

Jaarplan - jaarverslag 2025 - 2026

Openbare Basisschool
De Distelvlinder
CULEMBORG

Distelvlinder 
Openbare basisschool



Durf met ons jouw eigen vleugels in te kleuren!

JAARPLAN 2025 - 2026		JAARVERSLAG 2025 - 2026	
School	Openbare Basisschool De Distelvlinder	School	Openbare Basisschool De Distelvlinder
Datum	18-06-2025	Datum	
Inleiding	In de afgelopen vijf jaar heeft onze school aanzienlijke veranderingen doorgemaakt. We zijn doelgerichter gaan werken, hebben het HPS-traject succesvol afgerond, werken in leerteams en laten ons in toenemende mate leiden door onderzoek in plaats van meningen. Daarnaast zijn er duidelijke regels en routines geïmplementeerd binnen de school. Het rekenonderwijs is versterkt met de expertise van twee rekenspecialisten, en momenteel zijn we bezig het rooster verder te optimaliseren, zodat we minder kwetsbaar zijn bij onverwachte uitval van ondersteuning. Een groot deel van het team heeft inmiddels de zesdaagse cursus “Samenwerken onder Spanning” gevolgd. Dit is slechts een greep uit de initiatieven die we hebben opgepakt en geborgd. Voor schooljaar 2025-2026 vindt er een aanzienlijke herverdeling van de formatie plaats. Dit hangt samen met het grote aantal kinderen van leerkrachten op onze school en de groei die we als school doormaken. We bereiden ons bovendien voor op de start van een extra groep 3 in augustus 2026. Het schooljaar 2025-2026 zal in het teken staan van consolidatie. Er zijn nog diverse verbeteringen gepland, die vooral binnen de leerteams worden opgepakt. We richten ons op het voortzetten van drie koersplanpijlers waaraan het afgelopen jaar al is gewerkt: “Kwalitatief onderwijs met gelijke kansen”, “Gelukkige medewerkers maken het verschil” en “Doelgericht ontwikkelen in een lerende organisatie”. Deze staan in de drie pijlers van dit jaarplan nader uitgewerkt. Daarnaast creëren we ruimte om de recente ontwikkelingen goed te	Inleiding	

	borgen, zodat we in 2026-2027 verder kunnen met nieuwe initiatieven uit het schoolplan, zoals de voorbereiding op het kennisrijke curriculum. Veel leesplezier gewenst met dit jaarplan. Met vriendelijke groet, Toy Hertogh Directeur OBS De Distelvlinder		
--	--	--	--

Speerpunten	Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
1. 1. Kwalitatief onderwijs met gelijke kansen	
2. 2. Gelukkige medewerkers maken het verschil	
3. 3. Doelgericht ontwikkelen in een lerende organisatie	
4. 4. School en omgeving versterken elkaar	
5. 5. Samen leven en van betekenis zijn voor anderen	

School & omgeving	Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag

Leerlingenaantallen per 1 oktober									Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag
1	2	3	4	5	6	7	8		Totaal
0	0	0	0	0	0	0	0		0
Opmerkingen en consequenties n.a.v. de leerlingenaantallen:									

Kwantitatieve gegevens personeel		Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	
Aantal medewerkers OP	16 (3 mannen en 13 vrouwen)		
Aantal medewerkers OOP	7 (2 mannen en 5 vrouwen)		
Aantal uitstromers	1		
Aantal nieuwkomers	1		
Aantal BHV-ers	6		
Aantal geplande FG's	1	Aantal uitgevoerde FG's	
Aantal geplande BG's	1	Aantal uitgevoerde BG's	
Aantal geplande POP's	20	Aantal uitgevoerde POP's	

Gekozen actiepunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Actiepunt	Omvang
GD1	Speerpunt	1. Kwalitatief onderwijs met gelijke kansen	groot
GD2	Speerpunt	2. Gelukkige medewerkers maken het verschil	groot
GD3	Speerpunt	3. Doelgericht ontwikkelen in een lerende organisatie	groot

Uitwerking GD1: 1. Kwalitatief onderwijs met gelijke kansen	
Werkgroep	Leerteam onderbouw en bovenbouw
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Gerelateerde actiepunten	• We differentiëren tijdens de instructie zodat we tegemoetkomen aan de verschillen in voorkennis van de kinderen. • Leerlingen verwerken de oefenstof passend bij hun leerdoelen • Ieder kind is in staat om de instructie te volgen
Resultaatgebied	didactisch handelen
Huidige situatie + aanleiding	In onze visie op leren staat omschreven dat alle leerlingen op dezelfde manier leren en leerlingen alleen verschillen in de hoeveelheid voorkennis die ze hebben. Daarnaast gaan we uit van hoge verwachtingen voor alle leerlingen. Dit heeft effect op de manier waarop we instructie geven en differentiëren. We werken groepsplanloos, waarbij we geen vaste instructiegroepen meer hebben. "Keuzewerk" staat, waarbij de leerling zelf (ook) invloed heeft in het aanbod. Er kan nog meer gedifferentieerd worden in de lessen, daarnaast is voor de tweede keer tijdens een audit opgevallen dat het stuk "ik-wij-jullie-jij" nog niet goed staat in de lessen. Er ontbreekt in sommige klassen voldoende uitdagend materiaal. De Iln hebben dit jaar voor het eerst hun PLP gekregen; we kijken hoe dit de overgang naar de volgende groepen vergemakkelijkt.
Gewenste situatie (doel)	Het rooster is zo ingericht dat er meerdere momenten op een dag beschikbaar zijn om extra ondersteuning/preteaching aan de Iln te geven vanuit de leerkracht. Op deze manier zorgen we ervoor dat alle kinderen "on the bus" blijven, en dat we ons niet laten verrassen als er ergens ondersteuning wegvalt. Dit vroegtijdig ingrijpen moet ervoor zorgen dat de kinderen meekunnen en we onze hoge ambitie qua resultaten (3 of hoger) op termijn waar moeten kunnen gaan maken. We willen (op termijn) ervoor zorgen dat alle kinderen een niveau hoger komen dan ze nu staan. We gaan in 2026-2027 overstappen naar de methode "Wetenswaardig" waarmee we de kinderen nog meer basiskennis kunnen meegeven. In schooljaar 2025-2026 gaan we in groep 4 deze methode uitproberen, zodat we een duidelijk beeld hebben hoe we dit in 26-27 kunnen uitrollen. De leerkrachten hebben de eerste ervaringen opgedaan met ai. We willen kijken hoe we dit nog meer toe kunnen gaan passen, zowel organisatorisch als ook voor het voorbereiden van lessen. We hebben op school een "uitdagende-leerstof-kast". We weten beter welke leerdoelen we willen behalen met de methode TaalActief. We hebben nu dankzij mijnleerlijn een duidelijk PLP (en inzicht waar de kinderen precies staan). We willen dat ons rapport zoveel mogelijk uit mijnleerlijn gehaald kan worden, wat de kinderen en de ouders een beter inzicht geeft, en de leerkracht minder werk oplevert.

Activiteiten (hoe)	1- Rooster uitrollen waarbij balans terug te vinden is door de hele week en ondersteuning inplannen op alle niveaus (om een niveau hoger te komen); 2- Ontwerpen van lessen waarin de nadruk ligt op het differentiëren tijdens de instructie als ook de riedel "ik-wij-jullie-jij"; 3- Een helder idee hebben wat ai voor de leerkrachten kan opleveren in het onderwijs en dit gaan toepassen; 4- "Uitdagende-leerstof-kast" aanschaffen (meenemen in MIP 2026); 5- We doorlopen de methode TaalActief kritisch per klas en verfijnen de leerdoelen in mijnleerlijn (daarnaast wordt hij voor het eerst uitgerold in groep 8); 6- PLP verder uitbouwen/implementeren ism mijnleerlijn.
Consequenties organisatie	Deze onderwerpen staan centraal tijdens de leerteambijeenkomsten.
Consequenties scholing	De leerteams verdiepen zich in de literatuur. De leerteamvoorzitters verdiepen zich verder in ai .
Betrokkenen (wie)	leerteam onderbouw, bovenbouw en mt.
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Leerteamvoorzitters
Kosten	2000 voor nog een sessie met Puzzelmij
Meetbaar resultaat	1. Het rooster staat en laat zich niet verrassen door incidenten; de resultaten stijgen op termijn waarbij 4- en 5-scores incidenteel voorkomen; 2. Tijdens de collegiale visites en de lesbezoeken wordt nadrukkelijk gekeken naar de differentiatie in de lessen, als ook de riedel "ik-wij-jullie-jij" 3. ai: * We hebben succesvol of niet succesvol gepoogd om de rapportgesprekken AVG-proof op te nemen en door ai te laten samenvatten wat zo in Parnassys gekopieerd kan worden. * Daarnaast hebben ALLE leerkrachten tenminste één les "ai-ondersteund" lesgegeven. 4. De "uitdagende-leerstof-kast" is aangeschaft en wordt dagelijks ingezet voor de kinderen die daar behoefte aan hebben. 5. Aan het einde van het schooljaar staan alle leerdoelen correct in mijnleerlijn. 6. In het voorjaar komt het rapport zoveel mogelijk uit één systeem
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	1. Rooster: gezamenlijke evaluatie na de kerstvakantie tijdens de studiedag 2. Differentiëren/ik-wij-jullie-jij: * Collegiale visites: evaluatie na iedere les * Lesbezoeken IB: februari evaluatie overall tijdens een studiedag 3. ai: eind vh schooljaar tijdens studiedag 4. Na de voorjaarsvakantie: is de kast er en wordt ze gebruikt? 5. Tijdens de LT's; na iedere periode een update in het LT. 6. Na de voorjaarsvakantie

Borging (hoe)	1. Rooster: zie boven 2. Differentiatie in de lessen, als ook de riedel "ik-wij-jullie-jij": * Collegiale visites: zie boven * Lesbezoeken IB: in overzicht: GROS lijst (?) 3, ai zie boven 2. Door LTV's 3. Door LTV's 4. Het hele team zoveel mogelijk in mijnleerlijn
---------------	---

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag	actief
--	---------------

Uitwerking GD2: 2. Gelukkige medewerkers maken het verschil	
Werkgroep	MT
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Gerelateerde actiepunten	• Leerkrachten worden gefaciliteerd om zich met hun kerntaak bezig te houden en daarop te ontwikkelen • Er wordt actief gestuurd op een veilige werkomgeving
Huidige situatie + aanleiding	We hebben een team met aardig wat believers en tweeners; alleen incidenteel zien we nog fundamentalisten/survivor gedrag. Zo af en toe kan de spanning hoog oplopen; dit heeft te maken met een aantal krachtige karakters binnen het team. Het team geeft zelf aan dat er wel vertrouwen is om dit uit te spreken. Soms is het nog lastig om de mindset "richting de school vs richting de klas" te krijgen. Ja als doel, maar soms nee als dat betekent dat je je werkwijze moet aanpassen voor het schoolbelang. Afgelopen jaar waren er nog best wat momenten dat de drukte te hoog was hetgeen beter gepland had kunnen worden. Dat heeft er met name mee te maken dat wanneer de planning gemaakt wordt voor het schooljaar, het team zich nog niet realiseert wat de consequenties zijn.
Gewenste situatie (doel)	1. We voelen ons samen verantwoordelijk voor het werk en de sfeer in de school; 2. We geven en ontvangen op een professionele wijze feedback; 3. De medewerkers ervaren de school als een "veilige omgeving" (inclusief contacten ouders); kinderen luisteren sneller naar de leerkracht; 4. De medewerkers ervaren voldoende tijd om hun werkzaamheden door het jaar in balans uit te voeren; 5. Er worden minder uitzonderingen gemaakt op gemaakte team afspraken.
Activiteiten (hoe)	1. Inplannen teambuildingactiviteiten tijdens studiedagen/studie driedaagse 2. We plannen (wederom) een sessie Feedback geven/ontvangen in op een studiedag, en maken de transfer specifiek richting de collegiale visitatie en naar bijeenkomsten in het algemeen 3. De laatste medewerkers doen de cursus "Samenwerken onder spanning" wat ook de weerbaarheid in gesprekken met ouders zou moeten vergroten. Op een laatste studiedag gaan we dit specifiek maken door Pro Ago hiervoor uit te nodigen tijdens een studiedag (maar ook onderling). 4. Rekening houden met activiteiten door het jaar heen, inplannen van LT-vergaderingen (met bijv de rapportgesprekken). Dit gebeurt al tijdens de opstartdag. De meeste taakuren worden door ondersteuning uitgevoerd, waarbij leerkrachten inhoudelijk aangehaakt worden. Leerkrachten leren loslaten en conformeren zich naar "school" ipv "klas"; 5. We besteden een dagdeel van een studiedag aan het in de praktijk bespreken van onze visie op professionaliteit.
Consequenties organisatie	Geen bijzondere consequenties

Consequenties scholing	Laatste collega's inplannen scholing door het BePo: "Communiceren als het spannend wordt" Inplannen Pro Ago einde schooljaar voor specifieke training "Samenwerken onder spanning.....ook met ouders en collega's".
Betrokkenen (wie)	Itob Itbb en directie
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Directie
Omschrijving kosten	Zie hierboven
Meetbaar resultaat	1. Collega's steunen elkaar als ze die steun nodig hebben Collega's hebben oog voor elkaars behoeftes Collega's zien elkaar als bondgenoten 2. Alle collega's hebben zijn/haar feedback ingeregeld (anders dan alleen door collegiale visitatie) 3. Alle medewerkers voeren gesprekken met ouders als professionals, waarbij zij leren om hun persoonlijke integriteit in stand te houden. 4. Leerkrachten geven aan dat dit rust heeft gegeven tov voorgaande jaren; 5. Alle leerkrachten weten wat wij verstaan onder professioneel gedrag en handelen daar naar.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	1. In februari scoren we goed op deze onderdelen van een vragenlijst (Klassewerkplek?). Door minimaal 90% van de medewerkers 2. Eind van het schooljaar evalueren we de gemaakte ontwikkeling en de borging van de feedback tijdens een studiedag 3. Tijdens de studiedag met Pro Ago: zijn we als team gegroeid; hebben we meer comfort bij de oudergesprekken; kunnen we elkaar makkelijker feedback geven (en ontvangen). 4. Bespreken tijdens opstartdag of er balans zit in het rooster, en daar waar nodig aanpassen. 5. Studiedag na de voorjaarsvakantie
Borging (hoe)	Aan het eind van het schooljaar kijken we wat en hoe we dit precies willen borgen voor de toekomst of dat we het in een volgend jaarplan nog mee willen nemen.

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag**actief**

Uitwerking GD3: 3. Doelgericht ontwikkelen in een lerende organisatie	
Werkgroep	Leerteam onderbouw en bovenbouw
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Gerelateerde actiepunten	• Het werken vanuit leerteams
Resultaatgebied	De leerteams weten hoe ze zo efficiënt en effectief en aangenaam mogelijk kunnen opereren. Het handboek is klaar en wordt up-to-date gehouden.
Huidige situatie + aanleiding	We zijn het werken in Leerteams gaan uitbreiden, maar missen nog een stuk afstemming. In schooljaar 2024-2025 is een betere balans gevonden tussen ontwikkeling en afstemming. We hebben besloten om geen ochtend-5-minuten te houden behalve als er iets urgents is (de directie vindt het jammer dat dit niet dagelijks 5 minuten gedaan wordt, maar hier wordt door het team geen winst gezien: iedereen denkt doorgaans voldoende geïnformeerd te zijn). In de drie kleutergroepen zien we dat er nog bijzonder veel op de "eigen wijze" gedaan wordt. Hierdoor kan een leerkracht veel van zichzelf kwijt in de klas, maar voor de kinderen is dat niet helpend: het zou niet (veel) uit moeten maken in welke kleuterklas ze zitten voor het krijgen van goed onderwijs en de afspraken in de school. Bovendien is hier winst in voorbereidingstijd te halen.
Gewenste situatie (doel)	1. Het overkoepelende doel is dat medewerkers veel kennis kunnen delen en toch goed geïnformeerd zijn van alle organisatorische zaken, zonder dat dit veel extra tijd kost. 2. Alle deelnemers van de leerteams werken met "lesson study" en "actie onderzoek"; de leerteamvoorzitters sturen de vergaderingen professioneel aan. ALLE teamleden voelen zich verantwoordelijk voor wat er in het LT besproken wordt; niet alleen de LTV. 3. Het Jaarplan uit WMK wordt ook integraal onderdeel van de jaarkalender voor de LT's 4. De kleutergroepen hanteren een eenduidige aanpak en gezamenlijke afspraken.
Activiteiten (hoe)	1 6 collega's hebben de scholing voor LTV gevolgd. Zij hebben procedures geleerd hoe een actie onderzoek en lesson study uitgevoerd dient te worden. Tenminste nog 1 leerkracht gaat de opleiding doen 2. We gaan het plan technisch lezen oppakken in het LT middels Lesson Study. 3. De LTV's krijgen het jaarplan in pdf (ze gaan niet in WMK werken). 4. De kleutergroepen krijgen één van de twee leerteams om samen onderwijs te verbeteren; daarnaast kunnen ze tot de voorjaarsvakantie deze tijd gebruiken om één lijn te trekken.
Consequenties organisatie	1 Een WTF 1.0 heeft 2 x per week een leerteamvergadering; iedere medewerker volgt 7 x per jaar de Teammeet; Ondersteuners nemen zoveel mogelijk taakuren over; 2. Verdiepen in zowel Lesson Study als ook het plan zelf voor technisch lezen: - Les samen voorbereiden tijdens het LT; - Les geven; collegiale visite wordt gebruikt om de les te observeren; - De les wordt tijdens het LT nabesproken en verbeterd; 3. (De LTV's krijgen het jaarplan in pdf (ze gaan niet in WMK werken)); 4. 1 x in de week LTOBK.

Consequenties scholing	Extra scholing voor de leerteamvoorzitters. 2. Pakken we op in het LT 3-8
Betrokkenen (wie)	alle leerteam participanten
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	LTV's en MT
Omschrijving kosten	Scholing LTV
Meetbaar resultaat	1. Alle leerkrachten zijn structureel bij de LT's en de TeammeaT's (op hun werkdag) en stellen zich op de hoogte van afstemmingszaken; 2. Aan het eind van het schooljaar is er iedere periode een Lesson Study gedaan zijn er tenminste 5 Lesson Studies gedaan. 3. Het jaarplan komt op de agenda van het breed MT 4. Afspraken worden vastgelegd in de notulen vh LTOBK En daarnaast: *. Iedereen leest wekelijks de huishoudelijke info *. De LTV's zijn tevreden over de werkhouding van de participanten in de LT's
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	1. Kijken wie de invuloefeningen tijdig afronden in de huishoudelijke info 2. Wordt tijdens de Breed MT's besproken 3. Wordt dit opgenomen in hun jaarplanning en zien we dit terug op het Canban bord? 4. Tijdens het LT wordt besproken welke afspraken er gemaakt zijn; dit wordt tijdens het leerteampodia gepresenteerd 5. Tijdens het leerteampodia (en eerder in het breed MT)
Borging (hoe)	In de LTagenda's; zie boven

Opmerkingen - Evaluatie - Jaarverslag**actief**