

Jaarplan 2026 - 2027

Sint Maartenschool
UBBERGEN

JAARPLAN 2026-2027



LEZEN

- ✓ De visie op lezen is voor alle leerjaren duidelijk.
- ✓ We weten welke methodes ondersteunend zijn aan het leesproces.



LACCS

- ✓ Implementeren LACCS werkwijze
- ✓ Voorbereiden werksessies LACCS werkwijze en LACCS handelingsdeel
- ✓ Studiedag 12 november voorbereiden
- ✓ Intervisie voor de unit binnen een werksessie



REKENEN

- ✓ Inventariseren welke rekenmaterialen aangeschaft moeten worden.
- ✓ Evalueren en bijstellen van de kwaliteitskaart.
- ✓ Organiseren grote rekendag



BURGERSCHAP

- ✓ Actiepunten van kwaliteitskaart verder uitwerken.
- ✓ Voorbereiden werksessies voor alle units.



WES

- ✓ Aanschaf en invoering nieuwe educatieve software. Signaleren knelpunten.
- ✓ Implementatie van de leerlijn digitale geletterdheid
- ✓ Pilot Iris Connect.



STICHTING LEERKRACHT

- ✓ Verbeteren van proces LeerKRACHT i.s.m. locatiedirecteur en stafmedewerker.
- ✓ Units weten hoe zij inhoudelijk een werksessie voorbereiden.



Het allerbeste onderwijs op de st. Maartenschool!

Door samen te leren, te reflecteren en te verbeteren, versterken we ons onderwijs en maken we elke dag het verschil voor onze leerlingen.



JAARPLAN 2026 - 2027

School	Sint Maartenschool
Datum	
Inleiding	

Speerpunten

1. 1. Onderwijskwaliteit; we werken met gezamenlijke HGW-OGW routines en stemmen regelmatig af zodat we dezelfde taal spreken als team.
2. 2. Partnerschap met ouders; we voeren het gesprek met ouders planmatig en betrekken hen actief bij het formuleren en evalueren van doelen.
3. 3. Eigenaarschap bij medewerkers; medewerkers nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor schoolbrede doelen en spreken elkaar aan op gemaakte afspraken.
4. 4. Eigenaarschap bij leerlingen; leerlingen krijgen de ruimte om eenvoudige keuzes (bijvoorbeeld activiteit, tempo, volgorde) te maken binnen een vaste en veilige structuur.
5. 5. Inclusiever onderwijs; we betrekken de wereld buiten de school doelgericht bij het onderwijs en laten leerlingen oefenen met samenleven en burgerschap.
6. 6. Werkgeluk; we maken bewust keuzes in wat we wel en niet doen, zodat het werk overzichtelijk blijft en goed uitvoerbaar is.

School & omgeving	

Leerlingenaantallen per 1 oktober									
1	2	3	4	5	6	7	8		Totaal
9	21	13	23	23	23	27	25		164
Opmerkingen en consequenties n.a.v. de leerlingenaantallen:									

Kwantitatieve gegevens personeel	
Aantal medewerkers OP	0 (0 mannen en 0 vrouwen)
Aantal medewerkers OOP	0 (0 mannen en 0 vrouwen)

Gekozen actiepunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Actiepunt	Omvang
GD1	Digitale geletterdheid	De kwaliteitskaart digitale geletterdheid is geïmplementeerd.	groot
GD2	Speerpunt	1. Onderwijskwaliteit; we werken met gezamenlijke HGW-OGW routines en stemmen regelmatig af zodat we dezelfde taal spreken als team.	groot
GD3	Speerpunt	2. Partnerschap met ouders; we voeren het gesprek met ouders planmatig en betrekken hen actief bij het formuleren en evalueren van doelen.	groot
GD4	Speerpunt	3. Eigenaarschap bij medewerkers; medewerkers nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor schoolbrede doelen en spreken elkaar aan op gemaakte afspraken.	groot
GD5	Speerpunt	4. Eigenaarschap bij leerlingen; leerlingen krijgen de ruimte om eenvoudige keuzes (bijvoorbeeld activiteit, tempo, volgorde) te maken binnen een vaste en veilige structuur.	groot
GD6	Speerpunt	5. Inclusiever onderwijs; we betrekken de wereld buiten de school doelgericht bij het onderwijs en laten leerlingen oefenen met samenleven en burgerschap.	groot
GD7	Speerpunt	6. Werkgeluk; we maken bewust keuzes in wat we wel en niet doen, zodat het werk overzichtelijk blijft en goed uitvoerbaar is.	groot
KD1	Ononderbroken ontwikkeling	De uitvoering van het curriculum voor Nederlandse taal is herkenbaar in de onderwijspraktijk	klein

Uitwerking GD1: De kwaliteitskaart digitale geletterdheid is geïmplementeerd.	
Hoofdstuk / paragraaf	Digitale geletterdheid
Resultaatgebied	ICT & Onderwijs
Huidige situatie + aanleiding	De nieuwe leerlijnen digitale geletterdheid zijn onlangs verschenen. Bovenschools is hiervoor al een vertaling gemaakt naar het aanbod voor leerlingen binnen het speciaal onderwijs. De komende periode zorgen we ervoor dat deze leerlijnen zichtbaar en werkbaar worden in de praktijk, waarbij we collega's ondersteunen om zich voldoende bekwaam en zeker te voelen om ze in het dagelijks onderwijsaanbod in te zetten.
Gewenste situatie (doel)	De gewenste situatie is dat digitale geletterdheid een vanzelfsprekend en geïntegreerd onderdeel is van het dagelijkse onderwijsaanbod. Collega's voelen zich bekwaam en zeker in het werken met de leerlijnen, passen deze doelgericht toe in hun lessen en stemmen het aanbod af op de behoeften van hun leerlingen. Hierdoor ontwikkelen leerlingen stap voor stap de digitale vaardigheden die zij nodig hebben, passend bij hun ontwikkeling en mogelijkheden.
Activiteiten (hoe)	Informer en inspireren Het team wordt meegenomen in de inhoud en bedoeling van de leerlijnen digitale geletterdheid, zodat iedereen weet wat er verwacht wordt en het belang ervan ziet. Scholing en professionalisering Collega's volgen gerichte trainingen en workshops om hun kennis en vaardigheden te vergroten en zich zekerder te voelen in de toepassing. Dit zal gebeuren tijdens de studiemiddag van de WES. Vertalen naar de praktijk Samen concretiseren van de leerlijnen naar lesactiviteiten, voorbeelden en routines die direct inzetbaar zijn in de groep. Het programma DIGIT PO heeft hierin een grote rol. Daarnaast moeten de doelen twee keer per jaar gescoord worden in Schoolaris.
Consequenties organisatie	Aanpassing van het onderwijsaanbod - Digitale geletterdheid wordt opgenomen in de jaarplanning en het dagelijkse lesaanbod - Er moet tijd en ruimte ingeroosterd worden om lessen voor te bereiden en de middelen en materialen te leren kennen - Er moet een kwaliteitskaart geschreven worden
Consequenties scholing	Tijd en ruimte voor professionalisering Er moet structureel tijd worden vrijgemaakt voor scholing, overleg en gezamenlijke ontwikkeling.
Betrokkenen (wie)	De Werkgroep educatieve software, de intern begeleider, alle collega's en de locatiedirecteur
Plan periode	wk 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 en 27
Eigenaar (wie)	Locatiedirecteur
Meetbaar resultaat	Aan het einde van het schooljaar: - Is er een kwaliteitskaart Digitale Geletterdheid - Zijn de collega's bekwaam in het werken met middelen en materialen om structureel en consequent aan de doelen te werken - Zijn de doelen in Schoolaris twee keer gescoord
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Een tussentijdse evaluatie vindt plaats in februari. Door middel van de opbrengsten kan in kaart worden gebracht waar de leerlingen zich bevinden op de leerlijn.

Borging (hoe)	De borging vindt plaats door het jaarlijks evalueren en mogelijk bijstellen van de kwaliteitskaart. Daarnaast maken we twee keer per schooljaar een analyse van de opbrengsten en zetten we acties uit die voortkomen uit deze analyse.
---------------	---

Uitwerking GD2: 1. Onderwijskwaliteit; we werken met gezamenlijke HGW-OGW routines en stemmen regelmatig af zodat we dezelfde taal spreken als team.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Onderwijskwaliteit
Huidige situatie + aanleiding	Op papier staat er een duidelijke HGW/OGW-cyclus. In de praktijk zijn de verschillen binnen, maar ook tussen de units groot. Na een evaluatie met het gehele team zijn we tot nieuwe gezamenlijke inzichten gekomen. Daarbij zien we dat de beschikbare lestijd niet altijd even effectief wordt benut en dat we in ons dagelijks handelen nog niet consequent sturen op de hoge verwachtingen die zijn vastgelegd in onze schoolstandaard. We willen daarnaast ook kijken naar mogelijkheden om de werkdruk te verlagen
Gewenste situatie (doel)	In schooljaar 2026-2027 werken we met de vernieuwde HGW/OGW-cyclus in de hele school. Leerkrachten geven hun onderwijs planmatig vorm en leggen dit vast in uniforme formats. Vanuit eigenaarschap kijken zij gericht naar de ontwikkeling van hun leerlingen, analyseren wat zij nodig hebben en stemmen hun aanbod hierop af. Daarnaast werken we aan het vergroten van de effectieve lestijd door onderwijstijd doelgericht in te zetten en lesprocessen efficiënt te organiseren. Ook sturen we bewust op hoge verwachtingen voor alle leerlingen, passend bij onze schoolstandaard, zodat iedere leerling wordt uitgedaagd om het beste uit zichzelf te halen. Hierdoor ontstaat er meer zicht op de ontwikkeling van leerlingen, wordt de beschikbare onderwijstijd beter benut en groeit de kwaliteit van het onderwijs stap voor stap.
Activiteiten (hoe)	We hebben de HGW/OGW-cyclus aangepast om de werkdruk te reguleren en meer tijd te creëren voor de dagelijkse en periodieke voorbereidingen die nodig zijn om tot het best mogelijke onderwijs te komen. Op studiedagen en binnen de werksessies van Stichting Leerkracht maken we gezamenlijk tijd vrij om inhoudelijk te werken aan thema's die direct bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs van de volgende dag. Het goed en afgestemd inzetten van de blok- en themaplanningen vraagt tijd, begeleiding en gezamenlijke afstemming binnen deze werksessies. Daarnaast evalueren we ons leertijdenvoorstel, waarmee we meer zicht willen krijgen op de inzet van de beschikbare onderwijstijd en de effectiviteit daarvan. Dit voorstel helpt ons om gezamenlijke afspraken te maken over effectieve lestijd en hoge verwachtingen voor alle leerlingen. Door deze afspraken schoolbreed te hanteren, kunnen we hier gezamenlijk verantwoordelijkheid voor nemen en zorgen we ervoor dat dit in schooljaar 2026-2027 zichtbaar wordt in de dagelijkse onderwijspraktijk.
Consequenties organisatie	Inrichting studiedagen, werksessies Leerkracht, observaties.
Consequenties scholing	Interne professionalisering. We denken hierbij aan kennis op de eigen doelgroep, dit kan voor de leergerichtere Units een bijeenkomst zijn over doelgericht leren. Voor de ervaringsgerichtere units kan dit gaan over 'leren in de context' (bijv spel) of thematisch / geïntegreerd onderwijs.
Betrokkenen (wie)	Het gehele team
Plan periode	wk

Eigenaar (wie)	Intern begeleider
Kosten	studiedagen
Meetbaar resultaat	Aan het einde van schooljaar 2026–2027 werken de leerkrachten met de HGW/OGW-cyclus, waarbij zij hun onderwijs in uniforme formats vastleggen. Zij analyseren minimaal twee keer per jaar de leerlingontwikkeling en vertalen dit zichtbaar naar een passend onderwijsaanbod. Daarnaast wordt gewerkt vanuit een passend rooster, waarbij de beschikbare onderwijstijd doelgericht en effectief wordt ingezet om het leren van leerlingen te maximaliseren. Leerkrachten handelen daarbij vanuit hoge verwachtingen voor alle leerlingen en bieden een uitdagend onderwijsaanbod dat aansluit bij hun mogelijkheden en ontwikkelbehoeften
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Evaluatie jaarplan januari
Borging (hoe)	HGW/OGW cyclus evalueren en opnieuw opstellen Leertijden vaststellen en einde schooljaar 26-27 evalueren

Uitwerking GD3: 2. Partnerschap met ouders; we voeren het gesprek met ouders planmatig en betrekken hen actief bij het formuleren en evalueren van doelen.

Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Partnerschap met ouders
Huidige situatie + aanleiding	Ouders worden gedurende het schooljaar op verschillende momenten actief betrokken bij de school. Zij worden uitgenodigd voor vaste onderdelen, zoals de informatieavond, oudergesprekken/ OPP gesprekken en voor een deel van de leerlingen een Centrale Kind Bespreking. Daarnaast organiseren we jaarlijks terugkerende activiteiten, zoals de boekenmarkt en de kerstmarkt, waarbij ouders van harte welkom zijn. Ook is er een ouderklankbordgroep die ongeveer vier keer per jaar bijeenkomt en waarin we met elkaar in gesprek blijven over de ontwikkeling van de school.
Gewenste situatie (doel)	We zien graag dat ouders zich actief betrokken en welkom voelen bij de school en als vanzelfsprekend deelnemen aan het schoolleven. Zij zijn goed geïnformeerd, weten de school te vinden en ervaren laagdrempelig contact met de medewerkers. Daarnaast is er sprake van een gelijkwaardige samenwerking, waarin ouders en school elkaar versterken in de ontwikkeling van het kind. De ouderklankbordgroep functioneert daarbij als een waardevol platform voor afstemming en meedenken, en de verschillende bijeenkomsten en activiteiten worden goed bezocht en gewaardeerd.
Activiteiten (hoe)	Jaarlijks een boekenmarkt en kerstmarkt Er is een ouderklankbordgroep die vier keer per schooljaar samenkomt.
Consequenties organisatie	Opnemen van de data van de boeken- en kerstmarkt in de schoolgidsbijlage Ouders daarnaast ook nog persoonlijk uitnodigen Vier keer per schooljaar tijd en ruimte reserveren voor een dialoog met de klanbordgroep
Consequenties scholing	nvt
Betrokkenen (wie)	locatiedirecteuren- ouders verzorgers
Plan periode	wk 40, 48, 8 en 19
Eigenaar (wie)	Locatiedirecteuren
Kosten	Maximaal €500,-
Omschrijving kosten	Voor de organisatie van zowel de boeken- als kerstmarkt
Meetbaar resultaat	Actief dialoog opzoeken met de ouderklankbordgroep en vragen om feedback
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Tijdens de laatste ouderklankbordgroep bijeenkomst

Uitwerking GD4: 3. Eigenaarschap bij medewerkers; medewerkers nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor schoolbrede doelen en spreken elkaar aan op gemaakte afspraken.	
Werkgroep	Stichting LeerKRACHT
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Gerelateerde actiepunten	
Resultaatgebied	SKA 1 en SKA 2
Huidige situatie + aanleiding	Het afgelopen half jaar stonden het jaarplan en toekomstbestendig onderwijs centraal. Uitleg en dialoog zijn hierbij belangrijk. Uit het medewerkersonderzoek van maart 2026 blijkt dat het team werkdruk ervaart. Dit herkennen wij. Het werken aan geïntegreerd revalidatieonderwijs vraagt veel van de jaarplanning. Door het EKEP kunnen wij, anders dan andere scholen, niet alles stilleggen tijdens oudergesprekken en OPP's. De kwaliteitscyclus is vorig schooljaar gestart. Periodes 1 en 2 zijn samen met het team geëvalueerd. Met deze input verbeteren wij de kwaliteitscyclus voor het schooljaar 2026-2027. De aangescherpte kwaliteitscyclus wordt aan het gepresenteerd op 15 juni tijdens de studiedag. Op de studiedagen is er werktijd ingepland, om dat wat op de scholing is geleerd, ook meteen in de praktijk uit te kunnen werken.. Rollen, verantwoordelijkheden en scholing We werken bewuster vanuit rollen en verantwoordelijkheden. Vragen hierover bespreken we in de klankbordgroep of individueel. Dit blijft een aandachtspunt. In oktober 2025 volgde het team een scholing over gesprekstechnieken en omgaan met grensoverschrijdend gedrag van ouders/verzorgers. De opbrengsten hiervan delen we in het nieuwe schooljaar met het team. Wij signaleren dat collega's beter aan kunnen geven hoe zij een gesprek ervaren. Ook durven zij hierbij hulp in te schakelen. Methodiek LeerKRACHT Locatiedirecteuren en intern begeleiders konden dit schooljaar aansluiten bij werksessies. Niet alle onderwerpen uit de planning bleken haalbaar. Vanuit het bestuursbureau is de functionaris voor methodiek LeerKRACHT betrokken. De voorbereiding en ritmiek zijn goed ingericht. Het team heeft behoefte aan meer werksessies. Tijdens de werksessies is ondersteuning nodig om tot de inhoud te komen. Er is behoefte aan samen lessen voorbereiden. Om tot een inhoudelijk doel te komen, is ondersteuning nodig. Per unit sluit de functionaris aan voor feedback.

Gewenste situatie (doel)	• Proces eigenaarschap en leerKRACHT • De leerKRACHT coaches weten hoe zij kunnen sturen op het proces van een werksessie. Door de hele school werken we op dezelfde manier (bord- en werksessies), waarbij de inhoud mag verschillen per unit. • Met de leerKRACHTcoaches, intern begeleiders en locatiedirecteuren worden afspraken gemaakt om de inhoud van de werksessies te bepalen en vorm te geven vanuit het jaarplan. • Met de leerKRACHTcoaches plannen we een interview met een school binnen de stichting waar dit proces al goed geïmplementeerd is. Samen plannen maken In september 2026 stellen wij samen met het team per unit een jaarplanning op. Elke unit kiest uiterlijk 30 september het centrale thema voor het komende kwartaal. Dit thema wordt vastgelegd in ParnasSys. Het team bereidt per thema minimaal drie gezamenlijke lessen voor, die in oktober, januari en april plaatsvinden. Samen leren en verbeteren Wij bespreken maandelijks met de leerKRACHT-coaches de observaties van de functionaris. Binnen twee weken na elke observatie vertalen we de uitkomsten naar concrete acties per unit. Deze acties worden gedeeld in de werksessie en geëvalueerd. Duidelijkheid in de dag Het team gebruikt vanaf 1 oktober 2026 een vast format voor de dagstart, bordsessie, werksessie en aulabijeenkomst. Het doel van elke sessie staat beschreven in het document leerKRACHT inhoud SMS 2026. We evalueren de uitvoering hiervan elk kwartaal in de werksessie/ bordsessie van leerKRACHT. Veiligheid en gedrag De input van de studiedag over grensoverschrijdend gedrag wordt in september gedeeld met het team. In de eerstvolgende aulasessie bespreken we samen minimaal twee manieren om deze inzichten toe te passen in de dagelijkse praktijk. In juni 2027 evalueren we met het team welke afspraken zijn geborgd.
Activiteiten (hoe)	Monitoring en coaching binnen de units Elke leerKRACHT-coach monitort vanaf september 2026 maandelijks binnen de eigen unit of gemaakte afspraken worden nageleefd. Bevindingen worden gedeeld in de werksessie. Bij vragen van collega's geeft de coach direct sturing en ondersteuning. LeerKRACHT-coaches ontvangen elk kwartaal ondersteuning van de bovenschoolse functionaris. In deze bijeenkomsten bespreken zij hun coachrol en ontvangen zij praktische handvatten. Evaluatie en werkdruk In december 2026 evalueren we met het team de aangepaste kwaliteitscyclus. We meten of de werkdruk is verminderd en bespreken waar verdere verbetering mogelijk is. Resultaten worden gedeeld met het team en opgenomen in het jaarplan. Kleine en haalbare doelen Bij het opstellen van het jaarplan en het verdelen van taken en werkgroepen in september 2026, formuleren we samen met het team per werkgroep maximaal twee concrete doelen. Deze doelen zijn klein, haalbaar en worden elk kwartaal geëvalueerd op voortgang en haalbaarheid.

Consequenties organisatie	- • Stichting leerKRACHT evalueren we in november 2026 en mei 2027
Consequenties scholing	3 keer per jaar komen de leerKRACHT coaches bij elkaar om het proces te evalueren. Deze data worden gepland in augustus, november en mei. De aandachtfunctionaris observeert in iedere unit in de werksessies en ondersteunt om tot een inhoudelijk doel te komen.
Betrokkenen (wie)	Locatiedirecteuren, leerKRACHTcoaches,
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	locatiedirecteur
Kosten	De kosten worden bovenschools verrekend.
Omschrijving kosten	n.v.t.
Meetbaar resultaat	• De units ervaren eigenaarschap over de werksessies. • De unit kan een inhoudelijk doel stellen. • de leerKRACHTcoach weet hoe hij/zij een werksessie kan begeleiden vanuit zijn rol.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Januari 2027 en juni 2027

Uitwerking GD5: 4. Eigenaarschap bij leerlingen; leerlingen krijgen de ruimte om eenvoudige keuzes (bijvoorbeeld activiteit, tempo, volgorde) te maken binnen een vaste en veilige structuur.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Hoorrecht
Huidige situatie + aanleiding	Het hoorrecht van leerlingen is binnen onze school nog niet structureel ingericht. Leerlingen worden met enige regelmatig betrokken bij gesprekjes over hun ontwikkeling, maar dit is niet structureel en wordt ook niet geregistreerd.
Gewenste situatie (doel)	In schooljaar 2026-2027 is het hoorrecht van leerlingen structureel en passend georganiseerd. Leerlingen krijgen de mogelijkheid hun mening te geven over zaken die hen aangaan en hun inbreng wordt zichtbaar meegenomen in gesprekjes, plannen en besluiten. Hiermee vergroten we de betrokkenheid en het eigenaarschap van leerlingen waar mogelijk.
Activiteiten (hoe)	1. leerkrachten op de hoogte brengen van het hoorrecht en wat dit voor ons betekent (studiedag juni 2026) 2. formuleren met leerkrachten delen waarmee ze (op maat) korte kindgesprekjes kunnen voeren om de inbreng van de leerling mee te nemen om het OPP vorm te geven (studiedag augustus) 3. evalueren nadat leerkrachten 2x een kindgesprek (indien mogelijk) hebben gevoerd, aanpassen als dit nodig (studiedag 2027)
Consequenties organisatie	Op studiedagen het team meenemen in de nieuwe ontwikkelingen
Consequenties scholing	-
Betrokkenen (wie)	Het gehele team, studiedagen
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Intern Begeleiding
Kosten	-
Omschrijving kosten	-
Meetbaar resultaat	In alle OPP's is aan het einde van schooljaar 2026-2027 2x de leerling bevraagd en is de inbreng meegenomen bij het opstellen van het OPP
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	1e studiedag 2027
Borging (hoe)	Beschrijving hoorrecht in 'organiseren van onderwijs' hangen

Uitwerking GD6: 5. Inclusiever onderwijs; we betrekken de wereld buiten de school doelgericht bij het onderwijs en laten leerlingen oefenen met samenleven en burgerschap.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Gerelateerde actiepunten	
Resultaatgebied	Inclusiever onderwijs
Huidige situatie + aanleiding	Binnen ons onderwijs besteden we al op verschillende momenten aandacht aan burgerschap. In het dagelijkse handelen, in de omgang met elkaar en in activiteiten binnen en buiten de school oefenen leerlingen met sociale vaardigheden, samenwerken en deelname aan de samenleving. Deze aandacht is echter nog niet altijd expliciet beschreven of doelgericht vormgegeven.
Gewenste situatie (doel)	Binnen ons onderwijs streven we naar een inclusieve leeromgeving waarin de wereld buiten de school een zichtbare en betekenisvolle plek krijgt zodat leerlingen in een realistische context kunnen leren en ervaren. Leerlingen krijgen daarbij de ruimte om te oefenen met samenleven, het aangaan van relaties en het nemen van verantwoordelijkheid. Zo werken we gericht aan de ontwikkeling van burgerschapsvaardigheden, passend bij onze doelgroep, en bereiden we leerlingen stap voor stap voor op hun rol in de samenleving.
Activiteiten (hoe)	Met onze schoolbus trekken we actief de maatschappij in. Maar ook halen we de maatschappij juist naar binnen door middel van bijvoorbeeld gastlessen. Met de inzet van de nieuwe methode Kleine Grote Denkers leren we de leerlingen kennis, attitude en vaardigheden die zijn nodig hebben in het dagelijkse leven. Voor onze kerstmarkt zoeken we een goed doel waaraan we de opbrengst kunnen doneren en leren daarmee belangrijke levenslessen.
Consequenties organisatie	De kwaliteitskaart Burgerschap moet worden geëvalueerd en bijgesteld. Daarin moeten de vaste afspraken worden opgenomen wat betreft het werken met de methode van Kleine Grote Denkers.
Consequenties scholing	Er is nog een dagdeel op een studiedag nodig voor de evaluatie van de Kleine Grote Denkers en het maken van vaste afspraken voor de implementatie.
Betrokkenen (wie)	Intern begeleiders, het hele team
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Locatiedirecteur, intern begeleider, extern begeleider
Meetbaar resultaat	Eind schooljaar 2026-2027 zijn alle vaste afspraken duidelijk verwerkt in de bijgestelde kwaliteitskaart en zien we dat burgerschap een bewuste en structurele plek heeft gekregen in de dagelijkse onderwijspraktijk.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Tussentijdse evaluatie vindt plaats in februari 2027, de eindevaluatie in juni 2027.
Borging (hoe)	Borging vindt plaats door middel van lesobservaties, gesprekken en het analyseren van de opbrengsten die opgehaald worden uit Schoolaris.

Uitwerking GD7: 6. Werkgeluk; we maken bewust keuzes in wat we wel en niet doen, zodat het werk overzichtelijk blijft en goed uitvoerbaar is.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Werkgeluk
Huidige situatie + aanleiding	In het bovenschoolse koersplan, Richtpunt 2.0, is er veel aandacht expliciet voor werkgeluk. We merken dat de werkdruk hoog is en het verzuim ook.
Gewenste situatie (doel)	Werkgeluk betekent dat medewerkers voldoening, plezier en zingeving ervaren in hun werk. Dat persoonlijke waarden, talenten en doelen in balans zijn met wat het werk vraagt en wat de organisatie biedt. Het werk draagt positief bij aan het leven en welzijn van collega's. Daarom streven we naar duurzame inzetbaarheid. Medewerkers moeten hun werk gezond en met plezier kunnen doen – nu én in de toekomst. Werkgeluk is een breed begrip en hieronder vallen eigenaarschap, competentie, verbinding, waardering en respect, een positieve werkomgeving en haalbare werkdruk.
Activiteiten (hoe)	• Het begint al bij dit jaarplan, we moeten keuzes maken en prioriteiten stellen zodat de werkdruk behapbaar blijft; • We proberen op veel studiedagen 'eigen werktijd' in te roosteren; zodoende kunnen collega's praktisch aan de slag met het maken van blok/themaplannen of thema's uitwerken met alle collega's van de unit; • Er komt een studiedag waarbij het thema door de unit zelf is gekozen. Er is gedurende een hele dag tijd en ruimte om met elkaar de verdieping op te zoeken en plannen verder uit te werken; • We zetten de werkwijze van stichting leerKRACHT sterker neer waardoor ruimte is voor collega's om samen lessen voor te bereiden of voor collegiale consultatie; • Collega's schrijven zich zelf in voor een vak- of werkgroep in het werkverdelingsplan. Door iets te kiezen wat raakvlakken heeft met hun kennis en expertise, verhogen we werkgeluk en verlagen we werkdruk.
Consequenties organisatie	• Kritisch kijken naar een ambitieus doch haalbaar jaarplan; • Een duidelijk en strak plan voor de invulling van de studiedagen; • Faciliteren van de kartrekkers van stichting leerKRACHT; • Kritisch kijken welke vak- en werkgroepen er zijn en welke opdracht zij meekrijgen.
Consequenties scholing	Nu nog onduidelijk, mogelijk komen er vanuit verschillende units vragen voor de invulling van hun studiedag.
Betrokkenen (wie)	Het hele team
Plan periode	wk 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 en 28
Eigenaar (wie)	Locatiedirecteuren
Kosten	Nader te bepalen, rekening mee houden met de begroting.

Meetbaar resultaat	• Aan het einde van elke studiedag concreet feedback vragen gericht op de invulling en het onderwerp van de studiedag; • Halverwege het schooljaar de jaarplannen evalueren; • Aan het einde van het schooljaar nogmaals de jaarplannen evalueren
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Zie hierboven
Borging (hoe)	Op basis van een analyse van alle ontvangen feedback en aangereikte verbeterpunten worden nieuwe jaarplannen opgesteld.

Uitwerking KD1: De uitvoering van het curriculum voor Nederlandse taal is herkenbaar in de onderwijspraktijk	
Werkgroep	schriftelijke taal
Hoofdstuk / paragraaf	Ononderbroken ontwikkeling
Resultaatgebied	Technisch lezen
Gewenste situatie (doel)	We realiseren een beredeneerd, doelgericht en passend aanbod voor technisch lezen dat aansluit bij de leermogelijkheden van al onze leerlingen, met duidelijke afspraken over de inhoud, intensiteit, duur en evaluatie van het aanbod
Activiteiten (hoe)	We starten met het onderzoeken hoe onze leerlingen leren lezen en welke methode hier passend voor is. We vragen hier 2 externe professionals om aan te sluiten en zorgen dat vanuit alle units betrokkenen aansluiten om de expertise te delen en te vergroten. Van daaruit willen we komen tot een plan van aanpak voor 2027-2028
Betrokkenen (wie)	2 externen, teamleden vanuit de betrokken units, IB-ers van Unit A,C,D,
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	IB
Omschrijving kosten	inkoop uren externe professionals.