



Schoolplan 2019-2023 Kindcentrum Rijnvliet

## **Inleiding**

Graag nodig ik je uit dit schoolplan van Kindcentrum Rijnvliet 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.

Omdat Kindcentrum Rijnvliet een startend kindcentrum is, is in dit schoolplan een combinatie beschreven van huidige situatie en wenselijke situatie waar we naar toe werken. Dit betekent ook dat dit schoolplan echt een werkdocument is wat de komende vier jaar meermaals geëvalueerd en bijgesteld zal gaan worden.

Dit schoolplan is het resultaat van een gezamenlijk proces van team en directie vastgesteld op 27 mei 2019. Kindcentrum Rijnvliet beschikt nog niet over een MR. De conceptversie van het schoolplan is gelezen door twee ouders van ons kindcentrum.

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.

Annelies Meijer  
Directeur Kindcentrum Rijnvliet

## **Inhoudsopgave**

1. School en context .....	2
2. Koers, visie en speerpunten .....	4
3. Beleidsambities .....	6
3.1 Onderwijs.....	6
3.2 Personeel .....	10
3.3 Organisatie.....	13
3.4 Kwaliteit.....	17
4. Samenvatting .....	19
Gerelateerde documenten .....	21

## **1. School en context**

### Ons kindcentrum

Kindcentrum Rijnvliet is een nieuw kindcentrum in de nieuwbouwwijk Rijnvliet. De wijk is gelegen aan de rand van Leidsche Rijn, tussen De Meern, Langerak en Papendorp in. Op dit moment is ons kindcentrum gehuisvest in een tijdelijke locatie aan de sportvelden. In 2020 betrekken we ons nieuwe gebouw midden in de nieuwe wijk. Het nieuwe gebouw krijgt een directe verbinding met het voedselbos. Omdat we een startend kindcentrum zijn, zullen we de komende jaren naar verwachting alleen maar groeien. Het maximum aantal kinderen in de nieuwbouw ligt op ongeveer 400 kinderen van 4-12 jaar en 48 kinderen van 0-4 jaar (per dag).

De instroom van nieuwe kinderen verloopt enigszins grillig: we zien nu een eerste piek in de zomer van 2019. We hanteren geen vaste instroommomenten. Dit betekent dat groepen regelmatig van samenstelling kunnen veranderen. We hebben door verhuizingen naar de wijk te maken met veel zij-instromende leerlingen die hun eigen bagage meenemen én opnieuw moeten wortelen in de wijk en in ons kindcentrum. We hebben hier binnen ons Well being programma veel aandacht voor.

Omdat we een integraal kindcentrum zijn bieden we onderwijs en opvang vanuit dezelfde pedagogisch-didactische visie en werken we zoveel mogelijk vanuit een doorgaande lijn. Dit betekent dat we veel groepsdoorbroken gaan werken. Het werken aan Well being én het werken binnen grote, vakoverstijgende projecten zijn twee andere belangrijke pijlers binnen Rijnvliet. Passie, avontuur en ondernemerschap kenmerken daarnaast ons concept.

### Onze school in de wijk

De wijk Rijnvliet wordt op dit moment gebouwd. De eerste woningen uit fase 1 en 2 zijn opgeleverd. Dit betreft (sociale) huur- en koopwoningen. In totaal worden circa 1000 woningen gebouwd. Voor de bouw van de wijk zijn meerdere jaren gereserveerd. Kindcentrum Rijnvliet bouwt op dit moment aan haar netwerk in de wijk. De belangrijkste samenwerkingspartner is Kind&Co waarmee we het kindcentrum realiseren. Daarnaast zijn we in contact met het buurtteam Leidsche Rijn, het samenwerkingsverband, Jeugdgezondheidszorg en de voetbalvereniging. We verwachten op termijn ook een samenwerking met cultuur, natuur en sport partners. Omdat er relatief weinig voorzieningen in de wijk zijn gepland, zal Kindcentrum Rijnvliet een belangrijke buurtfunctie gaan invullen. We willen er zijn voor alle mensen in de buurt en staan ook open voor samenwerking met mensen en partijen uit de buurt, zolang dit allemaal bijdraagt aan een positieve ontwikkeling van de kinderen.

### Onze schoolpopulatie

We verwachten dat veruit het grootste deel van onze kinderen uit de wijk Rijnvliet zal komen (95-100%). We weten dat het grootste gedeelte van de woningen koopwoningen in het midden en hogere segment zijn en dat voor veel kinderen buitenschoolse opvang is aangevraagd bij de vooraanmelding. We verwachten daarom dat vooral de 'tweeverdieners' veel vertegenwoordigd zullen zijn. Daarnaast zal er een kleine groep kinderen zijn die in aanmerking komt voor een VVE indicatie. We verwachten dus een variatie in kinderen die op ons kindcentrum gaan starten. Omdat Kindcentrum Rijnvliet pas net gestart is, zijn er nog geen gegevens bekend van gewichtenleerlingen en schoolweging. Als we ons kindcentrum vergelijken met andere scholen in vergelijkbare wijken, dan verwachten we op een schoolweging van 23-27 uit te komen.



## 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 omarmt 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 het kindcentrum

Binnen deze koers en onze eigen schoolcontext zijn wij een kindcentrum dat bijdraagt aan een goede start van kinderen. Als zij ons kindcentrum verlaten, stappen ze zelfverzekerd de wereld in. Breed ontwikkeld, met de juiste kennis en vaardigheden en met een goed ontwikkeld gevoel van verantwoordelijkheid voor elkaar en de omgeving. Ze zijn in staat om zaken op waarde te schatten, keuzes te maken en boven zichzelf uit te stijgen.

Als kinderen ons kindcentrum verlaten, kunnen ze als zelfstandige jonge mensen een volgende stap in hun schoolloopbaan en leven zetten. Ben je van Rijnvliet, dan ben je creatief en durf je buiten bestaande kaders te denken. Onze kinderen blijven overeind in een maatschappij die snel verandert. Ze zijn in staat zich aan veranderende omstandigheden aan

te passen, zonder daarbij de 'eigen ik' uit het oog te verliezen. Sterker nog: op Rijnvliet leer je om actief een bijdrage te leveren aan de maatschappij, vanuit je eigen kracht, talenten en mogelijkheden. Niet afwachten dus, maar je verantwoordelijkheid nemen!

Ons kindcentrum is de uitgelezen leer- en oefenplaats voor avontuur in de zin van ontdekkend leren, je de 21ste eeuwse vaardigheden toe-eigenen, de plaats voor project based learning. De vorming van ieders unieke krachten en talenten leer je hier niet alleen ontdekken, je kan ze benutten en versterken! We noemen dat zelfontplooiing of het vinden van je eigen unieke ik. Wie ben ik en wat is de bedoeling van mijn zijn? We willen kinderen helpen om het antwoord te vinden op die vraag. Kortom, vanuit passie, avontuur, ondernemerschap en Well being werken we aan een stevig fundament!

Vanuit deze visie stellen we drie pijlers in ons concept centraal:

1. Een **onbegrensde** ontwikkeling voor elk kind. Onbegrensd in de zin van leeftijd (0-13 jaar), groepsdoorbroken werken en de indeling van de dag (onderwijs- en vrije tijd).
2. Kinderen en medewerkers werken vanuit het curriculum **Well being** aan een gezonde levensstijl, persoonlijke ontwikkeling, persoonsvorming, sociale vorming en bewustzijn en eigenaarschap van het eigen ontwikkelproces.
3. Binnen **avontuurlijke**, vakoverstijgende projecten, gerelateerd aan bestaande situaties of problemen, leren kinderen onder andere in samenhang en context kennis en vaardigheden aan. **Ondernemerschap en passie** staan hierbij centraal.

### 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 de volgende speerpunten op:

1.	In het kader van <b>vakmanschap</b> werken medewerkers vanuit leerlijnen en doelen en avontuurlijke projecten. Er is, binnen kaders, veel eigenaarschap bij medewerkers ten aanzien van het ontwikkelen van onderwijs.
2.	We <b>organiseren</b> ons onderwijs onder meer met behulp van groepsdoorbroken werken en mentorgroepen. Ook hiervoor is <b>vakmanschap</b> noodzakelijk. We hanteren één <b>gezamenlijke</b> professionele aanpak binnen één IKC.
3.	We zetten een <b>gemeenschappelijke</b> IKC organisatie neer samen met alle partners in ons kindcentrum.

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.

#### **3.1 Onderwijs**

##### Pedagogisch klimaat en veiligheid

Het pedagogisch klimaat en veiligheid binnen het kindcentrum vormen de basis voor de ontwikkeling van kinderen en medewerkers. Het is niet voor niks dat het curriculum Well being de eerste pijler is van onze aanpak en ons aanbod. We zijn ervan overtuigd dat als kinderen zich fysiek en mentaal welbevinden, als ze zich kunnen inspannen én ontspannen, als ze onderdeel zijn van een positieve groep en zich emotioneel vrij (en goed) voelen, dat kinderen alleen dan tot optimale ontwikkeling komen.

Het curriculum Well being kent vier onderdelen: 'Mijn brein', 'De ander en ik', 'Mijn lichaam' en 'Mijn passie en ik'. Binnen 'Mijn brein' leren kinderen zoveel mogelijk een growth mindset aan, krijgen ze inzicht in de werking van hun brein en wordt er actief gewerkt aan de executieve functies (zoals zelfsturing). Binnen 'De ander en ik' wordt onder andere gewerkt aan burgerschap en het oordeelvrij samenwerken/ leven/ spelen met anderen. Hierbij is ook het onderdeel 'groepsvorming' essentieel en het wortelen in de nieuwe omgeving. We spelen hierbij intensief in op het gegeven dat elk kind op Kindcentrum Rijnvliet recent een grote verandering heeft meegemaakt (nieuw in de wijk, een nieuw huis, nieuwe burens, nieuwe vrienden en een nieuw kindcentrum). Ook 'Vreedzaam' (Vreedzame Wijk) komt hierin terug. Binnen 'Mijn lichaam' wordt gewerkt aan bewustwording, beweging, gezonde voeding en seksuele en relationele ontwikkeling. Binnen 'Mijn passie en ik' tenslotte wordt gewerkt aan het ontdekken/ ontwikkelen van de eigen identiteit, persoonlijke drive en talentontwikkeling. Wat inspireert jou om een volgende stap te zetten in jouw ontwikkeling?

Elke dag is er bij de start van de dag ruimte gereserveerd om te werken aan Well being. Er wordt dan actief gewerkt aan de (kern)doelen die binnen de verschillende domeinen van Well being vallen. Er worden bijvoorbeeld oefeningen gedaan met betrekking tot de Growth Mindset of lessen vanuit Vreedzaam gegeven. Wekelijks voeren de medewerkers daarnaast mentorgesprekken met kinderen. Maar misschien wel het belangrijkste is de voorbeeldrol van medewerkers. Well being is namelijk meer dan een curriculum, het is een werkwijze én houding die we continu willen uitdragen.

We denken dat we door het curriculum Well being preventief werken aan de veiligheid binnen ons kindcentrum. In het najaar van 2019 nemen we voor het eerst een veiligheidsmonitor af zodat we ook kunnen gaan onderzoeken of de veiligheid daadwerkelijk op orde is. Er zijn op dit moment geen aanwijzingen dat dit niet zo is. We hebben nog geen definitieve keuze gemaakt voor het instrument waarmee we de sociale veiligheid gaan monitoren. De uitkomsten evalueren we met het team. We kijken daarbij of er aanpassingen nodig zijn in ons handelen, in onze aanpak en/ of aanbod.

#### **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. De niveaus 2F (lezen en taalverzorging) en 1S (rekenen) willen we respectievelijk met **83%(lezen), 63% (taalverzorging) en 52%** (rekenen) van onze leerlingen bereiken. Omdat Kindcentrum Rijnvliet zich bij het vaststellen van de eigen normen niet kan baseren op data uit het verleden, is deze norm gebaseerd op resultaten van vergelijkbare scholen. De normen voor Rijnvliet hebben we enigszins naar boven bijgesteld om ambitieuze doelen te stellen.

In onderstaand schema geven we aan welke methodieken en aanpak we gebruiken. Voor sommige methoden geldt dat we deze tijdelijk gebruiken omdat we in deze opstartfase ook verkennen welke methodieken het meest passend zijn bij onze visie, concept, populatie en doelen.

<b>Kennisgebieden</b>	<b>Aanpak (methodiek, methode ect)</b>
Nederlandse taal	Taal op Maat, Spelling op Maat, Project Based Learning (PBL) projecten, Nieuwsbegrip, Lijn3
Rekenen en wiskunde	Wereld in getallen, PBL projecten
Engelse taal	Nader te bepalen, nu aan de hand van de kerndoelen en Engelstalige liedjes
De natuur, waaronder biologie	Voor de zaakvakken werken we met Project Based Learning. We werken binnen grote, vakoverstijgende projecten aan kennisdoelen en vaardigheden.
Geschiedenis	
Aardrijkskunde	
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Curriculum Well being, Vreedzaam, Project Based Learning
Geestelijke stromingen	
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit van de samenleving	
Expressie activiteiten	Techniek, tekenen, handvaardigheid en muziek binnen Project Based Learning, tekenles daarnaast door gespecialiseerde groepsleerkracht (er is nog geen specifieke methode/ aanpak gekozen).
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	Curriculum Well being, Vreedzaam
Bevorderen gezond gedrag	Curriculum Well being, Vreedzaam
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Project Based Learning, Curriculum Well being, Vreedzaam. Voor gedrag in verkeer is (nog) geen specifieke methode/ aanpak gekozen. Dit wordt vooralsnog geïntegreerd in de vakoverstijgende projecten.

Zintuigelijke en lichamelijke ontwikkeling	Curriculum Well being (hier valt ook bewegingsonderwijs binnen)
--	---

### **Toelichting PBL projecten**

Het werken vanuit vakoverstijgende, betekenisvolle projecten is een belangrijk kenmerk van de werkwijze van Kindcentrum Rijnvliet. De projecten gaan altijd over echte problemen en situaties. Vaak zijn dit problemen die 'dicht bij huis' herkenbaar zijn. Denk bijvoorbeeld aan een probleem zoals klimaatsverandering. Het kunnen grote, maar ook kleine problemen zijn. Belangrijk is dat de kinderen binnen de projecten daadwerkelijk aan een oplossing kunnen werken die in elk geval op kleine schaal iets kunnen betekenen.

Binnen de projecten staan de kerndoelen van wereldoriëntatie centraal, evenals de 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden. Er worden geen methodes gebruikt. De bedoeling is dat kinderen en medewerkers in een portfolio de ontwikkeling binnen de projecten gaan bijhouden (zowel op kennis als op vaardigheden). Dit wordt de komende jaren verder uitgewerkt.

### **Toelichting Oracy**

Een belangrijk onderdeel van het aanbod in de Nederlandse taal op Kindcentrum Rijnvliet wordt het deelgebied 'Oracy'. Oracy gaat over het letterlijk en figuurlijk krijgen, hebben en goed gebruiken van een stem. Bij Oracy leer je spreek- en luistervaardigheden. Het curriculum voor Oracy wordt de komende jaren verder uitgewerkt en vormt een sterk verband tussen de Nederlandse taal (basisvakken), wereldoriëntatie en sociaal-emotionele ontwikkeling.

### **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, de mentorgesprekken, methodegebonden toetsen en toetsen uit het leerlingvolgsysteem. In onderstaand schema geven we aan welke (toets)gegevens we **vooral** nog gebruiken om zicht te hebben op de ontwikkeling van onze leerlingen.

<b>Kennisgebieden</b>	<b>Toets- en observatiegegevens</b>
Nederlandse taal	Mentorgesprekken, Methodegebonden toets, CITO
Rekenen en wiskunde	Mentorgesprekken, Methodegebonden toets, CITO
Engelse taal	Nader te bepalen
De Natuur, waaronder biologie	Mentorgesprekken, Rubrics PBL, kennistoetsen (voor, tijdens, na)
Geschiedenis	
Aardrijkskunde	
Maatschappelijke verhoudingen, waaronder staatsinrichting	Mentorgesprekken, Rubrics PBL, kennistoetsen (voor, tijdens, na)
Geestelijke stromingen	Mentorgesprekken, Rubrics Well being, kennistoetsen PBL
Bevorderen actief burgerschap en sociale integratie, overdragen kennis over/kennismaking met de diversiteit	

van de samenleving	
Expressie activiteiten	Ontwikkeling volgen middels Rubrics (nog te ontwikkelen), presentaties
Schoolveiligheid, welbevinden van de leerlingen	ZIEN, KIJK, Rubrics Well being
Bevorderen gezond gedrag	Rubrics Well being
Bevordering sociale redzaamheid, waaronder gedrag in het verkeer	Rubrics Well being, rubrics PBL
Zintuigelijke en lichamelijke ontwikkeling	Rubrics Well being (nog te ontwikkelen)

Enkele keren per jaar in januari en in juni/ juli 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 interne ondersteuningsstructuur wordt in 2019-2020 verder vormgegeven (gezien de fase van ontwikkeling waarin het kindcentrum zich nu bevindt. De wijze waarop de interne ondersteuningsstructuur is vormgegeven en functioneert wordt vastgelegd in de kwaliteitskaart 'Zorg'.

De wijze waarop we leerlingen met extra ondersteuningsbehoefte begeleiden hebben we beschreven in ons Schoolondersteuningsprofiel (SOP). Dit SOP is te lezen als bijlage van dit schoolplan.

### **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:

<b>Ambities</b>
1. Het werken vanuit zinvolle projecten is een vanzelfsprekende manier van werken binnen het kindcentrum voor kinderen, medewerkers en ouders. Avontuur, ondernemerschap en passie hebben daarbinnen altijd een herkenbare rol hebben.
2. Kinderen leren zelfbewust en voelen zich verantwoordelijk voor hun eigen leerproces.
3. KC Rijnvliet is een gezond kindcentrum.

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

<b>Doelen</b>	<b>Acties</b>
Het curriculum voor Project Based Learning (PBL) is uitgewerkt in een helder overzicht van kennisdoelen, vaardigheidsdoelen, aanpak en aanbod.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Afronden pilot 1 en evalueren.</li> <li>• Opstellen van concept werkwijze door werkgroep.</li> <li>• Werkwijze PBL vertalen naar projecten Jonge Kind en vrije tijd.</li> <li>• Opstellen overzicht kennisdoelen/ vaardigheidsdoelen.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pilot 2 starten obv nieuw concept werkwijze.</li> <li>• Studiereis High Tech High</li> <li>• Werkwijze 'volgen van ontwikkeling' verder aansluiten bij PBL werkwijze.</li> </ul>
Elke leerkracht ontwerpt jaarlijks minimaal twee projecten volgens de principes van PBL en voert deze uit.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Leerkrachten scholen in werkwijze en planning PBL.</li> <li>• Borgen door intervisie, coaching en werkwijze evalueren</li> </ul>
Curriculum ontwikkelen binnen Well being over 'mijn brein' en 'growth mindset'.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkgroep 'Well being' werkt curriculum verder uit en legt voor aan team en MT ter besluitvorming.</li> <li>• Uitrol curriculum en werkwijze.</li> <li>• Inplannen audit om Well being te evalueren.</li> </ul>
Curriculum Oracy ontwikkelen met raakvlakken met 'Well being', 'Project Based Learning' en het basisdomein 'Taal'.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studiereis School 21 tav Well being en Oracy</li> <li>• Op basis van bestaande (wetenschappelijke) kennis en de kerndoelen Nederlandse curriculum 'Oracy' maken door werkgroep</li> <li>• Uitrol curriculum en werkwijze.</li> </ul>

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 nog 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.

Elke school wil goede leerkrachten. En Kindcentrum Rijnvliet vraagt nog méér. Medewerkers van Rijnvliet beschikken over uitstekende pedagogisch-didactische vaardigheden. Ze moeten excelleren in het werken vanuit doelen en leerlijnen (in plaats van het volgen van methodes) en goed kunnen werken in een heterogene groep. Dit betekent dus ook dat je als medewerker van Rijnvliet zeer flexibel moet zijn. Daarnaast verwachten we van medewerkers dat zij actief investeren in ons nieuwe concept, een nieuwe samenwerking en nieuwe ontwikkelingen. Dit betekent ook dat we van medewerkers vragen zich continu te verdiepen in onderwijs ontwikkelingen en mee te bouwen aan het verder vormgeven van ons kindcentrum. Een essentieel onderdeel van ons aanbod is het curriculum Well being. Binnen dit curriculum en het groepsdoorbroken werken is de rol van de mentor zeer belangrijk. Werken als mentor vraagt bijvoorbeeld veel coachingsvaardigheden. Ook vraagt deze rol flexibiliteit: je geeft als mentor niet altijd instructie aan je 'eigen' kinderen.

De principes van de 'Growth Mindset' zijn ook voor medewerkers van Rijnvliet essentieel. We verwachten dat medewerkers een growth mindset ontwikkelen en dit actief in zetten. In de toekomst gaat het team, de samenwerking en de leergemeenschap hier ook naar ontwikkeld worden. Belangrijk tot slot is dat elke medewerker een eigen passie heeft die hij of zij kan vertalen naar onderwijs en/ of opvang.

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 werkt eraan in de toekomst een gecertificeerde opleidingsschool te worden. De audit hiervoor staat nog niet gepland.

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.

Specifiek in de opbouwfase waarin Kindcentrum Rijnvliet zich bevindt wordt er zeer veel werk verricht door inhoudelijke werkgroepen. Deze werkgroepen bestaan uit medewerkers vanuit onderwijs en opvang, zodat continu ontwikkeld wordt vanuit de gezamenlijke visie. In de toekomst zullen steeds meer specialisten een plek krijgen op het kindcentrum. Denk dan aan een taal/ leesspecialist, een jonge kind specialist, een specialist meer/ hoogbegaafdheid, een conceptspecialist, een kindcentrumopleider een zorgspecialist (intern begeleider/

zorgcoördinator). De bedoeling is dat gewerkt gaat worden met een kwaliteitsteam (groot MT), waarin conform een duidelijke planning en PDCA cyclus structureel gewerkt wordt aan de bouw en ontwikkeling van ons kindcentrum. Dit gaat dan om de kwaliteit in brede zin. Van specialisten wordt verwacht dat zij een actieve bijdrage leveren aan de netwerken waaraan zij gekoppeld zijn. Van alle medewerkers wordt verwacht dat zij continu aan hun ontwikkeling werken, passend bij individuele en organisatiedoelen. Zo wordt deelname aan de SPO academie actief gestimuleerd (onder andere door middel van voorbeeldrol van directie en MT). Passend bij de ontwikkeling van het kindcentrum gaan we ons oriënteren op de mogelijkheden van professionele leergemeenschappen. Van en met elkaar leren staat continu centraal.

### **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:

<b>Ambities</b>
Ambitie 1: We bieden één professionele aanpak binnen één IKC.
Ambitie 2: Kindcentrum Rijnvliet is de spil in een hecht, positief en effectief werkend netwerk van ketenpartners.

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

<b>Doelen</b>	<b>Acties</b>
Binnen de eenduidige aanpak zijn de verschillende functies, rollen en taken duidelijk. Elke functie, rol en taak biedt een meerwaarde voor de uitvoering van het concept van Rijnvliet en richt zich daarmee (in)direct op de drie pijlers van het concept.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verkennen van noodzakelijke functies, rollen en taken in relatie tot pijlers concept (profielen).</li> <li>• In MT (en indien nodig stuurgroep) vastleggen van de functies, rollen en taken.</li> <li>• Bepalen wat qua scholing nodig is voor deze functies, rollen en taken.</li> <li>• Werven van nieuwe medewerkers gericht op de profielen.</li> </ul>
(Nieuw) personeel wordt geschoold binnen organisatie, structuur en geldende afspraken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het ontwikkelen van een Rijnvliet specifiek 'scholingspakket'</li> <li>• Aanstellen en inwerken KC-opleider</li> <li>• Audit opleidingsschool (KC)</li> </ul>
Elke medewerker heeft een heldere en zichtbare voorbeeldrol als het gaat om het gehele concept (coach, growth mindset, zelfsturing, PBL, etc.). Medewerkers leren zelfbewust en voelen zich verantwoordelijk	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewenst medewerkergedrag ten aanzien van werkwijze en voorbeeldrol worden helder beschreven op 'kwaliteitskaarten'.</li> <li>• Het team wordt geschoold in 'Growth</li> </ul>

voor hun eigen leerproces.	Mindset' en de kunst van het feedback geven
Er is een Rijnvliet specifiek personeelsbeleid en een Rijnvliet specifieke gesprekkencyclus.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Onderzoeken welke vormen van gesprekkencyclus meest ondersteunend zijn aan concept en werkwijze Rijnvliet.</li> <li>• Afstemmen cycli onderwijs en opvang.</li> <li>• Op basis hiervan opstellen van cyclus en daaraan gekoppeld personeelsbeleid.</li> </ul>
Kindcentrum Rijnvliet beschikt over een zorgcoördinator/ intern begeleider die alle zorg binnen het kindcentrum (0-13) coördineert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interim IB start laten maken met ondersteuningsstructuur Rijnvliet specifiek.</li> <li>• Mogelijkheden onderzoeken gezamenlijke intern begeleider (opvang en onderwijs) en welke werkwijze daarbij past</li> <li>• Werving starten van intern begeleider</li> <li>• Inwerken van intern begeleider</li> </ul>
Het concept van Kindcentrum Rijnvliet is duurzaam ontwikkeld en ingevoerd.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aanvraag Innovatie impuls</li> <li>• De eerste vier jaar wordt een ruimere formatie dan nodig voor het aantal kinderen gerealiseerd.</li> <li>• Er zijn werkgroepen aan het werk gericht op de ontwikkeling van de pijlers. De eventuele (interne) conceptontwikkelaar heeft hierbij een verbindende en inspirerende rol.</li> <li>• Zie overige acties van PBL en Well being.</li> <li>• Scholing personeel op basis van inspirerende studiereizen.</li> </ul>

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 Kindcentrum Rijnvliet komt voort uit onze visie en speerpunten. Op dit moment is de organisatie nog zeer klein. We werken met een directeur en clustermanager (in de toekomst wordt dit mogelijk een adjunct-directeur). We streven een evenredige verdeling na binnen het MT van medewerkers met onderwijs expertise en medewerkers met opvang expertise. Samen vormen zij het managementteam van Kindcentrum Rijnvliet. In de toekomst gaat de organisatie daarnaast waarschijnlijk werken met een coördinator 0-7 en een coördinator 7-12. Met deze indeling wordt het uitgangspunt 'onbegrensd leren' tussen 0-13 jaar en tussen onderwijs- en vrije tijd gestimuleerd. Deze coördinatoren gaan het MT aanvullen, zodat uiteindelijk een MT met vier functies ontstaat. De directeur is de voorzitter van het MT en geeft functioneel aan het MT. De directeur geeft daarnaast hiërarchisch leiding aan het onderwijs personeel. De clustermanager geeft hiërarchisch leiding aan het opvang personeel.

Naast het MT zal een kwaliteitsteam gevormd gaan worden met specialisten vanuit opvang en onderwijs. Gezamenlijk bouwen zij verder aan de kwaliteit en de ontwikkeling van het kindcentrum. De specialisten die nodig zijn, hebben direct te maken met de drie pijlers van het kindcentrum (onbegrensd leren, Well being en grote projecten).

Het MT vergadert elke twee weken vanuit een vaste structuur (personeel, inhoud, organisatie en communicatie). Alle MT leden kunnen punten ter bespreking inbrengen. Er wordt gestreefd naar consensus. Indien nodig neemt de directeur het eindbesluit. De werkgroepen overleggen naar behoefte. In de toekomst zal een passende overlegstructuur worden opgezet waarbij het streven zal zijn om zoveel mogelijk tijd in de kwaliteit van onze aanpak en aanbod te laten zitten en flink te investeren in ontwikkeling.

Op Kindcentrum Rijnvliet is het uitgangspunt dat gewerkt wordt in heterogene mentorgroepen, ook wat betreft leeftijd. Kinderen van twee tot drie leeftijden vormen samen een mentorgroep. In de mentorgroep, die in principe bij elkaar komt in de eigen groepsruimte, wordt de dag gestart en gewerkt aan het Well being programma. Daarna volgen de kinderen op verschillende plekken en bij verschillende medewerkers instructie voor de basisvakken. De verwerking vindt vervolgens plaats op de binnenpleinen of in de groepsruimtes.

In schooljaar 2019-2020 wordt gewerkt met twee tot drie mentorgroepen. De leeftijden binnen de mentorgroepen zullen dan nog meer variëren. Dit heeft te maken met het relatief lage aantal kinderen (40-50 kinderen). Elke groep heeft een eigen mentor die de ontwikkeling van de kinderen uit de mentorgroep volgt. Mentoren geven instructies aan verschillende groepen kinderen. Ook kunnen (specifieke) instructies door specialisten gegeven worden. Specialisten kunnen specifieke instructies gaan geven. Daarnaast is er een onderwijsassistent werkzaam op het kindcentrum. De onderwijsassistent is tevens pedagogisch medewerker en vervult een belangrijke rol binnen het 'onbegrensd leren'. De onderwijsassistent begeleidt kinderen bijvoorbeeld op de binnenpleinen tijdens een verwerking of assisteert bijvoorbeeld bij projecten.



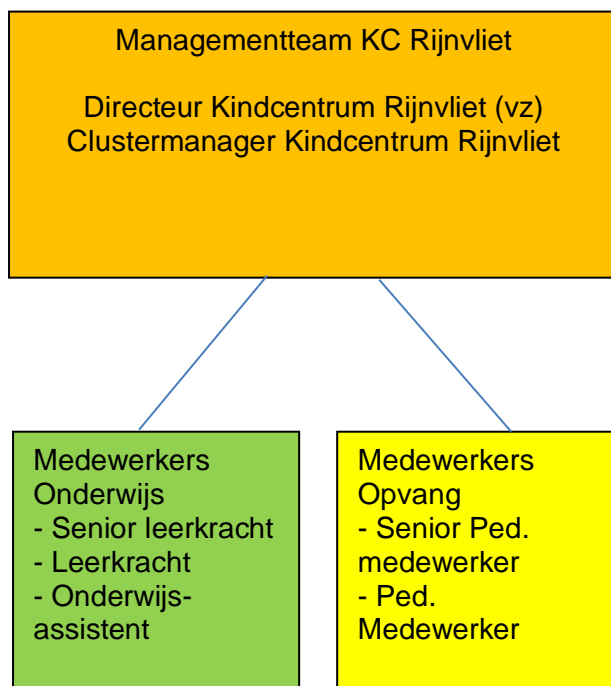


Fig. 1 Organogram huidige organisatie.

Samenwerking en communicatie met onze partners vinden we van groot belang. Als startend kindcentrum zijn we volop bezig ons netwerk in de wijk op te bouwen. Kindcentrum Rijnvliet werkt op dit moment samen met SPO Utrecht, Kind&Co, het Samenwerkingsverband PO, Leerplicht en het buurtteam. Deze samenwerking is recent tot stand gekomen en wordt verder uitgebouwd. Een tot twee keer per jaar zal een ketenpartneroverleg plaatsvinden. Hier zal ook de Jeugdgezondheidszorg aan gaan deelnemen.

De communicatie met ouders verloopt op verschillende niveaus. Wij vinden het belangrijk dat het contact tussen medewerker, ouder en kind zeer laagdrempelig is zodat we goed kunnen samenwerken rondom de ontwikkeling van het kind. Ook de formele communicatie met ouders moet nog vastgelegd gaan worden. Op dit moment spreken we ouders en kind tijdens een startgesprek (welkomstgesprek indien het om een nieuwe vierjarige gaat) en in februari en in juli over de voortgang. Hierbij denken we ook in de richting van het gebruik van portfolio's. Indien nodig worden tussendoor extra gesprekken gepland. Dit kunnen gesprekken zijn die voortkomen uit extra zorg. In de toekomst krijgt de intern begeleider hierin ook een belangrijke rol.

Op dit moment heeft Kindcentrum Rijnvliet nog geen eigen medezeggenschapsraad (MR). Zodra het kindcentrum een eigen BRIN krijgt, wordt een MR opgestart en de samenwerking met de MR verder vormgegeven.

### **Ambities, doelen en acties voor organisatie**

Voor het beleidsterrein personeel hebben we, vanuit de speerpunten die we hebben

beschreven in hoofdstuk 2, de volgende ambities:

<b>Ambities</b>
Ambitie 1: We bieden één professionele aanpak binnen één IKC.
Ambitie 2: Medewerkers van KC Rijnvliet werken groepsdoorbroken.
Ambitie 3: Kindcentrum Rijnvliet is de spil in een hecht, positief en effectief werkend netwerk van ketenpartners.

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

<b>Doelen</b>	<b>Acties</b>
KC Rijnvliet heeft één heldere organisatie die ondersteunend is aan de visie, het concept en de uitgangspunten en werkwijze. Hierbij ook denkend aan de uitgangspunten van het 1 loket model.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vaststellen van organisatiestructuur op hoofdlijnen</li> <li>• Invullen organisatiestructuur op detail</li> <li>• Invoeren van organisatiestructuur</li> <li>• Uitwerken 1 loket model en in gang zetten uitwerking</li> <li>• Middels PDCA evalueren en indien nodig bijstellen van organisatiestructuur</li> <li>• Levend houden van geldende structuur en afspraken (in overlegstructuur wegzetten)</li> </ul>
Medewerkers en de organisatie organiseren aanbod en aanpak dusdanig dat voor alle basisvakken groepsdoorbroken gewerkt wordt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennis huidige medewerkers tav groepsdoorbroken werken vergroten</li> <li>• Werkgroep 'Volgen van ontwikkeling' geeft vorm aan groepsdoorbroken werken en legt uitwerking na overleg met MT en team vast.</li> <li>• 'Volgen van ontwikkeling' wordt verder aangesloten op werkwijze basisvakken.</li> </ul>
Voeren van kloppende, gezamenlijke IKC begroting als het gaat om scholing, investeringen, aanschaf materialen en inzet personeel	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Samen met financiële adviseurs van SPO en Kind&amp;Co bekijken wat de mogelijkheden tav gezamenlijke begroting zijn</li> <li>• In kaart brengen welke middelen nodig zijn, met name voor teamscholing</li> </ul>
De ketenpartners van Kindcentrum Rijnvliet komen twee keer jaar bijeen om preventief uit te wisselen over zorg en alles wat hieraan gerelateerd is.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contact leggen met laatste ketenpartners (Jeugdgezondheidszorg, politie).</li> <li>• Overleg initiëren tussen Jeugdgezondheidszorg, Samenwerkingsverband, Buurttam, Kinderopvang, Leerplicht, overleg vorm passend maken voor Rijnvliet en aansluiten bij interne ondersteuningsstructuur</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Effectiviteit overleg regelmatig evalueren (middels PDCA)</li> </ul>
Kindcentrum Rijnvliet biedt een bij het IKC passende vorm van VVE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Registreren Kind&amp;Co als VVE aanbieder</li> <li>• Inventariseren mogelijkheden 3/4 groep.</li> <li>• Opstellen plan van aanpak incl keuze werkwijze/ methodiek/ volgen.</li> <li>• Implementeren plan van aanpak.</li> </ul>

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.

Ook de kwaliteitszorg van Kindcentrum Rijnvliet is volop in ontwikkeling. Op dit moment beschikken we over een eigen (SPO) formulier waarmee de directeur de kwaliteit van het pedagogisch en didactisch handelen kan monitoren. Dit wordt teruggekoppeld in een gesprek met de medewerker. Voor de toekomst is het belangrijk dat medewerkers veel eigenaarschap hebben over hun kwaliteit. Dit kan bijvoorbeeld door middel van intervisie, reflectie of bijvoorbeeld actief anderen uitnodigen om hun kwaliteit mede te monitoren. Dit kan de directeur zijn, maar ook de intern begeleider, de kc-opleider, een specialist of andere collega. Bij de inrichting van de kwaliteitszorg en professionele cultuur zoeken we naar manieren om dat eigenaarschap te vergroten.

De directeur bezoekt twee keer per jaar alle mentorgroepen en kijkt hierbij naar het pedagogisch en didactisch handelen in algemene zin. Indien nodig kan verder gemonitord worden op specifieke onderdelen. Organisatiebrede bevindingen ten aanzien van kwaliteit worden teruggekoppeld in de interne nieuwsbrief en tijdens studiemomenten. Individuele bevindingen worden altijd één op één teruggekoppeld door degene die geobserveerd heeft. Indien nodig worden hier vervolgspraken over gemaakt.

2. De ontwikkeling en resultaten van de kinderen.

Kindcentrum Rijnvliet is op dit moment bezig in de werkgroep 'Volgen van ontwikkeling' om aanpak, werkwijze en instrument passend bij de visie en concept van Rijnvliet te bepalen. De uitgangspunten zijn hiervoor reeds bepaald. De opbrengsten van de basisvakken worden door middel van methodetoetsen, CITO toetsen en observaties gemonitord. Door middel van formatieve toetsing willen we het gesprek over ontwikkeling en opbrengsten met kinderen aangaan en zorgen voor eigenaarschap en inzicht in de eigen ontwikkeling. De bedoeling voor de toekomst is dat kinderen gaan werken met portfolio's waarin rubrics een belangrijke rol spelen. Deze rubrics moeten leerkracht, ouder en kind zicht geven op het leerproces.

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

Kindcentrum Rijnvliet had in het najaar van 2018 nog niet voldoende kinderen om een geldig

onderzoek af te nemen. De verwachting is dat in het najaar van 2019 voor de eerste keer een kwaliteitsonderzoek afgenomen kan worden. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de B&T vragenlijst. In deze vragenlijst zijn ook de vragen met betrekking tot sociale veiligheid opgenomen. Deze vragen zullen jaarlijks afgenomen worden. De resultaten worden geanalyseerd door het MT en team. Met behulp van de analyse worden doelen aangescherpt of aangevuld en eventueel aanvullende acties ingezet. Over de uitkomsten wordt met ouders via de nieuwsbrief gecommuniceerd.

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

Het meerjarenplan van het schoolplan is in principe het leidende document voor de komende vier jaar. Jaarlijks wordt, in samenspraak met het team, MT en in de toekomst het kwaliteitsteam, het jaarplan hieruit opgesteld. Voordat het jaarplan wordt opgesteld, worden de doelen en acties van het afgelopen jaar uitvoerig geanalyseerd. Indien nodig wordt het meerjarenplan aangepast, bijvoorbeeld als doelen sneller behaald zijn dan verwacht of omdat de situatie verandert en er iets anders nodig is. Het MT (en in de toekomst het kwaliteitsteam) sturen maandelijks bij op het jaarplan. De inhoudelijke werkgroepen spelen hierbij een belangrijke rol; zij voeren acties uit teneinde de doelen te behalen. Terugkoppeling vindt plaats aan het MT. Over het jaarplan wordt jaarlijks via de nieuwsbrief met ouders gecommuniceerd.

#### **Kwaliteitsontwikkeling binnen SPO Utrecht SPO tekst**

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 directeurenoverleggen (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 Rijnvliet tekst**

Voor het beleidsterrein kwaliteit hebben we, vanuit de speerpunten die we hebben

beschreven in hoofdstuk 2, de volgende ambities:

<b>Ambities</b>
1. Medewerkers van KC Rijnvliet werken groepsdoorbroken.
2. KC Rijnvliet is een gezond kindcentrum in de zin van veiligheid.
3. KC Rijnvliet behaalt haar eigen passende en ambitieuze normen.

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

<b>Doelen</b>	<b>Acties</b>
Rijnvliet heeft passende en ambitieuze normen opgesteld.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• We werken vooralsnog met de huidige normen.</li> <li>• In vier jaar tijd monitoren we de normen en resultaten.</li> <li>• In 2023 stellen we nieuwe normen op, op basis van de dan aanwezige kennis en kernmerken.</li> </ul>
Rijnvliet heeft een werkende kwaliteitsstructuur en – cultuur die bijdraagt aan passende resultaten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zie hiervoor de acties bij Personeel en Organisatie.</li> <li>•</li> </ul>
We gebruiken een volgsysteem en manier van evalueren die zelfbewustzijn en inzicht in eigen ontwikkeling stimuleert. We denken hierbij aan het gebruik van een portfolio.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concretiseren van wensen ‘volgen van ontwikkeling’ en vastleggen gewenste werkwijze.</li> <li>• Afstemmen met projectgroep Kind&amp;Co.</li> <li>• Verkennen, selecteren en aanschaffen van gewenst kindvolgsysteem. Dit kan ook een op maat instrument betekenen.</li> <li>• In gebruik nemen van werkwijze en instrument. Medewerkers waar nodig scholen op deze werkwijze. Dit nemen we op in het Rijnvliet ‘scholingspakket’.</li> </ul>
Kindcentrum Rijnvliet is een aantoonbaar veilig Kindcentrum.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keuze voor en afname van veiligheidsmonitor (of ander instrument).</li> <li>• Analyses maken, via pdca cyclus indien nodig verbeteringen tav veiligheid doorvoeren</li> </ul>

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

#### **4. Samenvatting**

*Hier wordt de poster ingevoegd waaraan iedere directeur werkt tijdens de DOPO tweedaagse in april. Op deze poster komen zowel het plaatje van de school (h1), de speerpunten (h2) als de ambities (h3).*

In de bijlage is de meerjarenplanning van onze school voor 2019 - 2023 opgenomen.

## **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 tijdpad 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**

Kindcentrumgids (gereed)

SOP (gereed)

Schoolveiligheidsplan (nog aan te vullen)

Visiedocument Kindcentrum Rijnvliet (gereed)