



Daltonschool Rijnsweerd

Schoolplan 2019-2023



Inleiding

Graag nodig ik u uit dit schoolplan van Daltonschool Rijnsweerd te lezen. Voor de periode 2019-2023 staan hierin de ambities die we willen bereiken en de doelen waaraan we gaan werken.

De ambities hebben een relatie met het Koersplan 2019-2023 van onze stichting, SPO Utrecht, 'De kracht van vakmanschap'.

Dit schoolplan is bedoeld als intern sturingsdocument. Belangrijke beslissingen en activiteiten zullen we de komende vier jaar toetsen aan de ambities die in dit plan staan. Ook is dit plan een horizontaal én verticaal verantwoordingsdocument. We tonen hiermee aan dat we aan onze wettelijke verplichtingen voldoen én expliciteren onze eigen ambities en aspecten van kwaliteit.

Dit schoolplan is het resultaat van een gezamenlijk proces van team en directie vastgesteld op 1 juni 2019 na instemming van de MR op 28 mei 2019. Op basis van het meerjarenperspectief in dit schoolplan stellen we jaarlijks jaarplannen op, waarin we de doelen en daden voor het betreffende schooljaar nader uitwerken. Daar waar dit schoolplan relaties heeft met verschillende andere beleidsdocumenten op school- en bestuursniveau, wordt hiernaar verwezen.

Drs. Ralf Tienhooven
Directeur Daltonschool Rijnsweerd

Inhoudsopgave

1. School en context ^[OBJ]	2
2. Koers, visie en speerpunten ^[OBJ]	3
3. Beleidsambities ^[OBJ]	5
3.1 Onderwijs ^[OBJ]	6
3.2 Personeel ^[OBJ]	9
3.3 Organisatie ^[OBJ]	11
3.4 Kwaliteit ^[OBJ]	13
4. Samenvatting ^[OBJ]	16
Gerelateerde documenten ^[OBJ]	20

1. School en context

Onze school

Op onze school geven we onderwijs volgens de Daltonkernwaarden: verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, samenwerking, effectiviteit en reflectie. De school staat voor een aanpak die aansluit bij de hoge potentie van de populatie. In een wijk waar veel hoogopgeleide ouders wonen is behoefte aan een school die aansluit bij de potentie van de leerlingen, zonder de zorg te veronachtzamen. De leerresultaten zijn zeer hoog en de score op de eindtoets ligt meestal rond 543 punten.

De omvang van de school is redelijk stabiel en het leerlingaantal schommelt rond de 320 leerlingen. Door de ontgroening in de wijk, is de verwachting dat dit aantal licht zal afnemen komende jaren. In totaal zijn er 17 groepen, waarvan 5 kleutergroepen. De rest van de groepen is steeds dubbel. De school bestaat uit één locatie. Het gebouw wordt gedeeld met Partou Kinderopvang. Partou heeft hier een kinderdagverblijf en een naschoolse opvang. Vrijwel alle kinderen van het kinderdagverblijf stromen in op school.

Onze school in de wijk

De wijk Rijnsweerd is een vrij specifieke wijk van Utrecht. Het gemiddelde opleidingsniveau van de bewoners is hoog en veel van hen werken op het naastgelegen universiteitsterrein. De huizenprijzen zijn hoog, waardoor Rijnsweerd een vrij eenzijdig bevolkingssamenstelling kent. In de wijk zelf wordt er eigenlijk alleen gewoond en zijn er nauwelijks voorzieningen zoals winkels ed. De belangrijkste samenwerkingspartner in de wijk is de bovengenoemde kinderopvangorganisatie Partou. In Rijnsweerd is Daltonschool Rijnsweerd de enige school; net hierbuiten zijn nog twee tot drie scholen dichtbij gelegen.

Onze schoolpopulatie

In de afgelopen jaren had onze school gemiddeld niet of nauwelijks gewichtenleerlingen. Volgens de nieuwe CBS berekening heeft onze school een schoolweging van 20. Gezien de (demografische) ontwikkelingen in de wijk en te verwachten (zij)instroom en uitstroom is het te verwachten dat de schoolweging in de komende jaren ongeveer gelijk blijft. Passend bij de bevolkingssamenstelling van de wijk, gaat het leren de meeste kinderen vrij gemakkelijk af. Zij starten hun schoolloopbaan over het algemeen met een behoorlijke hoeveelheid voorkennis.

2. Koers, visie en speerpunten

Koers

In het Koersplan van SPO Utrecht voor 2019-2023 met de titel 'De kracht van vakmanschap' zijn de visie en ambities voor de hele organisatie beschreven. De missie van SPO Utrecht is simpel, maar verre van eenvoudig: 'goed onderwijs voor alle leerlingen'.

Als openbare scholen staan SPO-scholen midden in de samenleving. Zij bieden een brede basis aan veel verschillende kinderen met verschillende achtergronden: kennis, vaardigheden, talenten én een fijne leeromgeving waar kinderen spelenderwijs leren samen te spelen en samen te werken. Niet voor niets is onze slogan: samen leren groeien.

De visie is verwoord in 4 uitgangspunten, die voor elke SPO-school gelden:

1. Onze school biedt een goede structuur
2. Onze school biedt een goed pedagogisch klimaat
3. Onze school biedt goed onderwijs
4. Onze school voedt op tot burger in de Nederlandse samenleving.

... een goede structuur betekent dat de organisatie past bij de visie van de school, er een stimulerende leeromgeving is, kinderen daarbinnen hun eigen verantwoordelijkheid hebben en we cyclisch werken aan schoolontwikkeling.

... een goed pedagogisch klimaat betekent dat binnen de gemeenschap van een school medewerkers en ouders samen werken aan de ontwikkeling en opvoeding van de kinderen. We hebben hoge verwachtingen van de mogelijkheden van kinderen en geven ieder een eigen stem. De SPO- school is een prettige en veilige omgeving waarin we naar elkaar omkijken.

... goed onderwijs houdt in dat we de brede ontwikkeling van leerlingen stimuleren in betekenisvolle leersituaties. We komen tegemoet aan de verschillen tussen leerlingen.

... opvoeden tot burger in de Nederlandse samenleving betekent dat we werken aan actief burgerschap binnen de democratische samenleving, de school staat open voor diversiteit en we leren de kinderen deze te waarderen.

Voor de komende periode staat het verder versterken van de kracht van vakmanschap centraal. Om deze optimaal te benutten, richten we ons op de volgende thema's, die onderling sterk verbonden zijn:

- Vakmanschap
- Eigentijds onderwijs beter organiseren
- Partnerschap met ouders en professionele partners

Visie van de school

Binnen deze koers en onze eigen schoolcontext zijn wij een school die de Daltonwaarden in de komende jaren gaat combineren met een evidence-informed benadering. Dit betekent dat we de waardevolle uitgangspunten van dalton omarmen en inpassen in een modern evidence-informed schoolconcept. In dit schoolconcept onderscheiden we hoofdgebieden: kennis en vaardigheden, wereldburgerschap en persoonlijk leiderschap. We gaan uit van een aantal heldere uitgangspunten, onderbouwd door onderzoek naar effectieve scholen wereldwijd, namelijk:

- Een kennisrijk, gegarandeerd curriculum
- Een centrale rol van de leerkracht
- Focus op expliciete directe instructie

- Monitoren van het leren
- Focus op de klas en lesgeven
- Gedeeld leiderschap in de professionele leergemeenschap

De komende jaren, maar ook daarna, zullen deze uitgangspunten steeds terugkomen in onze aanpak. Onze school was tot nu toe een 'klassieke' daltonschool. Centraal stonden de daltonpijlers, namelijk verantwoordelijkheid, zelfstandigheid, samenwerken, effectiviteit en reflectie. Dit zijn waardevolle uitgangspunten, die we graag behouden. Hiernaast constateren we dat het daltonconcept meer dan 100 jaar oud is en er inmiddels veel meer kennis is over hoe de effectiviteit van scholen vergroot kan worden. Deze wetenschappelijke inzichten dienen als uitgangspunt voor onze ontwikkeling komende jaren. Dit betekent dat we afscheid nemen van een aantal opvattingen die een rol hadden op onze school. Denk daarbij bijvoorbeeld aan meervoudige intelligentie, het omarmen van leerstijlen en de rol van leerkracht als coach. Daarbij wordt de overdracht van kennis belangrijker en de rol van de leerkracht steviger. Om het leren van en met elkaar vorm te geven en de leerkracht als onderwijsprofessional de rol te geven die op zijn plaats is, gaan we werken met professionele leergemeenschappen.

Speerpunten

Hiervoor beschreven we de visie en de context van onze school. Samen met de visie en de koers van onze stichting levert dat voor onze school voor de komende vier jaar een onderscheidend en veelomvattend speerpunt op, namelijk de transformatie van daltonschool Rijnsweerd tot een daltonschool met een evidence-informed benadering. De keuze voor een evidence-informed benadering heeft invloed op alle onderdelen van de schoolorganisatie en is bepalend in de keuzes die gemaakt worden. Effectiviteit van de verschillende aanpakken in het leren van kinderen staat centraal.

In het volgende hoofdstuk werken we deze speerpunten op de verschillende beleidsterreinen verder uit in ambities en doelen.

3. Beleidsambities

In dit hoofdstuk beschrijven we achtereenvolgens de beleidsterreinen onderwijs, personeel, organisatie en kwaliteit. Per onderdeel formuleren we hierbij onze ambities. Deze ambities komen mede voort uit de speerpunten die in het vorige hoofdstuk staan genoemd.

We onderscheiden de volgende ambities de komende vier jaar. Overigens zullen niet alle doelen in vier jaar behaald zijn; sommige ambities lopen door in de volgende schoolplanperiode.

1.	Ontwikkelen van een kennisrijk, uitdagend en gegarandeerd curriculum dat past bij onze doelgroep
2.	Ontwikkelen van een heldere visie op leren
3.	Focus op expliciete directe instructie
4.	Werken in professionele leergemeenschappen
5.	Onderwijspedagogiek en sociaal-emotionele ontwikkeling
6.	Persoonlijk leiderschap en dalton

Toelichting.

- Ontwikkelen van een kennisrijk, gegarandeerd curriculum dat past bij onze doelgroep:
We willen een coherent, cumulatief kenniscurriculum ontwikkelen dat past bij onze kinderen. Dat betekent dat we het niveau van ons aanbod willen verhogen voor alle kinderen. Op dit moment worden de methoden nog gevolgd die voor onze makkelijk lerende kinderen te weinig uitdaging bieden. We hebben hoge verwachtingen van alle leerlingen. Het kenniscurriculum heeft een duidelijke samenhang tussen leerdoelen, toetsen en leeractiviteiten. Het uitgangspunt is dat goed onderwijs afhankelijk is van een kenniscurriculum en leerkrachten die de complexiteit en samenhang van de leerdoelen begrijpen en kunnen onderwijzen.
- Het ontwikkelen van een heldere visie op leren
Het streven is om met onze school te komen tot een nieuwe visie. Deze visie zal het nieuwe kader vormen waarbinnen we onze schoolontwikkeling vormgeven. Het belang van kennis en de rol van de leerkracht zullen hier een belangrijke plek in krijgen. Dit op basis van moderne wetenschappelijke inzichten.
- Focus op expliciete directe instructie:
Op school is de leraar de meest bepalende factor in de leerprestaties van leerlingen. Effectieve leraren hebben een sterk ontwikkeld didactisch repertoire en leggen veel nadruk op directe instructie, herhaling en begeleiding/feedback. De specifieke instructietechnieken die zij toepassen zijn daarbij van grote invloed op de mate van effectiviteit. Leerlingen worden niet geboren met een uitgebreide set aan kennis en vaardigheden: gedrag en samenleven moet je leren. Onderzoek laat zien dat minimaal begeleide instructie minder effectief is dan instructie benaderingen die een sterke nadruk leggen op de begeleiding van het leerproces van de leerling (Kirschner, Sweller&Clark, 2006).

- **Werken in professionele leergemeenschappen:**
Een heel effectieve manier om het leren van en met elkaar te organiseren, is het werken in een professionele leergemeenschap. Een PLG kenmerkt zich door een onderzoeksmatige werkwijze, waarbij verbeteringen 'bottom-up' tot stand komen. In de PLG is het geven van professionele feedback een belangrijk onderdeel. De komende periode willen we onderzoeken of we de overstap naar werken in PLG's kunnen maken.
- **Onderwijspedagogiek en sociaalemotionele ontwikkeling:**
Nederlandse klassen zijn onordelijk en rumoerig en in het Nederlandse onderwijs ligt meer nadruk op straffen dan op belonen. Ook bij ons op school vinden we het noodzakelijk dat we een positieve, duidelijke en veilige schoolcultuur ontwikkelen, waarin kinderen weten waar ze aan toe zijn. Wij als onderwijsprofessionals zijn daar bepalend in en zullen het gewenste gedrag goed moeten voordoen 'modellen'. Grenzen en afspraken maken zijn daar een onderdeel van.
- **Persoonlijk leiderschap en dalton:**
Naast de evidence-informed aanpak die we kiezen, vinden we het van belang om onze daltonwaarden te borgen en te concretiseren in de dagelijkse praktijk. De essentie is dat we onze kinderen willen leren om zich verantwoordelijk en zelfstandig te gedragen ten opzichte van zichzelf, de ander en de omgeving. Net als bij het personeel, willen we bij onze kinderen persoonlijk leiderschap ontwikkelen.

3.1 Onderwijs

Pedagogisch klimaat en veiligheid

Het team van Rijnsweerd heeft bewust gekozen om op een daltonschool les te geven. Dit betekent dat iedere leerkracht het belangrijk vindt om de kinderen te helpen zelfstandig en verantwoordelijk personen te worden. Een belangrijk onderdeel daarvan is dat we veel aandacht besteden aan het bevorderen van de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van de kinderen. Om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken, zijn onze leraren pedagogisch competent. Zij creëren een veilige leeromgeving in de groep. Ons team zorgt ervoor dat de kinderen weten dat ze erbij horen en welkom zijn, en weten dat ze gewaardeerd worden. We vinden het belangrijk dat we onze kinderen leren om op een respectvolle manier met elkaar om te gaan. Vanzelfsprekend bij een daltonschool, stimuleren we hen om verantwoordelijkheid te nemen voor elkaar en de leeromgeving. Onlosmakelijk verbonden aan onze school, is het feit dat we kinderen stimuleren initiatief te nemen en goed zelfstandig te kunnen werken. Ons team is nieuwsgierig naar de ideeën van kinderen en hun inbreng wordt gewaardeerd. Jaarlijks monitoren we de sociale veiligheid met behulp van de het sociaal-emotionele volgprogramma Zien. De resultaten van Zien worden besproken en vertaalt naar concrete aanpakken in de groep.

Aanbod

In onderstaande tabel geven wij een overzicht van het leerstofaanbod op onze school en geven we aan middels welke aanpak, methodes en leermiddelen we de inhoud aanbieden

binnen de leertijd die we hiervoor reserveren. We werken hiermee aan de referentieniveaus voor taal en rekenen en voldoen aan de kerndoelen en de wettelijke eisen zoals beschreven in artikel 9 van de Wet op het primair onderwijs/artikel 13 van de Wet op de Expertisecentra. Voor rekenen, lezen en taalverzorging streven we naar het behalen van het fundamentele niveau 1F voor al onze leerlingen (100%). Daarnaast willen we dat 89,7% van onze leerlingen het streefniveau 1S/2F behaald. Hierbij willen we dat 96% van onze leerlingen voor lezen niveau 2F behaald, 88% van onze leerlingen voor taalverzorging 2F behaald, en 85% van onze leerlingen voor rekenen 1S behaald. Zie voor het bepalen van deze schooldoelen de bijlage 'Resultaten 2017 2019 ten opzichte van schoolweging en referentieniveaus'.

Kennisgebieden	Aanpak (methodiek, methode ect)
Nederlandse taal	Taal Actief, Veilig Leren Lezen, Grip op Lezen, Pennenstreken, Station Zuid
Rekenen en wiskunde	Wereld in Getallen
Engelse taal	Take it Easy
De Natuur, waaronder biologie	Vier Keer Wijzer
Geschiedenis	Vier Keer Wijzer
Aardrijkskunde	Vier Keer Wijzer
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Vier Keer Wijzer
Geestelijke stromingen	nvt
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	Vier Keer Wijzer
Expressie activiteiten	Muziek m.b.v. muziekdocent
Schoolveiligheid, welbevinden van leerlingen	Geen methode
Bevorderen gezond gedrag	Goed Gedaan
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Goed Gedaan

Zicht op ontwikkeling van de leerlingen

Bovenstaand aanbod bieden we leerlingen in een doorgaande ontwikkelingslijn. Daarbij stemmen we het aanbod en de aanpak zo goed mogelijk af op de onderwijsbehoeften van onze leerlingen. We gebruiken daarvoor de informatie die we over de ontwikkeling van de leerlingen hebben vanuit observaties, methodegebonden toetsen en toetsen uit het leerlingvolgsysteem. In onderstaand schema geven we aan welke (toets)gegevens we gebruiken om zicht te hebben op de ontwikkeling van onze leerlingen.

Kennisgebieden	Toets- en observatiegegevens
Nederlandse taal	Cito LVS

Rekenen en wiskunde	Cito LVS
Engelse taal	Take it Easy
De Natuur, waaronder biologie	Vier Keer Wijzer
Geschiedenis	Vier Keer Wijzer
Aardrijkskunde	Vier Keer Wijzer
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Vier Keer Wijzer
Geestelijke stromingen	-
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	
Expressie activiteiten	
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	Zien!
Bevorderen gezond gedrag	Zien!
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Streetwise
Bewegingsonderwijs	-

Enkele keren per jaar, namelijk in februari en juni, reflecteren leerkrachten en intern begeleider (IB) op de tussenresultaten van de leerlingen om het vervolgaanbod en de vervolgaanpak beredeneerd te bepalen. Dit wordt vastgelegd in Parnassys. De wijze waarop de interne ondersteuningsstructuur is vormgegeven en functioneert is vastgelegd in het zorgplan.

De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden hebben we beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Dit SOP is te lezen via Scholen op de Kaart en onze website.

Ambities, doelen en acties voor onderwijs

Voor het beleidsterrein onderwijs hebben we, vanuit de speerpunten die we hebben beschreven in hoofdstuk 2, de volgende ambities:

Ambities
We ontwikkelen een kennisrijk, uitdagend en gegarandeerd curriculum dat past bij de doelgroep
We ontwikkelen een heldere visie op leren en het leren organiseren
We zetten expliciete directe instructie schoolbreed in
We ontwikkelen een veilige schoolcultuur met heldere afspraken en regels op het gebied van Dalton

Om bovenstaande ambities te realiseren stellen we ons de volgende doelen en gaan we het volgende doen:

Doelen	Acties
---------------	---------------

In juni 2020 is een nieuw kennisrijk en uitdagend curriculum ontwikkeld passend bij de doelgroep	Het leerteam 'Curriculum Ontwikkeling' onderzoekt in schooljaar 2019-2020 herziening van ons aanbod en ontwerpt een nieuw curriculum DSR 2.0.
In januari 2020 wordt expliciete directe instructie schoolbreed ingezet	Het leerteam 'EDI' wordt geschoold op het gebied van directe instructie. Het leerteam vormt schrijft een plan voor het uitrollen van EDI in het team. Er wordt teamscholing bij Expertis ingekocht voor ondersteuning van het implementatietraject schoolbreed. Er wordt voldoende tijd gereserveerd om directe instructie te oefenen in de klas. Er wordt een rooster gemaakt waarbij leden van de stuurgroep in de klassen EDI-lessen bekijken.
In oktober 2019 wordt de daltonvisitatie met goed gevolg afgelegd	De dalton coördinator stelt samen met het team een Daltonplan op
In juni 2021 is sprake van een veiliger en positiever klimaat, waarin expliciete regels en afspraken gelden en maximale duidelijkheid en voorspelbaarheid is.	Het leerteam 'Positief Schoonklimaat' verdiept zich in de voorwaarden en afspraken die nodig zijn om een ordelijke, rustige, positieve en veilige leeromgeving vorm te geven. Op basis van deze kennis wordt een aanpak geschreven. De komende jaren wordt het team geschoold in effectieve pedagogiek. Indien noodzakelijk, wordt ter ondersteuning een schoolbrede methode voor sociaal emotionele vorming aangeschaft en geïmplementeerd.

In het laatste hoofdstuk staan deze doelen en acties in de komende vier jaar in tijd uitgezet.

3.2 Personeel

Didactische- en pedagogische kwaliteit van leerkrachten

In de komende vier jaar verleggen we de focus meer naar het vakmanschap van de leraar voor het verzorgen van goed onderwijs. Daarbij zien we de leraar niet als solist, maar als onderdeel van een professioneel team waarin gezamenlijk wordt gewerkt aan het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs. Ook partnerschap met ouders en andere professionele kernpartners zien we als onderdeel van het vakmanschap van de leraar.

In de gesprekscyclus staat de ontwikkeling van de werknemer centraal. Naast de 3 bekwaamheidseisen: vakinhoudelijke bekwaamheid, vakdidactische bekwaamheid en de pedagogische bekwaamheid wordt er ook gekeken naar samenwerking met collega's, samenwerking met externe partners en burgerschap. De gesprekscyclus, de observatie instrumenten (waaronder ICALT) en de kijkwijzers vormen instrumenten om de kwaliteit van het pedagogisch didactisch handelen van de leerkrachten te monitoren.

Bevoegdheid en bekwaamheid personeel

We hechten veel belang aan de kwaliteitscultuur binnen onze school. Dat betekent dat we veel aandacht hebben voor de ontwikkeling van het team en de individuele leerkrachten. Op onze school is van iedere leerkracht het actuele bekwaamheidsdossier aanwezig. Professionalisering is enerzijds gericht op de individuele bekwaamheidsontwikkeling van personeel (OP en OOP) en anderzijds op schoolontwikkeling die gericht is op het team als geheel.

Professionele organisatie

SPO Utrecht is een lerende organisatie en gericht op groei en ontwikkeling van het personeel. Dit krijgt o.a. vorm in de SPO Academie die bestaat uit:

- bovenschoolse netwerken voor specialisten en coördinatoren voor informatie, uitwisseling, inspiratie en intervisie
- incompany opleidingen voor o.a. Intern Begeleiders, schoolopleiders en directeuren
- cursussen en workshops voor en door eigen personeelsleden

Daarnaast is er veel aandacht voor de inductiefase van startend personeel middels inwerktrajecten, coaching en begeleiding (door schoolopleiders) en intervisiebijeenkomsten voor leerkrachten, IB's en directeuren.

SPO Utrecht heeft een partnerschap met de HU Pabo en de Universiteit van Utrecht waarin onder andere vorm geven wordt aan de opleidingsschool Utrecht-Amersfoort en de Werkplaats Onderwijsonderzoek waarbij wordt gezocht naar een duurzame verbinding tussen onderwijsonderzoek en de -praktijk. Onze school is een gecertificeerde opleidingsschool voor het opleiden van studenten. Dit keurmerk is in 2013 na een audit verkregen. Onze school is een lerende organisatie, met de schoolopleider als spil, waarbij specialisten en coördinatoren mede vormgeven aan de onderwijskundige doelen en kwaliteit. Zij nemen regelmatig klassenbezoeken af en geven pedagogische en didactische feedback gericht op groei en ontwikkeling. De school maakt de transitie naar het werken in professionele leergemeenschappen. Vooralsnog zal dat georganiseerd zijn in de vorm van leerteams rond een verbeteronderwerp. Streven is om dit door te laten groeien naar de PLG als 'bedrijfsunit' die verantwoordelijk is voor een groep kinderen en waar onderwijsverbeteringen bottom-up ontstaan. De specialisten zoals IBers en dergelijke kunnen dan door de PLG gevraagd worden hun expertise in te zetten bij het begeleiden van die groep leerlingen. In de organisatie worden overleggen geminimaliseerd en grotendeels vervangen door wekelijks overleg in de PLG.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

Wij streven naar diversiteit in de samenstelling van ons team, de schoolleiding en onze bovenschoolse organisatie. Daarbinnen er ook aandacht voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding.

Ambities, doelen en acties voor personeel

Voor het beleidsterrein personeel hebben we, vanuit de speerpunten die we hebben beschreven in hoofdstuk 2, de volgende ambities:

Ambities
Iedere leerkracht heeft kennis van relevant onderzoek en past dit toe in de dagelijkse praktijk
Iedere leerkracht ontwikkeld een onderzoekende houding

Er worden een aantal experts opgeleid met een hoog niveau van kennis op dat domein.
Er is sprake van een professionele cultuur waarin van en met elkaar wordt geleerd

Om bovenstaande ambities te realiseren stellen we ons de volgende doelen en gaan we het volgende doen:

Doelen	Acties
Iedere leerkracht heeft kennis van relevant onderzoek en past dit toe in de dagelijkse praktijk. Dit is te zien in de werkwijze die in de leerteams/PLG's wordt gebruikt.	Het team wordt geschoold in evidence-informed werken. Het team neemt kennis van de belangrijke relevante onderzoeken uit de cognitieve psychologie
Iedere leerkracht ontwikkeld een onderzoekende houding	Het team wordt geschoold in het gebruik van data en onderzoek
Eind schooljaar 2023-2024 is een aantal experts opgeleid met een hoog niveau van kennis op dat domein. Daarbij zijn begrijpend lezen, expliciete directe instructie, jonge kind in ieder geval domeinen met een specialist.	Er is een stuurgroep HPS (high performing school) gevormd, waarvan de leden een intensieve tweejarige scholing volgen bij het CBE. Er wordt gerichte, domeinspecifieke scholing gevolgd door een aantal leerkrachten.
Er is in toenemende mate sprake van een professionele cultuur waarin van en met elkaar wordt geleerd	Vanuit de leerteams worden de klassen gericht bezocht Er wordt gewerkt met PLG's waarin de professionele dialoog en feedback wordt opgezocht. In de PLG's wordt de leerlingbespreking gedaan en het verbeteren van de lessen met 'lesson study'. Het team wordt geschoold in 'erkende ongelijkheid' waarin autoriteit wordt verkregen op basis van kennis en vaardigheden en minder vanuit de hiërarchie. Er is een organisatorisch systeem opgesteld waarbij collega's elkaars lessen bezoeken en feedback geven en ontvangen.

In het laatste hoofdstuk staan deze doelen en acties, in de komende vier jaar in tijd uitgezet.

3.3 Organisatie

SPO Utrecht

Actief leren, eigenaarschap en verantwoordelijkheid voor jezelf en de omgeving zijn zowel voor leerlingen, voor directeuren en teams en voor het bestuur en de staf de belangrijkste

uitgangspunten. We sluiten daarbij aan bij de menselijke basisbehoeften relatie, competentie en autonomie en benutten onze gezamenlijke (denk)kracht en samenwerking. Binnen SPO Utrecht werken we op een professionele wijze samen vanuit de volgende doelen:

- Door ontmoeting en uitwisseling inspireren, (h)erkennen en steunen we elkaar.
- Vanuit verbondenheid en eigenheid is iedereen verantwoordelijk en samen eigenaar.
- We werken doelgericht en weloverwogen aan goed onderwijs.

SPO Utrecht kiest bewust voor integraal verantwoordelijke directeuren op elke school, die als onderwijskundig leider sturing geven. Het team is, onder eindverantwoordelijkheid van de directeur, gezamenlijk verantwoordelijk voor inhoud, aanpak en resultaat van het onderwijs.

Onze school

De organisatie van Daltonschool Rijnsweerd komt voort uit onze visie en speerpunten. Zoals eerder aangegeven, staat effectiviteit daarbij voorop. Het streven is de organisatie en de processen zo eenvoudig mogelijk te houden of te maken. Vooralsnog gaan we uit van het werken in een leerstofjaarklassensysteem. Wellicht verandert dit nog in de loop van de tijd, maar de verwachting is niet dat dit de komende vier jaar gebeurt. Daarbij hoort de kanttekening dat het lerarentekort wellicht ons dwingt om eerder na te denken over een andere aanpak. Omdat we het vakmanschap en de professionele rol van de leerkracht essentieel vinden, organiseren we de school zo dat zij in toenemende mate verantwoordelijkheid dragen voor onderwijsverbeteringen. De school is met ingang van schooljaar 2019-2020 nog georganiseerd in drie bouwen, maar de verwachting is dat deze bouwen eind van dat schooljaar plaats maken voor PLG's.

Samenwerking en communicatie met onze partners vinden we van het grootste belang. Daarbij is er een duidelijke relatie aangetoond tussen de betrokkenheid van ouders en het leren van kinderen. Op onze school is dit een aandachtspunt, omdat het contact tussen school en ouders vrij minimaal is. School was in het verleden een vrij gesloten bolwerk en ouders kwamen met name op school als het niet goed ging met hun kind. Komend jaren gaan we dit verbeteren. Belangrijke tools die we daarbij gebruiken zijn ons nieuwe communicatieplatform Social Schools en de nieuwe website. Daarnaast willen we de net gestarte ouderraad verder inhoud geven en de goede samenwerking met de MR behouden. Tevens willen we inzetten op een frequenter contact met ouders. Aanvullend willen we ouders maximaal informeren over de inhoudelijke koers van de school door jaarlijks twee ouderbijeenkomsten te organiseren.

Naast onze ouders vinden we het belangrijk om in toenemende mate samen te werken met Partou. Zij zijn onze directe partner waarmee we zoveel mogelijk afstemmen, ook op pedagogisch gebied.

Ambities, doelen en acties voor organisatie

Voor het beleidsterrein organisatie hebben we, vanuit de speerpunten die we hebben beschreven in hoofdstuk 2, de volgende ambities:

Ambities
We werken met gedeeld leiderschap door te leren in professionele leergemeenschappen
We organiseren een sterke samenwerking met onze ouders (partners)

We communiceren helder en adequaat
We werken nauw samen met onze stakeholders

Om bovenstaande ambities te realiseren stellen we ons de volgende doelen en gaan we het volgende doen:

Doelen	Acties
Vanaf schooljaar 2020-2021 werken we met gedeeld leiderschap door te leren in professionele leergemeenschappen	Het team wordt geschoold in het werken in een PLG en dan specifiek het omgaan met data, lesson study en leerlingbespreking.
We organiseren een sterke samenwerking met onze ouders (partners)	Vanaf schooljaar 2020-2021 is de gesprekscyclus aangepast naar meer (facultatieve) gespreksmomenten door het jaar heen.
We communiceren helder en adequaat met behulp van een communicatieplatform en de website.	Vanaf schooljaar 2020-2021 is Social Schools aangeschaft en geïmplementeerd. Vanaf schooljaar 2020-2021 heeft de school een nieuwe website
We werken nauw samen met onze stakeholders	De samenwerking met Partou wordt waar wenselijk versterkt. Personeel van Partou kan gedetacheerd worden op school. De doorstroom van Partou naar school wordt

In het laatste hoofdstuk staan deze doelen en acties in de komende vier jaar in tijd uitgezet.

3.4 Kwaliteit

Kwaliteitsontwikkeling binnen onze school

Volgens een vaste cyclus volgen wij de kwaliteit van het onderwijs op onze school. Waar nodig zetten we verbetering in. We doen dat op verschillende gebieden:

1. Het pedagogisch/didactisch handelen van de leerkrachten/medewerkers.
Het pedagogisch en didactisch handelen is voortdurend onderwerp van gesprek op onze school. Samen leren, verbeteren, uitproberen en oefenen wordt gestimuleerd en georganiseerd. Scholing en het vergroten van de kennis en vaardigheden van de medewerkers is daarbij erg belangrijk. Collega's bezoeken elkaars lessen gericht en de schoolopleider, specialisten, directeur en IBers leggen klassenbezoeken af en geven feedback. Het streven is om functionerings- en beoordelingsgesprekken steeds meer te vervangen door coachingsgesprekken.

2. De ontwikkeling en resultaten van de kinderen.
De ontwikkeling en resultaten van de kinderen worden stelselmatig gemonitord en besproken. In eerste instantie werd dat met name door de IBers gedaan, maar vanaf

schooljaar 2019-2010 zal dit door de leerkrachten zelf worden opgepakt. Dit past bij de visie op de leerkracht als verantwoordelijke professional. De verwachting is dat dit in de toekomst zal plaats vinden in de PLG's. Daarmee worden de resultaten ook niet meer eens in de zoveel tijd, maar wekelijks besproken. De IBer kan indien gewenst daarbij aanschuiven. Voor zowel de cognitieve leerresultaten als de sociaal-emotionele ontwikkeling worden goedgekeurde instrumenten gebruikt.

3. (Zelf)evaluatie- en tevredenheidsgegevens van medewerkers, ouders en kinderen (waaronder monitoring sociale veiligheid).

Monitoring van de sociale veiligheid wordt gedaan met behulp van Zien! Ook wordt met behulp van Beekveld en Terpstra de tevredenheid onder ouders, kinderen en personeel gemeten. Indien nodig worden hier vervolgacties aan gekoppeld.

4. Evaluatie van ambities en behaalde doelen uit het jaarplan.

Het proces om de doelen zoals verwoord in de jaarplannen wordt voortdurend gemonitord. Indien nodig wordt bijgestuurd zodat het behalen van de doelen zo goed mogelijk gegarandeerd wordt. Daarbij focussen we op deze doelen, waarmee we andere zaken zoveel mogelijk niet oppakken, tenzij noodzakelijk. Dit past binnen de uitgangspunten van een high performing organisation, waarbij de focus ligt op lange termijn doelen. De voortgang van het proces is een gedeelde verantwoordelijkheid van directie en leerteams/PLG's. Binnen onze school hebben we veel aandacht voor het volledig doorlopen van de PDCA-cyclus.

Kwaliteitsontwikkeling binnen SPO Utrecht

Ook bovenschools werken we op een cyclische wijze aan kwaliteit. Dit doen we door enerzijds de kwaliteit op de scholen te monitoren en anderzijds de scholen te ondersteunen. Met het Koersplan en de SPO ijkpunten (die voortkomen uit de uitgangspunten van de visie en missie) geeft het bestuur richting aan wat van scholen verwacht wordt. Iedere directeur legt jaarlijks verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs op de eigen school en de wijze waarop de SPO koers vorm wordt gegeven.

Het bestuur legt eveneens jaarlijks verantwoording af aan de Raad van Toezicht over ijkpunten op bestuursniveau.

De directeuren werken bovenschools samen met de beleidsmedewerkers van SPO Utrecht aan goed onderwijs. Tijdens de maandelijkse directieoverleggen (DOPO's) en leerteambijeenkomsten worden inhoudelijke thema's uitgediept en goede voorbeelden uitgewisseld.

Eens per vier jaar krijgt iedere school een interne audit om te kunnen reflecteren op de kwaliteit en eigen ontwikkeling.

Jaarlijks vindt op iedere school het kwaliteitsgesprek plaats tussen directie en beleidsmedewerkers. Als het thema hierom vraagt, sluiten ook de intern begeleider of andere specialisten aan bij het gesprek. Het kwaliteitsgesprek kent jaarlijks een ander thema. Dit thema is gerelateerd aan de visie en missie van SPO Utrecht en komt voort uit de bovenschoolse analyse van de kwaliteitsgesprekken.

Bovenschools wordt ieder jaar een analyse gemaakt van de eindresultaten van alle SPO scholen. Vierjaarlijks worden de (zelf)evaluatie en tevredenheidsgegevens geanalyseerd.

Hierover wordt gecommuniceerd in de jaarverslagen van SPO Utrecht.

Ambities, doelen en acties voor kwaliteit

Voor het beleidsterrein kwaliteit hebben we, vanuit de speerpunten die we hebben beschreven in hoofdstuk 2, de volgende ambities:

Ambities
Eind schooljaar 2019-2020 werken we met ambitiekaarten waarop staat wat we willen bereiken (Enigma)
Eind schooljaar 2019-2020 werken we met kwaliteitskaarten waarop de belangrijkste processen beschreven worden (Enigma)
Startend vanaf schooljaar 2019-2020 wordt op basis van data en onderzoek in de leerteams en PLG's continue gewerkt aan het verbeteren van het onderwijs.

Om bovenstaande ambities te realiseren stellen we ons de volgende doelen en gaan we het volgende doen:

Doelen	Acties
Eind schooljaar 2019-2020 werken met ambitiekaarten waarop staat wat we willen bereiken (Enigma)	Vanuit de directie en de zorg worden vanaf schooljaar 2019-2020 de ambities vertaald naar ambitiekaarten.
Eind schooljaar 2019-2020 werken we met kwaliteitskaarten waarop de belangrijkste processen beschreven worden (Enigma)	Vanuit de directie en zorg worden de vanaf schooljaar 2019-2020 de meest voorkomende processen vertaald naar kwaliteitskaarten.
De leerresultaten worden stelselmatig in kaart gebracht en geanalyseerd	In de zorg worden referentieniveaus bepaald. De leerresultaten worden periodiek geanalyseerd door de leerkrachten.
Startend vanaf schooljaar 2019-2020 wordt op basis van data en onderzoek in de leerteams en PLG's continue gewerkt aan het verbeteren van het onderwijs.	Het team wordt geschoold in het werken op een evidence-informed wijze.
In de planvorming op school wordt gezorgd voor het volledig doorlopen van de PDCA-cyclus.	

In het laatste hoofdstuk staan deze doelen en acties in de komende vier jaar in tijd uitgezet.

4. Samenvatting

In onderstaand schema is de meerjarenplanning van onze school voor 2019 - 2023 opgenomen:

Thema	Doelstelling 2023	Acties 2019-2020	Acties 2020-2021	Acties 2021-2022	Acties 2022-2023
Kwaliteit	Eind schooljaar 2019-2020 werken met ambitiekaarten waarop staat wat we willen bereiken (Enigma)	Vanuit de directie en de zorg worden vanaf schooljaar 2019-2020 de ambities vertaald naar ambitiekaarten.			
	Eind schooljaar 2019-2020 werken we met kwaliteitskaarten waarop de belangrijkste processen beschreven worden (Enigma)	Vanuit de directie en zorg worden de vanaf schooljaar 2019-2020 de meest voorkomende processen vertaald naar kwaliteitskaarten.			
	De leerresultaten worden stelselmatig in kaart gebracht en geanalyseerd	In de zorg worden referentieniveaus bepaald. De leerresultaten worden periodiek geanalyseerd door de leerkrachten.			
	Startend vanaf schooljaar 2019-2020 wordt op basis van data en onderzoek in de leerteams en PLG's continue gewerkt aan het verbeteren van het onderwijs.	Het team wordt geschoold in het werken op een evidence-informed wijze. In de planvorming op school wordt gezorgd voor het volledig doorlopen van de PDCA-cyclus.	Doorontwikkelen PLG: lesson study, leerlingbespreking en datateam-methode	Doorontwikkelen PLG: lesson study, leerlingbespreking en datateam-methode	Doorontwikkelen PLG: lesson study, leerlingbespreking en datateam-methode
	In de planvorming op school wordt gezorgd voor het volledig doorlopen van de PDCA-cyclus.				

Onderwijs	Er is een kennisrijk, uitdagend en gegarandeerd curriculum dat past bij de doelgroep	Analyseren huidige curriculum, onderzoek en kennis opdoen van mogelijkheden, aanzet tot herontwerp	Herontwerp van het curriculum	Herontwerp van het curriculum	Herontwerp van het curriculum
	Expliciete directe instructie wordt schoolbreed ingezet	Teamscholing op expliciete directe instructie, toepassing in de praktijk	Teamscholing op expliciete directe instructie, toepassing in de praktijk, borging		
	In oktober 2019 wordt de daltonvisitatie met goed gevolg afgelegd	De dalton coördinator stelt samen met het team een Daltonplan op			
	In juni 2021 is er sprake van een veilig en positief klimaat, waarin expliciete regels en afspraken gelden en maximale duidelijkheid en voorspelbaarheid is.	Het leerteam 'Positief Schoolklimaat' verdiept zich in de voorwaarden en afspraken die nodig zijn om een ordelijke, rustige, positieve en veilige leeromgeving vorm te geven. Op basis van deze kennis wordt een aanpak geschreven. De komende jaren wordt het team geschoold in effectieve pedagogiek. Indien noodzakelijk, wordt ter ondersteuning een schoolbrede methode voor sociaal emotionele vorming aangeschaft en geïmplementeerd.			
Personeel	Iedere leerkracht heeft kennis van	teamscholing op evidence-informed	teamscholing op evidence-informed	teamscholing op evidence-informed	teamscholing op evidence-informed

	relevant onderzoek en past dit toe in de dagelijkse praktijk	werken/cognitieve psychologie	werken/cognitieve psychologie	werken/cognitieve psychologie	werken/cognitieve psychologie
	Iedere leerkracht ontwikkelt een onderzoekende houding	Scholing op werken in een professionele leergemeenschap	Scholing op werken in een professionele leergemeenschap	Scholing op werken in een professionele leergemeenschap	Scholing op werken in een professionele leergemeenschap
	Er zijn een aantal experts opgeleid met op dit domein een hoog niveau van domeinkennis (in ieder geval begrijpend lezen, EDI, jonge kind)	In ieder geval scholing van individuele leerkracht op begrijpend lezen (close reading) en EDI	In ieder geval scholing van individuele leerkracht op begrijpend lezen (close reading) en EDI	In ieder geval scholing van individuele leerkracht op begrijpend lezen (close reading) en EDI	In ieder geval scholing van individuele leerkracht op begrijpend lezen (close reading) en EDI
	Er is sprake van een professionele cultuur waarin van en met elkaar wordt geleerd	Collegiale uitwisseling, feedbacktrainingen, oefenen	Collegiale uitwisseling, feedbacktrainingen, oefenen	Collegiale uitwisseling, feedbacktrainingen, oefenen	Collegiale uitwisseling, feedbacktrainingen, oefenen
Organisatie					
	De school werkt met gedeeld leiderschap en bottom up verbeteren door PLG's	De transitie naar het werken in PLG's wordt ingezet: er wordt geoefend	Er wordt gewerkt in PLG's	De PLG's ontwikkelen zich verder	De PLG's ontwikkelen zich verder
	De school heeft een sterke samenwerking met ouders	Gesprekscyclus met ouders wijzigen, Ouderraad organiseren en belangrijke rol geven bij activiteiten, thema-avonden organiseren	Rol van de OR als uitbreiden, Ouders blijven betrekken dmv thema-avonden, klankbordgroepen op onderwerpen	Rol van de OR als uitbreiden, Ouders blijven betrekken dmv thema-avonden, klankbordgroepen op onderwerpen	Rol van de OR als uitbreiden, Ouders blijven betrekken dmv thema-avonden, klankbordgroepen op onderwerpen
	De school communiceert helder en adequaat	Vernieuwen website, Implementeren Social Community			
	De school werkt nauw samen met haar stakeholders	Samenwerking met Partou waar wenselijk intensiveren			
	De school is	Het schoolplein is	Het	Het	Het

	een ordelijke, aantrekkelijk leeromgeving	her-ontwikkeld, Er wordt een meerjarenplan opgesteld en uitgevoerd voor het vervangen van meubilair en het opknappen van het interieur. De school wordt opgeruimd en er worden beheersafspraken gemaakt	meerjarenplan voor interieur en meubilair wordt uitgevoerd	meerjarenplan voor interieur en meubilair wordt uitgevoerd	meerjarenplan voor interieur en meubilair wordt uitgevoerd
--	---	---	--	--	--

Jaarplan

Jaarlijks maken wij een jaarplan, gebaseerd op de meerjarenplanning in het schoolplan. Het jaarplan geeft ons de gelegenheid eerdere activiteiten te evalueren en borgen, concrete activiteiten te benoemen die dat jaar plaats zullen vinden, en de meerjarenplanning zo nodig bij te stellen. Ook kan de inzet van personeel en financiën voor dat schooljaar afgestemd worden op deze activiteiten. In het jaarplan komen naar voren: welke doelen worden bereikt, welke activiteiten worden uitgevoerd, het tijdspad waarbinnen de activiteiten plaatsvinden, wie betrokken zijn en wie verantwoordelijk is voor het proces, wanneer het doel bereikt moet zijn en hoe en wanneer de activiteiten geëvalueerd worden.

Gerelateerde documenten

In dit schoolplan verwijzen we regelmatig naar andere relevante beleidsdocumenten. Hieronder sommen we ze op en geven, waar mogelijk, de directe links naar deze documenten.

Bestuur

Koersplan

Beleidsdocument vrouwen in de schoolleiding

School

Schoolgids

SOP

Schoolveiligheidsplan

Resultaten 2017 2019 ten opzichte van schoolweging en referentieniveaus