond er een interne audit plaats op Kindcentrum Vindingrijk. Dit is de 1e audit onder leiding van lead auditoren Roy Duijs en Iris van der Horst en de derde audit die volgens de nieuwe werkwijze van de 'waarderende audit' binnen KIEM onderwijs & opvang uitgevoerd wordt. Een audit binnen KIEM is een steekproef, wat betekent dat we de werkelijkheid die zich op de dag van de audit voordoet, de werkelijkheid is die we meenemen in de beoordeling van de normen.

Het voorgesprek met het SMT van KC Vindingrijk vond plaats op 23 maart 2021. Een ontspannen gesprek, waarin wij uitleg konden geven over wat de dag van de audit verwacht kon worden, welke voorbereidingen wij van de school verwachtten en belangrijk: welke (leer)vraag vanuit de school zelf wij tijdens de audit mee mochten nemen. De voorbereiding van de school werd tijdig aangeleverd in de SamenWijzerTool, waardoor de auditcommissie voorafgaand aan de audit een goed beeld kon vormen van het Kindcentrum.

Dankzij de inzet van de directeur heeft de audit, ondanks de Corona-maatregelen, grotendeels live op locatie plaats kunnen vinden. Dat waarderen wij ten zeerste. Wij voelden ons als auditcommissie welkom. Er was duidelijk tijd en aandacht besteed aan het verzorgen van een geschikte ruimte, waardoor het ons aan niets ontbrak.

De dag begon met een briefing (hybride: team online) van het team en het voorstellen van de auditcommissie. Daarna was er ruimte voor een 1e indruk voor de auditoren. Het was prettig om de sfeer te proeven, even een kort praatje te maken met kinderen en/of leerkrachten en een indruk te krijgen van de start van de dag op dit Kindcentrum.

Daarna werden wij meegenomen in een goed voorbereide, beknopte presentatie door de directeur. Zij presenteerde de ontwikkelingen die de afgelopen jaren het Kindcentrum gevormd hebben tot wat ze nu is. De verschillende (ingrijpende) gebeurtenissen kregen daarmee een plaats in de tijdlijn, waarbij met name aandacht is voor het goede en hetgeen ter verbetering meegenomen is vanuit eerdere inspectiebezoeken en audits.

Gedurende deze dag vonden er diverse interviews plaats: met de leerlingenraad, ouders, leerkrachten, de intern begeleiders en met de directie. Tijdens de middagvergadering van de auditcommissie, waar de informatie uit de interviews werd getoetst aan de norm, was de directeur aanwezig als 'fly on the wall'. Daardoor kon zij, indien nodig, antwoord en toelichting geven op verhelderingsvragen die er nog waren. Vervolgens gaven wij een terugkoppeling aan het team via Teams.

Tot slot gaf het SMT tijdens de afronding van de dag aan een fijne audit te hebben beleefd. De eigen leervraag 'hebben wij alles goed in beeld en zijn wij klaar voor het inspectiebezoek?' kon met een duidelijke ja beantwoord worden.

De auditcommissie kijkt terug op een geslaagde audit, waarin we het Kindcentrum helemaal hebben kunnen zien zoals ze is.

Wij danken alle medewerkers van Vindingrijk voor hun gastvrijheid, openheid en deze mooie audit.

Hartelijke groeten,

Iris van der Horst en Roy Duijs

Conclusie en samenvatting

De scope van de audit zijn de standaarden in de kwaliteitsgebieden van de standaarden van KIEM. Financiën is buiten beschouwing gelaten. De school heeft vooraf de volgende eigen leervraag gesteld: 'Hebben wij alles goed in beeld, zijn er geen blinde vlekken en zijn wij klaar voor het inspectiebezoek?'.

In het terugkoppelingsgesprek aan het einde van de audit hebben de lead auditoren hun waardering uitgesproken voor de ontwikkeling die Kindcentrum Vindingrijk heeft doorgemaakt in de afgelopen jaren. Vanuit de methodiek van waarderend onderzoeken beantwoorden wij in deze conclusie en samenvatting vier vragen:

A. Wat gaat er goed? & B. Waarom gaat dat goed?

1. Veiligheid en vertrouwen

De sfeer van rust, veiligheid en vertrouwen is voelbaar in de school. Een sterk punt van KC Vindingrijk waar de afgelopen jaren veel in geïnvesteerd is. Zowel leerlingen als medewerkers ervaren een veilige omgeving. Leerlingen geven aan dat de medewerkers aardig en betrokken zijn. Er is nauwelijks sprake van pesten binnen de school, medewerkers reageren adequaat en consequent in diverse situaties, zoals bijvoorbeeld tijdens het buitenspelen. Hier zijn ze goed zichtbaar. De veiligheidsbeleving en het welbevinden zijn goed, een belangrijke basis voor ontwikkeling en groei.

2. Kinderen worden voorbereid op de wereld van morgen

Nieuwe methodes zijn gekozen vanuit visie, worden omarmd en zijn goed weggezet. Ze vormen een stevige basis voor het onderwijs. Dit blijkt uit het enthousiasme waarmee over bijvoorbeeld Blink, Staal, maar ook ontdekkend leren gesproken wordt door zowel leerlingen als leerkrachten. Je ziet dit terug in de hele school, op de wanden en in klaslokalen, het ademt 'het willen leren, willen ontdekken, willen weten'. Er is een mooie start gemaakt met datagestuurde werken en formatief evalueren. De datamuur is zichtbaar in de groepen.

3. Ruimte voor initiatief en ontwikkeling

Er is sprake van een open cultuur, waarbij de lat hoog ligt, maar de druk niet expliciet door medewerkers gevoeld wordt. Initiatieven zoals 'lessen in geluk' krijgen podium en ruimte om te groeien. Leerkrachten voelen autonomie, al wordt aangegeven dat er verschil zit in behoeften van medewerkers binnen het team.

4. Leerlingen en ouders waarderen de school in grote mate

Zowel de ouders als leerlingen spreken vol lof over de school. Zij ervaren de hindernissen van het verleden niet meer als invloed op de dagelijkse praktijk binnen het kindcentrum. Met name het vertrouwen en de veiligheid, die het kindcentrum hoog in het vaandel heeft, worden door ouders en leerlingen meerdere malen benoemd.

5. Er is sprake van groei op het gebied van gedeeld leiderschap

De directeur is zich bewust van haar sterke leiderschapskwaliteiten. Deze worden als krachtig ervaren door het team. Ze hebben het Kindcentrum gebracht tot wat het nu is. Sinds de vorige audit is het besef gegroeid dat het tijd is om het leiderschap te spreiden, zodat gebruik gemaakt kan worden van ieders kwaliteiten binnen de organisatie. Daarin zien we al mooie ontwikkelingen binnen het SMT en ligt er de uitnodiging om dit door te laten stromen naar de rest van het team. De 'lessen in geluk' zijn een mooi voorbeeld van initiatief vanuit het team, dat goed opgepikt is door het SMT en aansluit bij het speerpunt welbevinden.

In de voorbereiding heeft de school gereflecteerd op de minimumstandaarden van KIEM. De auditoren hebben ook zaken geconstateerd die beter kunnen, zoals dat in iedere organisatie het geval is. Op hoofdlijnen geven wij daarmee antwoord op de derde en vierde vraag vanuit waarderend onderzoeken:

C. Waar zien we risico's en wat vraagt om versterking? & D. Wat is de eerstvolgende stap?

1. Feedback en leren van elkaar

Er ligt een plan voor collegiale consultatie en de wens vanuit medewerkers om te leren van elkaar is aanwezig, hier zien wij kansen voor versterking in de koppeling naar de praktijk. Het krachtig organiseren van feedback zou hier een mooie plek kunnen krijgen. De cultuur van hoge verwachtingen wordt op sommige vlakken al gevoeld, maar de vraag is of medewerkers zich kwetsbaar op durven stellen en naar elkaar feedback durven/kunnen geven. Hierin kan een mooi groeiproces tot stand komen.

2. Focus op onderwijsresultaten technisch- en begrijpend lezen

De focus op onderwijsresultaten mag teruggebracht worden naar de kernvakken technisch- en begrijpend lezen. Er is veel aandacht (geweest) voor de implementatie van nieuwe methodes. Nu is het de uitdaging om door middel van analyse te bekijken waar de potentie zit en deze tot uiting te brengen. Tijdens de audit is door de auditcommissie onvoldoende ingezoomd op de zorgcyclus. Klaske geeft aan dat de focus ligt op 'kort op de bal zitten', directe interventies en feedback. Analyseren en meer preventief acteren zijn de moeite waard om te onderzoeken. Hierbij kan een structurele, eenduidige inzet van handelingsplannen en ontwikkelingsperspectieven uitkomst bieden. Tevens is het vanuit de ambitie om een rijke taalleeromgeving te creëren aan te raden om verder onderzoek te doen naar de mogelijkheden van NT2 aanbod binnen Vindingrijk. Waar heeft jullie school behoefte aan op dit gebied?

3. Formatief evalueren, de transfer naar leerlingen

Formatief evalueren heeft een plek gekregen binnen de school. Leerkrachten geven aan dat er ruimte voor verbetering is op het gebied van het maken van de transfer naar de leerlingen. Een uitdaging is om leerlingen nog beter bij het formatief evalueren te betrekken en hen nog meer eigenaar te maken van hun eigen leerproces, bijvoorbeeld door middel van het voeren van kind(leer)gesprekken. De kansen zitten hem in leerkrachtgedrag en terugkoppeling

(evaluatie).

4. Doorgaande lijn Kindcentrum (KIEMbreed)

Ondanks meerdere pogingen tot samenwerking met partners van de opvang (Kanteel), blijkt het een uitdaging om een doorgaande lijn te creëren. De grote vraag; wat is er nodig om deze samenwerking goed tot stand te laten komen? Ga onderzoeken wat KIEM in dit proces kan betekenen door het breder te bekijken. Daarnaast geeft het SMT aan dat binnen Vindingrijk een werkgroep kindcentrumontwikkeling gestart is (of gaat worden). Een mooi kans voor deze werkgroep om bovenstaande vraagstukken mee te nemen.

5. Ouderbetrokkenheid en communicatie

Ouders geven aan zeer tevreden te zijn over de communicatie met en door school. De directeur en medewerkers zijn zichtbaar en goed benaderbaar. De versterking zit hem in de aandacht voor verschillende culturen en diversiteit. Het is interessant om te onderzoeken waar nog kansen liggen, bijvoorbeeld door het aanbieden van informatie in verschillende talen (nieuwsbrief). Een mooie stap is al gemaakt met de aandacht die jullie hebben voor de vieringen en feestdagen van verschillende culturen.

* Het onderdeel OP4 Extra ondersteuning is tijdens deze audit onderbelicht gebleven. We zien het als kans om tijdens een volgende audit verder in te zoomen op dit onderdeel.

Een mooie prestatie in ontwikkeling ten opzichte van voorgaande jaren. Er is ontzettend hard gewerkt en veel bereikt. De vraag; 'Hebben wij alles goed in beeld, zijn er geen blinde vlekken en zijn wij klaar voor het inspectiebezoek?' kan als volgt beantwoord worden: ja, jullie hebben alles goed in beeld, er zijn nauwelijks blinde vlekken en ja, KC Vindingrijk is klaar voor het inspectiebezoek.

Risico's en kansen

In het onderstaande schema worden de bevindingen van de auditcommissie ten aanzien van de minimumstandaarden samengevat.

- De kleurcode groen staat voor: geen of laag risico (aanpakken binnen een jaar).
- De kleurcode oranje staat voor: midden risico (aanpakken binnen termijn van 6 maanden).
- De kleurcode rood staat voor: hoog risico (aanpakken binnen termijn van 3 maanden).
- Geen kleurcode wil zeggen dat hier geen uitspraak over te doen is.

Onderwijsproces (OP)	Schoolklimaat (SK)	Onderwijsresultaten (OR)	Kwaliteitszorg en ambitie (KA)	Financieel Beheer (FB)	Eigen norm (EN)
OP 1 Aanbod	SK 1 Veiligheid	OR 1 Resultaten	KA 1 Kwaliteitszorg	FB 1 Continuïteit	EN 1 Rijke ontwikkelingsomgeving medewerkers
OP 2 Zicht op ontwikkeling	SK 2 Pedagogisch klimaat	OR 2 Sociale en maatschappelijke competenties	KA 2 Kwaliteitscultuur	FB 2 Doelmatigheid	EN 2 (integrale) Kindcentra
OP 3 Didactisch handelen		OR 3 Vervolgsucces	KA 3 Verantwoording en dialoog	FB 3 Rechtmatigheid	EN 3 Leiderschap
OP 4 Extra Ondersteuning					
OP 6 Samenwerking					

Risico's & kansen

Probleem - standaard	Incidenteel - Structureel?	Bewijs - Onderbouwing	Impact op kinderen - Ouders - Systeem?	Mate van risico
OP				
OR1				
EN2 integraal kindcentrum	Structureel	Interview, Eerste indruk	Kind, Systeem	Midden

Aanbevelingen voor nader onderzoek

Voorafgaande aan de audit wilde de directeur graag weten of ze alles goed in beeld had met het oog op het inspectiebezoek in juni 2021. Dit is volgens het auditteam het geval: men heeft de verbeterpunten in beeld. Sterker nog, er wordt op deze gebieden al hard gewerkt om progressie te boeken.

Kansen:

- De focus ligt op dit moment bewust op visie, urgentie en maatschappelijk belang. Het verleggen van de focus op resultaten van tussen- en eindopbrengsten naar de focus op het zien, analyseren en benutten van het hoogst mogelijke potentieel van je leerlingen en medewerkers is een kans. Tijd en geld worden als mogelijke hulpbronnen benoemd, zijn er ook factoren waar medewerkers zelf invloed op hebben? (denk aan feedback, collegiale consultatie, out-of-the-box ideeën). Samen sparren over; wanneer is het voor ons goed? En vier je successen.
- Formatief evalueren heeft een belangrijke plek gekregen op de school. Leerkrachten geven aan dat er ruimte voor verbetering is op het gebied van het maken van de transfer naar de kinderen. Ga samen met leerkrachten na hoe zij meer tijd en ruimte krijgen om dit te verbreden, verdiepen en de borgen binnen het onderwijs op Vindingrijk.

Aanbevelingen voor ander onderzoek:

- De school is (terecht) trots op formatief evalueren, met name hoe dit ingericht is bij rekenen. Onderzoek hierin de succesfactoren en ga samen bekijken of deze ook weg te zetten zijn voor andere vakgebieden, of dat er daar iets anders nodig is. Het voeren van kindgesprekken (of uitbreiden daarvan) is daarbij een aanbeveling.
- Op welke wijze is het mogelijk om (nog) meer aandacht te besteden aan diversiteit / andere culturen?
- Is de communicatie vanuit school voor alle ouders goed te volgen? In het voedingsgebied van Vindingrijk zijn veel gezinnen waar thuis geen Nederlands gesproken wordt. Hoe bereik je deze ouders het beste? Worden ouders voldoende direct/actief benaderd?
- Onderzoek wat de impact is van de 'letterlijke' afstand die nu gevoeld wordt tussen peuter- en kleutergroepen. Welke kansen liggen hier en welke mogelijkheden zijn nog niet gezien of onderzocht? Is het fysiek bij elkaar brengen van peuter- en kleutergroepen binnen Vindingrijk een streven of noodzaak?
- Welke kansen liggen er nog op het gebied van NT2? Hoe willen jullie dit als school structureel en planmatig weg gaan zetten, om zo te komen tot jullie ambitie van een brede taalschool?
- Zijn de 'lessen in geluk' in te zetten voor medewerkers? Wat doet dit met het team?

Tot slot

Wij willen onze auditoren bedanken voor hun betrokkenheid en inzet. Ze hebben die dag laten zien dat zij zich open en waarderend opstellen en dat we als auditcommissie samen tot de kern komen.

Tot slot kijken wij met veel genoegen terug op de audit. Kindcentrum Vindingrijk heeft een mooie club professionals die zich met ziel en zaligheid inzetten voor de kinderen. In iedere organisatie liggen kansen en risico's. Het is mooi om te zien hoe vooruitstrevendheid zowel medewerkers, ouders als kinderen binnen Vindingrijk tonen. Wij hebben er dan ook alle vertrouwen in dat met het harde werken, het zicht op de toekomst en de gedrevenheid waarmee iedereen binnen het kindcentrum dit tegemoed treedt, ervoor zullen zorgen dat het kindcentrum blijft groeien en ontwikkelen. We wensen jullie dan ook een hele mooie toekomst.

Terugkoppeling n.a.v. **opvolgingsgesprek** d.d. 10-06-2021

Opvolging van de audit – wat is er nodig?

- Door feest van herkenning, is de meeste feedback al in proces gezet, acties lopen met ingang van nieuwe schooljaar;
- Voorbeeld technisch lezen en begrijpend lezen is einde volgend schooljaar verbeterd;
- Hoge verwachtingen ook al eerste aanzet gezet tot plan van aanpak – kern is het omgaan met verschillen, nu grijpen ze naar het gemiddelde omdat ze niet weten hoe alle kinderen te bedienen;
- Datzelfde geldt voor de beweging in het kindcentrum en de samenwerking met Kanteel (door andere opstelling van Klaske t.o.v. locatieleider) – laaghangend fruit wordt spoedig geplukt;
- In KC ontwikkeling accepteert Klaske nu meer dat ze in de lead is, maar wel met meer gelijkwaardigheid;
- Ouderbetrokkenheid en communicatie koppelen we aan NT2 en taalachterstand: meteen een aanbod voor ouders, in de school halen, afstand tot de school verkleinen;
- Wat is nodig:
 - Kwartaalgesprekken om vinger aan de pols te houden en van collega's te leren;
 - Goed om een keer met iemand te sparren over het uitlijnen van het cyclisch werken (kwaliteitszorg) in combinatie met formatief evalueren;
 - Advies = Iris benaderen om een keer meegenomen te worden in de cyclus van 't Mulderke.
- Fijn dat er nu vanuit bestuur heldere verwachtingen zijn voor KC vorming.
- De lead-auditoren plannen een afspraak in over een half jaar.