

Jaarplan De Raagten 2025-2026: Werken aan de professionele cultuur

Inleiding

In dit jaarplan staat beschreven waar wij als school in schooljaar 2025–2026 aan gaan werken. De algemene doelstellingen zijn geformuleerd door de directeur en intern begeleiders en onderverdeeld in grote ontwikkeldoelen en kleinere doelen. De wijze waarop we aan deze doelen werken, is opnieuw samen met het team opgesteld. Het jaarplan is hiermee een praktisch document voor ons team dat sturing en richting geeft aan de ontwikkelingen en acties voor het komende schooljaar. Tussentijds en aan het eind van het schooljaar evalueren we onze voortgang en voeren we waar nodig onderbouwde wijzigingen door.

De titel van ons jaarplan geeft de belangrijkste focus van dit schooljaar weer en sluit aan bij de ontwikkellijnen uit ons schoolplan en de doorgemaakte groei in 2024–2025.

Directeur – team, september 2025

Doelstellingen voor 2024-2025

Onze doelstellingen komen voort uit de ontwikkelopdrachten die vanuit onze stichting worden ingezet en uit de schoolbrede ambitie om de basis verder te versterken en te borgen. In schooljaar 2024–2025 lag de nadruk op het creëren van rust, helderheid en vertrouwen, waardoor er opnieuw ruimte ontstond om samen te bouwen aan een stevige onderwijs- en ondersteuningsstructuur. In dat jaar is tevens een start gemaakt met het uitwerken van onze nieuwe ondersteuningsstructuur, die gebaseerd is op het cyclisch en planmatig handelen volgens de vier fasen van het Ankermodel: waarnemen, begrijpen, plannen en realiseren.

In schooljaar 2025–2026 implementeren we deze ondersteuningsstructuur volledig en gaan we er voor het eerst schoolbreed volgens werken. Daarmee ontstaat een duidelijke structuur waarin we eenduidig vastleggen hoe we leerlingen volgen, welke afwegingen we maken en hoe we tot passende interventies komen. Deze manier van werken vraagt om een onderzoekende houding, waarbij we steeds opnieuw kijken: *wat heeft dit kind van mij als professional nodig om zich veilig, competent en betrokken te voelen, en optimaal tot ontwikkeling te komen?*

Dit schooljaar zetten we daarnaast grote stappen in het versterken van ons taal- en leesonderwijs. We richten ons op het verder verbeteren van het technisch en begrijpend lezen door middel van gerichte didactische ondersteuning, gezamenlijke lesbezoeken, coaching van leerkrachten en het ontwikkelen

en borgen van een kwaliteitskaart Lezen. De integratie van de methodiek Atlantis vormt daarbij de basis voor een samenhangende aanpak van technisch lezen, woordenschat en begrijpend lezen. Met deze aanpak willen we niet alleen de leesresultaten verbeteren, maar ook het leesplezier en de actieve betrokkenheid van leerlingen vergroten.

Tegelijkertijd starten we dit schooljaar met het versterken van onze professionele cultuur. We richten ons op samenwerken, het delen van expertise en het benutten van elkaars kwaliteiten. Door afstemming te zoeken en met elkaar in gesprek te zijn over handelen en keuzes, groeien we toe naar een professionele leergemeenschap waarin het vanzelfsprekend is om samen verantwoordelijkheid te dragen.

De vier algemene doelstellingen die we eerder formuleerden, blijven richtinggevend voor ons handelen en gelden voor alle geledingen binnen de school: leerlingen, leerkrachten, intern begeleiders en schoolleider.

Doelstellingen

- De leerresultaten van de leerlingen van De Raagten passen structureel bij dat wat op basis van de schoolweging verwacht mag worden.
- De leerkrachten geven hun lessen op zo'n wijze dat alle leerlingen veel kunnen leren van leerkrachten met vertrouwen in zichzelf en met kennis van de leerstof en hoe leerlingen leren.
- De intern begeleiders zijn de coach van de leerkrachten, begeleiden hen in hun ontwikkeling en in de afstemming die nodig is voor de leerlingen, en ondersteunen de implementatie van de nieuwe ondersteuningsroute.
- De schoolleider stelt heldere, concrete en geprioriteerde doelen, heeft hoge verwachtingen van het team, houdt de schoolontwikkeling op koers en stelt de leerkrachten in staat zich — samen — te ontwikkelen.

Om deze doelstellingen te bereiken, werken we aan onderstaande doelen op de beschreven wijze.

Grote ontwikkeldoelen			
Onderwerp en doelen	Concretisering	Aanpak	Wanneer & wie
1. Implementatie ondersteuningsstructuur (CPH) Leerkrachten, intern begeleiders en directie werken in schooljaar 2025–2026 volgens de nieuwe	- Alle teamleden kennen de ondersteuningsniveaus (1 t/m 5) en weten wanneer welke stap passend is. - Leerkrachten vullen stimulerende en belemmerende factoren en ondersteuningsbehoeften structureel en	- Startmoment / studiemoment augustus–november: presentatie van de ondersteuningsstructuur; koppeling met rollen en verantwoordelijkheden. - IB'ers introduceren het doorlopen van de vier fasen van het Ankermodel in alle	

<p>ondersteuningsstructuur, gebaseerd op het cyclisch en planmatig handelen volgens het Ankermodel (waarnemen – begrijpen – plannen – realiseren).</p>	<p>zorgvuldig in ParnasSys in (sociaal-emotioneel en leren/ontwikkelen).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Leerkrachten doorlopen de vier fasen van het Ankermodel: waarnemen, begrijpen, plannen, realiseren bij het vormgeven van aanbod en ondersteuning. - Leerkrachten weten wanneer een interventie past binnen niveau 1 of 2 en wanneer opschaling naar niveau 3 nodig is. - IB'ers begeleiden leerkrachten bij analyse, planvorming en evaluatie conform de nieuwe route. - Gesprekken met ouders worden gevoerd volgens de afspraken per ondersteuningsniveau. - Overlegstructuren (groepsbesprekingen, consultaties, OT) worden uitgevoerd zoals beschreven in het CPH-beleid. - De ondersteuningsbehoefte en planvorming komen aantoonbaar terug in: groepskaarten, groepsanalyses, MKG, plannen in ParnasSys en notities. - De ondersteuningsstructuur wordt handelingsgericht ingezet: steeds de vraag "Wat heeft dit kind van mij nodig?" is leidend. 	<p>groeps- en leerlingbesprekingen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Groepsbesprekingen SE en cognitief worden strikt volgens overlegstructuur voorbereid en uitgevoerd. Leerkrachten gebruiken passende formats (groepsanalyse, MKG, ParnasSys). - Leerkrachten verwerken ondersteuningsbehoeften en interventies zorgvuldig en tijdig in ParnasSys (niveau 1 en 2). - Bij niveau 3 voeren IB en leerkracht een consultatiegesprek waarin analyse, hulpvraag en plan worden opgesteld. Evaluatie vindt na 10–12 weken plaats. - Ouders worden betrokken volgens de afspraken per niveau; notities en plannen worden gedeeld en besproken. - Lesbezoeken door IB'ers richten zich op: signaleren in de les, afstemming op ondersteuningsbehoeften en planmatig handelen. - Koppeling met professionele cultuur: tijdens overlegmomenten aandacht voor samenwerken, gezamenlijke verantwoordelijkheid en collegiale reflectie. - Monitoring: IB'ers controleren maandelijks op kwaliteit van notities, ondersteuningsbehoeften en plannen in ParnasSys. - Evaluatie momenten: november 	
--	---	---	--

		(tussenevaluatie), maart (tussenevaluatie), juni (eindevaluatie). - Bij onduidelijkheid of knelpunten volgt scholing of begeleiding door IB/directie.	
Onderwerp en doelen	Concretisering	Aanpak	Wanneer & wie
<p>1. Professionele cultuur</p> <p>In schooljaar 2025–2026 ontwikkelen we ons verder richting een professionele leergemeenschap. We willen dat teamleden vanuit professioneel gedrag samenwerken, verantwoordelijkheid nemen, elkaar versterken, en handelen vanuit de behoeften van kinderen. Centraal staat: <i>“Wat kan ik als professional doen om het kind verder te helpen?”</i></p> <p>Doel is om overtuigingen, samenwerking en dagelijks handelen te verbinden aan onze schoolbrede visie, de ondersteuningsstructuur en de kwaliteit van ons onderwijs.</p>	<p>Professioneel gedrag is zichtbaar in de school. Concreet betekent dit dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teamleden spreken vanuit ‘wij’ en nemen gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijs en de ondersteuning van leerlingen. - Leerkrachten en collega’s reflecteren op hun eigen handelen, durven vragen te stellen en zoeken actief afstemming bij collega’s en specialisten. - Het team werkt volgens de afgesproken werkwijzen en kwaliteitskaarten, en bespreekt tijdig wanneer dit (nog) niet lukt. - Collega’s geven en ontvangen feedback op een constructieve manier, gericht op verbeteren van onderwijs en gedrag van leerlingen. - Teamleden handelen vanuit een onderzoekende, kindgerichte houding: niet “wat moet het kind anders doen?”, maar “wat heeft het kind nodig en wat vraagt dat van mij?”. - Leerkrachten zoeken actief de samenwerking op, delen expertise en ondersteunen elkaar bij uitdagingen in gedrag, didactiek of klassenmanagement. - In gesprekken over leerlingen (SE, cognitief, consultaties) wordt zichtbaar 	<ul style="list-style-type: none"> - Startmoment september: gezamenlijke kick-off rondom professionele cultuur: verwachtingen, gedragingen, voorbeelden van professioneel handelen en verbinding met ondersteuningsstructuur. - Inzet scholing gedurende 12 dagdelen begeleiding door externe adviseur gericht op patronen herkennen, gedrag benoemen, feedbackvaardigheden en werken als professioneel team. - Leidinggevend team modelleert professioneel gedrag: transparantie, hoge verwachtingen, consequente opvolging van afspraken en ruimte voor dialoog. - Team ontwikkelt gedragsankers: ‘zo doen wij dat op de Raagten’. Voorbeeld: we komen voorbereid naar overleg; we brengen eigen handelen in; we vragen door; we spreken af en spreken aan. - Koppeling met ondersteuningsstructuur: in iedere groepsbespreking en consultatie wordt expliciet gekeken naar professioneel gedrag in de fasen van het Ankermodel. - Lesbezoeken en feedbackgesprekken worden benut om professioneel handelen 	

	<p>gewerkt vanuit de fasen waarnemen – begrijpen – plannen – realiseren en het professioneel handelen dat daarbij hoort.</p>	<p>zichtbaar te maken: reflectie, analyse, afstemming, doorvragen, collegiale houding.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teamgesprekken en studiedagen bevatten vaste momenten voor gezamenlijk reflecteren op samenwerking: wat gaat goed? waar lopen we tegenaan? wat vraagt dit van ons? - Borging in kwaliteitskaarten: afspraken over professioneel gedrag worden opgenomen in relevante kwaliteitskaarten (zoals ‘Een goede les’, ‘Ondersteuningsstructuur’ en ‘Klassenmanagement’). - Evaluatie: halverwege en aan einde van het schooljaar reflecteren team en LT op groei in professioneel gedrag en bepalen vervolgstappen. 	
<p>2. Planmatig en cyclisch werken</p> <p>Leerkrachten werken cyclisch en planmatig aan het vormgeven van hun onderwijs afgestemd op de behoeften van de leerlingen.</p> <p>De kleine en middelgrote cyclus zijn ingericht, naast de grote cyclus.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Leerkrachten kennen hun leerlingen; in het ‘leren’. -Leerkrachten verzamelen in hun lessen informatie over hoe de leerlingen ervoor staan. -Zij vertalen deze informatie naar gericht handelen op dezelfde dag en/of de volgende dag en/of het volgende blok. -Dit alles levert informatie op die bruikbaar is om de M en E toetsen goed te kunnen analyseren en van daaruit weer gerichte acties te kunnen plannen op groep- en schoolniveau. Van waarnemen 	<ul style="list-style-type: none"> -N.a.v. controle van begrip-vragen en observaties/gesprekken tijdens de les noteren de leerkrachten in hun groepsmap welke leerlingen herhaling, verdieping en/of specifieke extra uitleg nodig hebben. -Ondersteuning wordt in het rooster gepland. -Leerkrachten maken blokvoorbereidingen aan de hand van richtvragen. -Zij reflecteren op het eigen handelen: elke dag en na elk blok. Dit wordt genoteerd. -IB-ers maken de beschrijving 	<p>Leerkrachten</p> <ul style="list-style-type: none"> -Elke dag voorbereiden van CvB vragen -Maken van notities en inplannen hulp/aanbod -Groep 3-8: Maandelijks blokvoorbereidingen maken – gezamenlijk per leerjaar/bouw. Staan op de kalender ingepland. -Samen met de orthopedagoog richten IB-ers de zorgstructuur en bijbehorende formats voor o.a. de groepsplannen opnieuw in, uitgaande van de bedoeling

	<p>(wat lukt) naar begrijpen en plannen (wat nog aandacht behoeft).</p> <p>-De inrichting van de kleine, middelgrote en grote cyclus staat beschreven in het ondersteuningsplan, bijbehorende documenten zijn up-to-date. Uitgedacht is hoe de leerkrachten dit kunnen realiseren.</p>	<p>-School- en groepsanalyses na M en E toetsing, en na de uitkomsten van de DST worden opgesteld.</p>	<p>van alle plannen in relatie tot afgestemd en planmatig handelen.</p> <p>-Lkr: opstellen groepsanalyses – februari/juni</p> <p>Intern begeleiders:</p> <p>-IB-ers nemen elke maand een steekproef door de groepsmappen te bekijken op notities, planningen en reflecties op eigen handelen.</p> <p>-IB-ers: beschrijving cycli – klaar in 10/24</p> <p>-IB-ers: schoolanalyse – februari/juni</p>
<p>3. Versterken begrijpend en technisch leesonderwijs</p> <p>Verbeteren van de kwaliteit van instructie en aanbod binnen begrijpend- en technisch lezen.</p> <p>De werkgroep bestaat uit: Inge van de Ven (onderwijsadviseur Vol van leren), Linda en Elske (intern begeleiders) en Sanne (taal-leescoordinator).</p>	<p>Het vergroten van de kennis van de leerlijn technisch lezen. Hiermee wordt een doorgaande vakdidactische lijn versterkt en draagt positief bij aan het stellen van doelgerichte vragen door de leerkracht. Deze start al bij het fonemisch bewust zijn in groep 1.</p> <p>We maken concrete afspraken rondom het aanbod van technisch lezen. De focus ligt op een goede instructie (EDI-model), het vergroten en benadrukken van het belang van het vlot lezen van woorden/ teksten, rijke teksten (wat bijdraagt aan kennis over de wereld), plezier hebben in lezen, lees bevorderende activiteiten in de groepen.</p> <p>In de praktijk zien we de didactiek (viertakt model van Verhallen) van woordenschat in de groepen 1 t/m 8.</p>	<p>1. We organiseren 2 keer in het jaar een koffie-thee college. Tijdens die colleges komen de volgende onderwerpen op het programma.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Woordenschatdidactiek (viertakt van Verhallen). ➤ Welke woorden kies je voor de woordenschat te vergroten. ➤ Consolideer oefeningen voor groep 1 t/m 8. ➤ Interactief voorlezen voor groep 1 t/m 8. ➤ Prentenboeken op het digibord. ➤ Teach like a champion. <p>2. Met het hele team gaan we de leerlijn van technisch lezen bekijken met daarbij de volgende opdrachten/denk vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Leg de leerlijn (in verticale groepen) op volgorde. ➤ Waar loop je in jouw groep tegenaan? 	

	<p>We vergroten de kennis van de wereld door de wereldoriëntatie methode Blink als bronnenboek te gebruiken voor het aanbod van de lessen in groep 5 t/m 8. In de groepen 1 t/m 3 wordt thematisch gewerkt middels mijn kleutergroep en de leesmethode lijn 3.</p> <p>De leerkrachten delen kennisoverdracht en de leerlingen maken die leerstof eigen door het maken van opdrachten waarbij ze die kennis toe moeten passen. *Groep 4 heeft op dit moment andere doelen die meer prioriteit hebben (rust in de groep).</p> <p>Leerkrachten creëren en stimuleren een rijke mondelinge taal. Dit is zichtbaar doordat leerlingen antwoorden geven in volzinnen, leerlingen de opdracht in eigen woorden kunnen vertellen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Wat vraagt dit van de leerkracht in het leerjaar voor jouw leerjaar? ➤ Hoe bied ik het leesdoel in mijn jaargroep aan? ➤ Welke vakdidactisch termen gebruik ik bij het doel? ➤ Wat doet de methode? ➤ Wat gebruik ik dan wel/niet, kijkend naar de leerlijn? <p>3. Er vinden groepsbezoeken plaats na de twee studiedagen om een meting te maken hoe het geleerde in de praktijk toe wordt gepast en wie welke interventies nog nodig heeft om de kwaliteit van instructie en aanbod op gebied van technisch lezen te versterken.</p> <p>4. Er vinden flitsbezoeken plaats door de taal- leescoördinator om in de groepen te kijken of de reeds gemaakte afspraken nagekomen worden.</p>	
--	---	--	--

Kleine ontwikkeldoelen

Onderwerp en doelen	Concretisering	Aanpak	Wanneer & wie
<p>4. Weektaak</p> <p>Het team ontwikkelt in schooljaar 2025–2026 een gezamenlijke visie op het werken met een weektaak. Deze visie geeft richting aan hoe we leerlingen steeds meer eigenaarschap, overzicht en</p>	<p>In de praktijk betekent dit dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • er een duidelijke, schoolbrede visie is op het inzetten van een weektaak in de groepen; • de visie wordt uitgewerkt in een kwaliteitskaart Weektaak, waarin staat beschreven: 	<p>Om dit doel te bereiken worden de volgende stappen gezet:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inventarisatie binnen het team <ul style="list-style-type: none"> - Er wordt een vragenlijst via Forms uitgezet, waarin collega's hun ervaringen, wensen, knelpunten en ideeën delen. 	

<p>structuur bieden binnen hun leerproces. Met een heldere visie willen we schoolbreed eenduidigheid creëren in doelen, vormgeving, organisatie en verwachtingen rondom de weektaak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - wat het doel is van de weektaak binnen ons onderwijs; - welke basiselementen iedere leerling en leerkracht terugziet; - hoe de weektaak aansluit bij instructiemodellen, differentiatie en de ondersteuningsstructuur; - hoe de weektaak helpt bij het ontwikkelen van executieve functies (planning, verantwoordelijkheid, reflectie); • collega's dezelfde taal gebruiken rondom weektaak, keuzevrijheid en taakaanpak; • de weektaak een hulpmiddel wordt dat leerlingen ondersteunt in zelfstandigheid, taakgerichtheid en overzicht — passend bij de kernwaarden van De Raagten; • de kwaliteitskaart richting geeft, maar ruimte laat voor kleuteronderwijs en verschillen tussen bouwen. 	<ul style="list-style-type: none"> - Iedere collega vult de vragenlijst individueel in, zodat alle perspectieven worden meegenomen. <ol style="list-style-type: none"> 2. Analyse en opzet visie <ul style="list-style-type: none"> - De werkgroep verzamelt en analyseert de antwoorden. - Op basis hiervan maakt de werkgroep een conceptvisie waarin de belangrijkste bouwstenen worden geformuleerd (doel, inhoud, organisatie, verwachtingen, koppeling met leerdoelen en ondersteuningsniveau's). 3. Uitwerking in een kwaliteitskaart <ul style="list-style-type: none"> - De conceptvisie wordt omgezet in een kwaliteitskaart Weektaak met heldere richtlijnen en praktische voorbeelden (bijv. opbouw, doelen formuleren, rol van de leerkracht, rol van de leerling, feedbackmomenten). 4. Terugkoppeling en aanscherping <ul style="list-style-type: none"> - De werkgroep presenteert de conceptvisie en kwaliteitskaart aan het team. - In een teambijeenkomst wordt feedback verzameld en verwerkt in de definitieve versie. 	
--	---	---	--

		<p>5. Pilot / eerste toepassing in de praktijk</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indien haalbaar: enkele collega's testen (een deel van) de afspraken in de klas en delen ervaringen. - De werkgroep verwerkt eventuele inzichten in de definitieve kwaliteitskaart. <p>6. Borging</p> <ul style="list-style-type: none"> - De kwaliteitskaart wordt opgenomen in het schoolbreed kwaliteitsraamwerk. - Afspraken worden jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld op basis van ervaringen en leerlingbehoeften. 	
<p>5. Werkwijze groep 1–2</p> <p>In schooljaar 2025–2026 bouwen we verder aan de werkwijze voor groep 1–2 die in 2024–2025 is ontwikkeld. We vullen de visie aan, concretiseren gezamenlijke afspraken en leggen vast hoe we thema's planmatig voorbereiden, uitvoeren en evalueren.</p> <p>We willen eenduidigheid creëren in hoe we doelen koppelen aan ons handelen, hoe we thematisch werken vormgeven en hoe we de ontwikkeling van kinderen zichtbaar meenemen in nieuwe thema's.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - De geformuleerde visie en werkwijze voor groep 1–2 zijn volledig uitgewerkt: alle openstaande vragen in het visie-/werkdocument zijn beantwoord en gemarkeerde onderdelen zijn verwerkt. - De werkwijze is aantoonbaar zichtbaar in het leerkrachthandelen: doelgericht werken, thematisch aanbod, observaties en evaluaties volgens MKG. - Na ieder thema vindt een gestructureerde evaluatie plaats in MKG (kopje Evalueren), waarin leerkrachten vastleggen wat goed ging, wat beter kan en welke doelen extra aandacht nodig hebben. - In het visie-/werkdocument ligt vast hoe we doelen per leerling evalueren na elk thema én hoe deze worden meegenomen in de voorbereiding van vervolghema's. 	<ul style="list-style-type: none"> - De werkgroep beantwoordt samen de openstaande vragen in het visie-/werkdocument en verwerkt deze in een definitieve beschrijving van de werkwijze groep 1–2. - Het visie-/werkdocument wordt aangevuld met een heldere paragraaf over thematische evaluatie: wat evalueren we, waar leggen we dit vast, en hoe vertalen we dit naar vervolgacties per leerling en voor de groep. - In MKG wordt een vast kopje Evalueren per thema opgenomen; leerkrachten noteren hierin hun evaluatie met naam en datum. - De werkgroep ontwikkelt een format of checklist voor thema-evaluaties, inclusief: doelen per leerling, behaalde resultaten, aandachtspunten, vervolgstappen. 	

	<p>- De doorgaande lijn tussen thema–doelen–observaties–evaluatie–nieuwe plannen is duidelijk zichtbaar en herkenbaar voor alle collega’s.</p>	<p>- Tijdens teammomenten of bouwmomenten worden thema’s besproken: brainstormen → opzet maken → uitvoeren → evalueren → bijstellen → opnieuw uitproberen.</p> <p>- De werkwijze wordt gedurende het jaar gemonitord en waar nodig aangescherpt om tot een werkbare en gedragen structuur te komen.</p>	
--	--	---	--