

Jaarplan

2025-2026

Ontwikkeling, focus en keuzes



Voorwoord

In dit document wordt beschreven hoe er in het schooljaar 2025-2026 gewerkt wordt aan de lange termijn ambities. Per strategisch thema beschrijven we kort en bondig de huidige situatie en stellen we een doel, welke aan het eind van het schooljaar geëvalueerd zal worden. De strategisch thema's komen voort uit het koersplan van onderwijsstichting Wijzer aan de Amstel en zijn ook terug te vinden in het schoolplan van De Springschans voor de periode 2023-2027.

Naast strategisch beleid beïnvloedt de actualiteit ook de doelen die gesteld worden. Resultaten op de vakken rekenen, (begrijpend) lezen en taal/spelling worden meegenomen alsook de resultaten van de jaarlijkse leerlingtevredenheidsspeiling.

De te behalen ambities zijn, met input van het team, door de directeur opgesteld en vloeien voort uit het schoolplan 2023-2027. De doelen en acties worden in samenspraak met het managementteam en de MR bepaald.

Onderwijs vanuit een eigen profiel

Op de kernvakken behalen we resultaten conform de schoolweging en eigen ambities.

Wat is de huidige situatie?

Op dit moment behalen we niet op alle vakgebieden, in alle groepen, de verwachte vaardigheidsgroei en schoolambitie. Een uitgebreidere beschrijving hiervan is te vinden in de schoolrapportage. In de schoolrapportage worden alle resultaten twee keer per jaar beschreven en wordt duidelijk voor welke vakgebieden en in welke groepen we wel en niet de verwachte vaardigheidsgroei en ambitie behalen.

Op de doorstroomtoets behaalden we in schooljaar 2024-2025 op de vakgebieden lezen en taalverzorging ruimschoots de gestelde ambitie. Op het vakgebied rekenen net niet.

Welk doel willen we behalen?

In iedere groep, op ieder vakgebied, behalen we de verwachte vaardigheidsgroei en schoolambitie. Op de doorstroomtoets behalen we op alle drie de vakgebieden de ambitie die gesteld is.

Welke acties gaan we ondernemen en wanneer?

De acties die we ondernemen om bovenstaand doel te behalen, worden omschreven in de schoolrapportage.

De acties zullen direct bij aanvang van het schooljaar worden ingezet.

Wie is er verantwoordelijk voor de voortgang en op welke manier wordt deze voortgang gemonitord?

Iedere leerkracht is verantwoordelijk voor de resultaten die de leerlingen in zijn of haar groep behalen en heeft in overleg met de intern begeleiders de ruimte om te interveniëren. De intern begeleiders monitoren de voortgang en sturen samen met de leerkracht bij wanneer dat nodig is. De directie draagt de eindverantwoordelijkheid.

We ontwikkelen een heldere visie en aanpak op executieve functies en weten deze in de praktijk te brengen.

Wat is de huidige situatie?

De werkgroep heeft in schooljaar 2024-2025 input opgehaald vanuit het team. Deze input wordt meegenomen naar een overleg met een externe specialist.



Welk doel willen we behalen?

Eind schooljaar 2025-2026 werken met een gedegen aanbod wat betreft de executieve functies. Het is duidelijk wat er van de leerkracht in de groep verwacht wordt en er zijn afspraken gemaakt over het monitoren van de voortgang van leerlingen op de executieve functies.

Welke acties gaan we ondernemen?

Eerder is besloten dat we niet zullen gaan werken met een methode. De werkgroep zal in samenwerking met een externe specialist bepalen wat er in welke groep moet gebeuren om gedegen te werken aan de executieve functies. Uiteindelijk ligt er een breed gedragen kwaliteitskaart waarin het aanbod omschreven staat en tevens ook de werkwijze waarop de voortgang van leerlingen gemonitord wordt.

De acties zullen direct tijdens de eerste periode van het schooljaar (tussen zomer- en herfstvakantie) in gang worden gezet. De kwaliteitskaart wordt in de tweede periode van het schooljaar (tussen herfst- en kerstvakantie) opgesteld. In de derde periode (tussen kerst- en voorjaarsvakantie) wordt het beleid vastgesteld.

Wie is er verantwoordelijk voor de voortgang en op welke manier wordt deze voortgang gemonitord?

De leerkracht is verantwoordelijk voor de uitvoering in de groep. De werkgroep is verantwoordelijk voor het opzetten van de kwaliteitskaart. Het managementteam draagt de eindverantwoordelijkheid voor het geheel.

We onderzoeken hoe de domeinen van digitale geletterdheid een vaste plek in ons curriculum kunnen krijgen en gaan na wat ervoor nodig is om dit te realiseren.**Wat is de huidige situatie?**

De werkgroep heeft in schooljaar 2024-2025 een document gemaakt waarin omschreven staat wat er in de verschillende groepen gedaan wordt aan digitale geletterdheid.

Welk doel willen we behalen?

In schooljaar 2025-2026 bepalen we aan welke domeinen en doelen van digitale geletterdheid we nog te weinig aandacht besteden. Tevens bepalen we hoe we de komende jaren een dekkende werkwijze kunnen hanteren wat betreft de gestelde doelen rondom digitale geletterdheid.

Welke acties gaan we ondernemen?

De werkgroep zet hun werkwijze voort en zal eventueel met hulp van een externe specialist bepalen waar we nog onvoldoende aandacht aan besteden. Uiteindelijk zorgt de werkgroep, in samenwerking met het team, voor een kwaliteitskaart waarin omschreven staat welk aanbod nodig is in iedere groep om te voldoen aan de doelen rondom digitale geletterdheid.

De acties zullen direct tijdens de eerste periode van het schooljaar (tussen zomer- en herfstvakantie) in gang worden gezet. De kwaliteitskaart wordt in de tweede periode van het schooljaar (tussen herfst- en kerstvakantie) opgesteld. In de derde periode (tussen kerst- en voorjaarsvakantie) wordt het beleid vastgesteld.

Wie is er verantwoordelijk voor de voortgang en op welke manier wordt deze voortgang gemonitord?

De werkgroep is verantwoordelijk voor de monitoring van de voortgang. De directie zal hierin ondersteunen en de eindverantwoordelijkheid dragen.

Iedere leerkracht maakt gebruik van het EDI-model en differentieert.

Wat is de huidige situatie?

Iedere leerkracht maakt gebruik van EDI tijdens de instructie van de kernvakken. Er zit verschil in de kwaliteit van de inzet tussen de leerkrachten onderling.

Welk doel willen we behalen?

Iedere leerkracht weet tijdens de instructie op de kernvakken de aspecten van EDI op de goede momenten en de juiste manier in te zetten. Tijdens leerteamoverleg staat het gezamenlijk voorbereiden van lessen centraal en tijdens de voorbereiding wordt aandacht besteed aan EDI. Daarnaast verzorgt de EDI-coach (samen met een collega) workshops en bezoekt zij (startende) collega's om hen van feedback te voorzien.

Welke acties gaan we ondernemen?

De directie zal ook komend jaar bij iedere leerkracht minimaal één les bezoeken en de betreffende leerkracht in een gesprek achteraf van feedback voorzien. Tijdens dit feedbackgesprek is ook ruimte voor eigen reflectie. De directie zal de EDI-coach op de hoogte brengen van de aspecten die veel en goed in de praktijk worden gebracht alsook de aspecten die weinig of onjuist in de praktijk worden gebracht.

Gedurende het gehele schooljaar worden groepsbezoeken ingepland. De ene leerkracht zal dus vrijwel bij aanvang van het schooljaar bezocht worden en de ander pas later in het jaar.

Wie is er verantwoordelijk voor de voortgang en op welke manier wordt deze voortgang gemonitord?

Alle leerkrachten zijn zelf verantwoordelijk voor het op de juiste manier in de praktijk brengen van EDI. De EDI-coach draagt de verantwoordelijkheid om met name startende leerkrachten goed te begeleiden in het eigen maken van dit proces.

De directie draagt de eindverantwoordelijkheid en monitort ook de schoolbrede ontwikkeling op dit vlak.

Samenwerken in een sterk team

We versterken het doelgericht werken en handelen van ieder teamlid.

Wat is de huidige situatie?

Er is de afgelopen jaren hard gewerkt aan verbetering van het onderwijs op verschillende vlakken. Dit is niet in alle gevallen doelgericht gebeurd, waardoor waardevolle verbetering niet geborgd is en er nu opnieuw aan gewerkt moet worden.

Welk doel willen we behalen?

In schooljaar 2025-2026 wordt een breed gedragen werkwijze ontwikkeld waardoor er doelgerichter gewerkt kan gaan worden.

Welke acties gaan we ondernemen?

Het managementteam heeft ideeën wat betreft bovenstaande werkwijze en zal deze voorleggen aan het team. De bedoeling is dat ieder gremium (leerteam, intern begeleiders, werkgroep of specialist) kort en bondig omschrijft aan welke doelen gewerkt gaat worden en op welke wijze geëvalueerd wordt.

Tijdens de eerste periode (tussen zomer- en herfstvakantie) worden overlegmomenten ingepland met de verschillende gremia, zodat kort en bondig omschreven wordt aan welke doelen gewerkt gaat worden gedurende het schooljaar. Tevens wordt afgesproken wanneer en op welke wijze er geëvalueerd wordt. Dit wordt vastgelegd.

Wie is er verantwoordelijk voor de voortgang en op welke manier wordt deze voortgang gemonitord?

Het managementteam draagt de eindverantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de werkwijze. De werkwijze zelf ligt bij alle teamleden. De voortgang wordt gemonitord door het managementteam d.m.v. een check op de omschreven doelen en het wel of niet uitvoeren van de (tussen)evaluatie.

In verbinding met de maatschappij

We ontwikkelen een heldere visie en aanpak op burgerschapsonderwijs en weten deze in de praktijk te brengen.

Wat is de huidige situatie?

In schooljaar 2024-2025 is een beleidsdocument opgesteld. In dit document is met name de huidige werkwijze omschreven.

Welk doel willen we behalen?

Het beleidsdocument omschrijft de werkwijze in de praktijk. Het is van belang dat de omschreven werkwijze gedurende het schooljaar schoolbreed wordt uitgedragen en uitgevoerd. Daarnaast is het van belang dat er een schoolbrede werkwijze wordt ontwikkeld voor het evalueren en monitoren van burgerschap specifiek doelen.

Welke acties gaan we ondernemen?

We zullen het team het komende jaar meenemen in het beleidsdocument en afspraken maken over het in de praktijk (blijven) brengen van de werkwijze. Daarnaast zullen we samen met het team een schoolbrede werkwijze ontwikkelen waarmee burgerschap specifieke doelen geëvalueerd en gemonitord kunnen gaan worden.

Tijdens de eerste periode (tussen zomer- en herfstvakantie) zal het team meegenomen worden in het beleidsplan. We bekijken gezamenlijk waar knelpunten zitten of onduidelijkheden zijn en sturen de werkwijze in de praktijk bij wanneer noodzakelijk.

Wie is er verantwoordelijk voor de voortgang en op welke manier wordt deze voortgang gemonitord?

Het managementteam is verantwoordelijk voor de voortgang van bovenstaande acties. De werkgroep 'burgerschap' werkt beleidsvoorbereidend en het team kan op enkele momenten input leveren.

Wij maken verbinding met maatschappelijke organisaties en instellingen om ons onderwijsaanbod te verrijken.

Wat is de huidige situatie?

Zowel onder als na lestijd werken we samen met externe partners die het onderwijsaanbod verrijken. We werken bijvoorbeeld samen met muziek- en toneeldocenten, een docent die typcursus aanbiedt en docenten die natuur- en scheikundelessen verzorgen. In het huidige aanbod zit een terugkerende factor, maar het aanbod is niet gebaseerd op een gedragen visie.

Welk doel willen we behalen?

Komend schooljaar brengen we ons aanbod in kaart en bepalen we tegelijkertijd de visie van waaruit we dit aanbod de komende jaren willen gaan aanbieden.

Welke acties gaan we ondernemen?

We gaan na welke lessen en activiteiten het afgelopen jaar zijn aangeboden. Ook onderzoeken we onder leerlingen, leerkrachten en ouders waar behoefte aan is, zodat we een gedegen visie kunnen opstellen. Aan de hand van de visie bepalen we vervolgens welk aanbod de komende jaren centraal komt te staan.

*Het eerste half jaar (tot voorjaarsvakantie) zal gebruikt worden voor onderzoek en visievorming.
Het tweede half jaar (tot zomervakantie) zal gebruikt worden voor afstemmen van het aanbod.*

Wie is er verantwoordelijk voor de voortgang en op welke manier wordt deze voortgang gemonitord?

Het managementteam is verantwoordelijk voor de voortgang van eerder genoemd onderzoek en het opstellen van een visie. Vanuit het team zullen enkele leerkrachten aansluiten in een werkgroep.

Ontwikkeling vanuit focus en keuzes

Vanuit het oogpunt van inclusief onderwijs vergroten we de (brede) basisondersteuning.

Wat is de huidige situatie?

De afgelopen jaren is gewerkt aan het verbreden van de (brede) basisondersteuning door te investeren in het team (collectieve trainingen) en het gezamenlijk vastleggen van afspraken over onderwerpen als differentiatie op de kernvakken en omgang met gedrag.

Welk doel willen we behalen?

Het komende jaar continueren we het vergroten van de (brede) basisondersteuning. Dit doen we door het handelingsrepertoire van de leerkrachten te vergroten en hierdoor zo goed mogelijk kunnen aansluiten bij de behoeften van de leerling.

Welke acties gaan we ondernemen?

Collectieve training (zie scholingsplan) en het gezamenlijke maken van afspraken (over bijvoorbeeld differentiatie of gedrag) blijft centraal staan. Daarnaast versterken we de positie van de verschillende specialisten door hen doelgericht te laten werken binnen hun vakgebied. Concretere acties vind je bij de ambitie 'We versterken het doelgericht werken en handelen van ieder teamlid' op pagina 6.

Gedurende het gehele schooljaar wordt gewerkt aan bovenstaande acties. De collectieve training of het gezamenlijk maken en vastleggen van afspraken vindt met name plaats op studie-/ontwikkeldagen en tijdens leerteammomenten.

Wie is er verantwoordelijk voor de voortgang en op welke manier wordt deze voortgang gemonitord?

Het managementteam is eindverantwoordelijk voor de voortgang. De doelstelling is wat lastiger te monitoren of evalueren, omdat het geen doelstelling is met duidelijk begin en eind. Eventueel kan een tevredenheidspeiling of concrete aantallen als verwijzingen of ontwikkelingsperspectieven helpen de voortgang te monitoren of evalueren.



Zelfbewust werken aan kwaliteit

De specialisten en intern begeleiders bezoeken de leerteams, delen hun kennis en ervaring, adviseren elkaar en ondersteunen hierdoor de leerkrachten.

Wat is de huidige situatie?

De leerkrachten overleggen ongeveer twee keer per week met hun collega's. Zij maken hiervoor een agenda en notuleren belangrijke informatie. De intern begeleiders en directieleden bezoeken de leerteams een aantal keer per jaar. De specialisten bezoeken de leerteams op aanvraag.

Welk doel willen we behalen?

Het is de bedoeling dat ook de leerteams komend jaar doelgerichter gaan werken. Wanneer je gericht naar een doel werkt, is het van belang gebruik te maken van de expertise die al in huis is: de specialisten. We streven ernaar dat de specialisten vaker aansluiten bij leerteams om hun expertise te delen en hiermee het onderwijs te versterken.

Welke acties gaan we ondernemen?

Bij de ambitie 'We versterken het doelgericht werken en handelen van ieder teamlid' op pagina 6 staat concreter omschreven hoe we doelgerichter zullen gaan werken. Een van de onderdelen hiervan is dat de specialisten en intern begeleiders en structureler aansluiten bij de leerteamoverlegmomenten. In de voorbereiding op het nieuwe jaar stellen we een rooster op of bepalen we op welk moment het noodzakelijk is om als specialist of intern begeleiders aan te sluiten bij het leerteam.

Gedurende het gehele schooljaar wordt gewerkt aan bovenstaande acties.

Wie is er verantwoordelijk voor de voortgang en op welke manier wordt deze voortgang gemonitord?

Het gehele team is verantwoordelijk voor de uitvoering van de acties. Het managementteam initieert de gesprekken met specialisten aan het begin van het schooljaar om de uit te voeren acties vast te leggen.

