Jaarplan

2026-2027

Ontwikkeling, focus en keuzes



KATHOLIEKE BASISSCHOOL
DE SPRINGSCHANS

augustus 2026

Voorwoord

In dit document wordt beschreven hoe er in het schooljaar 2026-2027 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 leerlingtevredenheidspeiling.

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 2025-2026 op alle vakgebieden de gestelde ambitie.

Welk doel willen we behalen?
In iedere groep, op ieder vakgebied, behalen we de verwachte vaardigheidsgroei en schoolambitie. Op de doorstroomtoets behalen we wederom op alle drie de vakgebieden de gestelde ambitie.

Welke acties gaan we ondernemen en wanneer?
De acties die we ondernemen om bovenstaande doelen 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 eerder input opgehaald vanuit het team. Deze input is afgelopen schooljaar besproken met een externe specialist. Daarnaast is er intern overleg geweest met de leerkracht van Doelab, omdat het aanbod van de executieve vaardigheden overlap heeft met het aanbod van Doelab.

Welk doel willen we behalen?
Dit schooljaar wordt een gedegen aanbod voor de executieve vaardigheden bepaald. 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.

Welke acties gaan we ondernemen?
Eerder is besloten dat we niet zullen gaan werken met een methode. De werkgroep zal, eventueel 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. Gedurende het schooljaar wordt het aanbod bepaald en wordt een kwaliteitskaart opgesteld.

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, in samenwerking met het managementteam, 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?
Afgelopen schooljaar is, onder begeleiding van een externe specialist, een eerste aanzet gedaan voor een sterk aanbod op het vlak van digitale geletterdheid. Op een studie-/ontwikkeldag is het team geënthousiasmeerd. De werkgroep heeft vervolgens, samen met de directie, het vervolg bepaald.

Welk doel willen we behalen?
In schooljaar 2026-2027 bepalen we hoe we structureel aandacht gaan besteden aan de doelen van digitale geletterdheid. We bepalen welke doelen aan bod komen in reguliere lesstof en bekijken daarna direct welke doelen we terug willen laten komen in zelfontworpen circuits. Uiteindelijk ligt er aan het einde van het schooljaar een kwaliteitskaart waarin de visie en werkwijze duidelijk omschreven zijn.

Welke acties gaan we ondernemen?
De werkgroep zet hun werkwijze voort en zal met hulp van een externe specialist en de directie het vervolg bepalen. 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. Gedurende het schooljaar zal de kwaliteitskaart opgesteld worden, zodat deze aan het einde van het schooljaar af is.

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 bezoekt de EDI-coach (startende) collega's om hen van feedback te voorzien en ondersteunt een andere collega bij het voorbereiden van de lessen.

Welke acties gaan we ondernemen?
De directie zal komend schooljaar flitsbezoeken afleggen bij alle leerkrachten en groepsbezoeken bij de collega's die korter dan 3 jaar werkzaam zijn op De Springschans. De collega's die zich verder kunnen ontwikkelingen op het vlak van EDI worden doorverwezen naar de EDI-coach.

Gedurende het gehele schooljaar worden flitsbezoeken afgelegd.

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 verdiepen ons verder in het toekomstbeeld rondom inclusief onderwijs en blijven ons onderwijs verbreden en verbeteren.

Wat is de huidige situatie?
Ieder jaar wordt er gewerkt aan verbetering van het onderwijs op verschillende vlakken. Maatschappelijke en regionale ontwikkelingen beïnvloeden deze koers en bepalen mede waar de focus op wordt gelegd. Op De Springschans is helder beschreven beleid ontwikkeld rondom onderwerpen als didactiek, differentiatie en ondersteuning. Het team van De Springschans is over het algemeen ook goed op de hoogte van dit beleid en weet het in de praktijk te brengen. De intern begeleiders en specialisten spelen hierin een belangrijke rol.

Welk doel willen we behalen?
In schooljaar 2026-2027 verdiepen we ons verder in het toekomstbeeld rondom inclusief onderwijs en verbreden en verbeteren we het onderwijs.

Welke acties gaan we ondernemen?
Dit schooljaar nodigen we een specialist op het vlak van inclusief onderwijs uit. Deze specialist heeft als belangrijkste opdracht kennis te delen over inclusief onderwijs, een helder toekomstbeeld te schetsen en het team te enthousiasmeren.

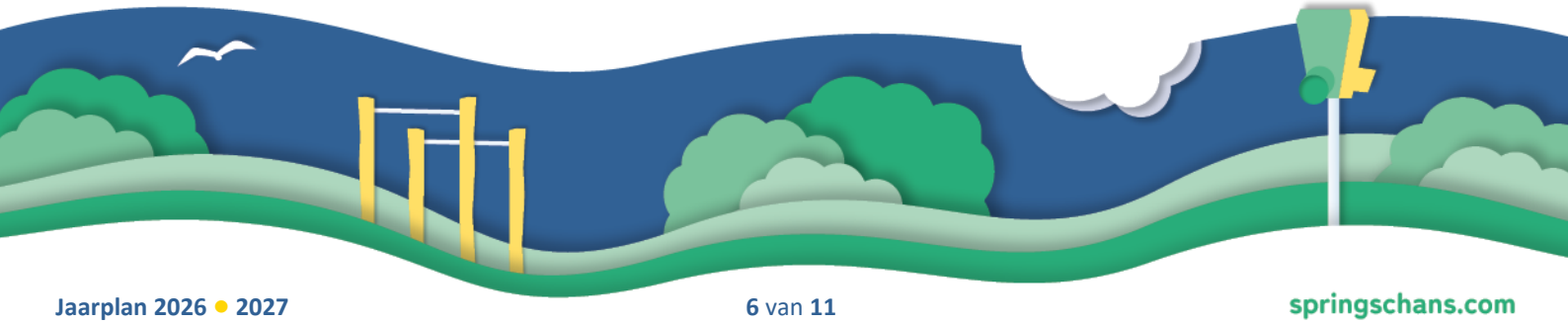
Hierna bepalen we gezamenlijk met het team, waarbij de intern begeleiders een belangrijke rol spelen, de focus voor dit schooljaar.

Op de stichtingbrede studie-/ontwikkeldag (5 oktober) is een externe spreker uitgenodigd. We verwachten dat deze spreker voldoende kennis kan delen en het team kan enthousiasmeren. Daarna bepalen we de focus en ondernemen we verdere stappen.

Wie is er verantwoordelijk voor de voortgang en op welke manier wordt deze voortgang gemonitord?
Het managementteam draagt de eindverantwoordelijkheid, waarbij de intern begeleiders een belangrijke rol spelen.

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. Daarnaast worden de leerteamoverlegmomenten als prettig ervaren, maar wordt er ook geconstateerd dat het niet altijd lukt om de transfer te maken van praktische zaken naar meer onderwijsinhoudelijke onderdelen/zaken (gezamenlijke lesvoorbereiding, leerteambrede ontwikkeling of onderzoek).

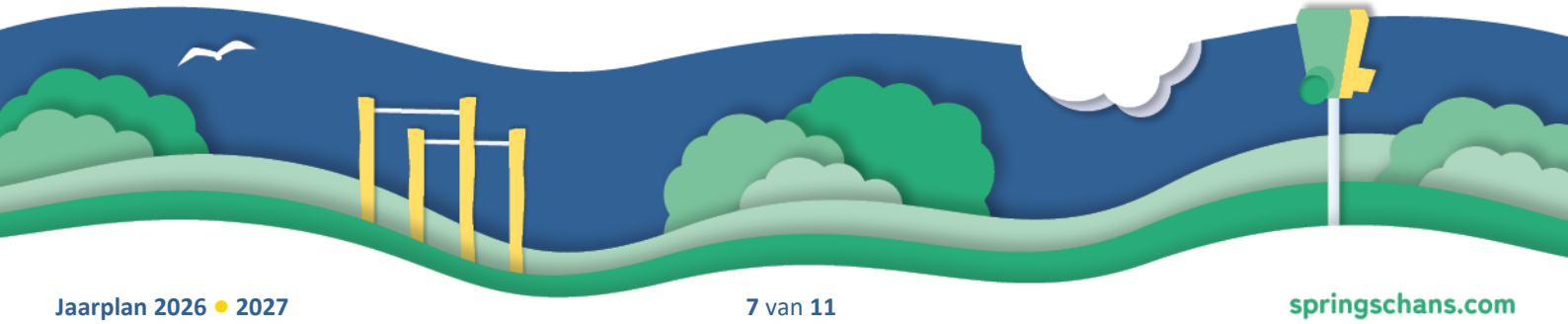


Welk doel willen we behalen?
In schooljaar 2026-2027 wordt er wederom gewerkt met het format doelgericht werken, wat helpt om gerichter te werken aan gezamenlijke lesvoorbereiding of het doen van onderzoek.

Welke acties gaan we ondernemen?
Ook dit schooljaar bepaalt ieder leerteam, iedere werkgroep en iedere specialist waar de focus op komt te liggen. Dit wordt vastgelegd in het format doelgericht werken. Het format wordt opgeslagen in de eigen SharePoint omgeving en dient als rode draad bij leerteammomenten, werkgroepoverleg of specialistenoverleg.

Aan het begin van het schooljaar worden de formats door de leerteams, werkgroepen en specialisten ingevuld. Halverwege het jaar wordt het format geëvalueerd.

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?
Eerder is een beleidsdocument voor burgerschapsonderwijs opgesteld. In dit document is met name de huidige werkwijze omschreven. Deze werkwijze is vrij globaal omschreven en kan specifieker afgestemd worden op de populatie leerlingen op De Springschans.

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. De werkwijze kan ook specifieker omschreven worden, zodat hij passend is bij de populatie leerlingen op De Springschans.
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. Ook is het belangrijk om hem verder af te stemmen op de populatie leerlingen op De Springschans.
Daarnaast zullen we samen met het team een schoolbrede werkwijze ontwikkelen waarmee burgerschap-specifieke doelen geëvalueerd en gemonitord kunnen gaan worden.

Aan het begin van het schooljaar zal de werkgroep samen met de directie het burgerschapsdocument verder finetunen. Daarna zal het gedeeld worden met het team om het verder in de praktijk te brengen.

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 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 een 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 eerdergenoemd 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 doelgerichter 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.

