Jaarplan 2026 - 2027

Basisschool De Zonnebloem
Deventer

Basisschool
De Zonnebloem
Stichting voor onderwijs op Islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland

Datum: 22 juni 2026

SIMON
Stichting voor onderwijs op islamitische grondslag in Midden- en Oost-Nederland

JAARPLAN 2026 - 2027	
School	Basisschool De Zonnebloem
Datum	19-06-2026
Inleiding	In ons jaarplan geven we aan: 1. welke voornemens we hebben i.r.t. het schoolplan 2. welke actuele ontwikkelingen van belang zijn 3. Welke speerpunten we hebben voor het komend schooljaar We geven per onderdeel de verbeterpunten en onze keuzes. Daarna werken we de belangrijkste aandachtspunten nader uit.

Speerpunten
1. Personeel interne communicatie verbeteren (Samen SIMON Sterk!) Doel: Het versterken van de gedachte bij elk personeelslid dat we samen een stichting vormen waarbij we met elkaar verantwoordelijk zijn voor kwalitatief hoogstaand onderwijs vanuit islamitisch perspectief aan alle kinderen.
2. Nieuwe visie vormen in de onderbouw. Hoe willen we de kinderen lesgeven in de onderbouw? (Onderwijs en Kwaliteit!) Doel: Iedere professional is actief en gezamenlijk bezig met kennisdeling en de ontwikkeling van hun (persoonlijk) vakmanschap. Dit met als doel om ieder kind blijvend passend onderwijs te kunnen bieden en het onderwijzen continu te verbeteren en te innoveren op basis van de veranderingen in de samenleving.
3. Nieuwe leerkrachten begeleiden/ coachen: Nieuwe leerkrachten voelen zich professioneel ondersteund en ontwikkelen zich binnen de schoolvisie.
4. Directeuren en ib/kc werken volgens een cyclus: De kwaliteitsontwikkeling binnen de school wordt planmatig en cyclisch aangestuurd.

School & omgeving	
Formatieve inzet directie, Zorg en begeleiding leraren	Formatie Directie 1FTE IB 0,6 + 0,5 Onderwijsass: 0,8 + 0,4 + 0,6 + 0,4
Groepen	groepen: 1/2a, 1/2b, 1/2c, 3a, 3b, 4a, 4b, 5, 6, 7, 8
Functies [namen / taken]	Directeur, 2 bouwcoorinatoren, 2 ib'ers 1 gedragsspecialist , 1 taalspecialist en 1 rekenspecialist
Twee sterke kanten	-Team vangt elkaar op bij ziekte -Veel collega's die de klassen kennen
Twee zwakke kanten	-Veel vrouwen in het team, waardoor zwangerschapsverloven groter kans is -Veel Parttimers
Twee kansen	-Studenten van de PABO Saxion komen hier stagelopen. We bieden deze studenten een plek om na hun stage hier te kunnen blijven. -Externe collega's willen ook direct voor ons werken
Twee bedreigingen	-Leraren tekorten komt nu ook kant van Deventer op. -Veranderingen in wet- en regelgeving kunnen een bedreiging vormen. Bijvoorbeeld, nieuwe regels met betrekking tot curriculumvoorschriften of inspectienormen.

Leerlingenaantallen per 1 oktober									
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**		**Totaal**
30	38	42	39	25	16	20	17		227
Opmerkingen en consequenties n.a.v. de leerlingenaantallen:									

Kwantitatieve gegevens personeel	
Aantal medewerkers OP	15 (1 man en 14 vrouwen)
Aantal medewerkers OOP	9 (2 mannen en 7 vrouwen)
Aantal uitstromers	1
Aantal nieuwkomers	1
Aantal BHV-ers	10
Aantal geplande FG's	23
Aantal geplande BG's	0
Aantal geplande POP's	23

Gekozen actiepunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	**Actiepunt**	**Omvang**
GD1	Beleidsplan 2024-2028: Onderwijs en Kwaliteit	Directeuren en staf werken in kwaliteitsteam volgens een cyclus.	groot
GD2	Speerpunt	Personeel interne communicatie verbeteren (Samen SIMON Sterk!) Doel: Het versterken van de gedachte bij elk personeelslid dat we samen een stichting vormen waarbij we met elkaar verantwoordelijk zijn voor kwalitatief hoogstaand onderwijs vanuit islamitisch perspectief aan alle kinderen.	groot
GD3	Speerpunt	Nieuwe visie vormen in de onderbouw. Hoe willen we de kinderen lesgeven in de onderbouw? (Onderwijs en Kwaliteit!) Doel: Iedere professional is actief en gezamenlijk bezig met kennisdeling en de ontwikkeling van hun (persoonlijk) vakmanschap. Dit met als doel om ieder kind blijvend passend onderwijs te kunnen bieden en het onderwijzen continu te verbeteren en te innoveren op basis van de veranderingen in de samenleving.	groot
GD4	Speerpunt	Nieuwe leerkrachten begeleiden/ coachen: Nieuwe leerkrachten voelen zich professioneel ondersteund en ontwikkelen zich binnen de schoolvisie.	groot
GD5	Speerpunt	Directeuren en ib/kc werken volgens een cyclus: De kwaliteitsontwikkeling binnen de school wordt planmatig en cyclisch aangestuurd.	groot

Uitwerking GD1: Directeuren en staf werken in kwaliteitsteam volgens een cyclus.	
Hoofdstuk / paragraaf	Beleidsplan 2024-2028: Onderwijs en Kwaliteit
Resultaatgebied	Kwaliteit
Huidige situatie + aanleiding	Er is nog niet alles geborgd hoe we ontwikkeling planmatig en cyclisch aansturen
Gewenste situatie (doel)	De kwaliteitsontwikkeling binnen de school wordt planmatig en cyclisch aangestuurd.
Activiteiten (hoe)	• Werken volgens een vaste kwaliteitscyclus. • Gezamenlijk opstellen van doelen en interventies. • Structureel overleg tussen directie en IB/KC. • Borging van afspraken in kwaliteitsdocumenten.
Consequenties organisatie	Tijd inplannen
Betrokkenen (wie)	Directeur, IB/KC en team
Plan periode	wk
Eigenaar (wie)	Directeur en IB/KC
Kosten	nvt
Meetbaar resultaat	Er is een document waarin dit is geborgd.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	om de kwartaal in MT of TV vergadering
Borging (hoe)	tijdens DIB gesprekken (elke week gesprek tussen directeur en IB/KC)

Uitwerking GD2: Personeel interne communicatie verbeteren (Samen SIMON Sterk!) Doel: Het versterken van de gedachte bij elk personeelslid dat we samen een stichting vormen waarbij we met elkaar verantwoordelijk zijn voor kwalitatief hoogstaand onderwijs vanuit islamitisch perspectief aan alle kinderen.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	personeel
Huidige situatie + aanleiding	Uit het tevredenheidsonderzoek van personeel blijkt dat de interne communicatie beter kan.
Gewenste situatie (doel)	Iedereen op de hoogte van wat er speelt binnen De Zonnebloem
Activiteiten (hoe)	• Een studiedag voor het verbeteren van interne communicatie • MT bij betrekken over de invulling van de studiedag • Een centrale punt voor communicatie • Heldere afspraken en structuur aanbieden
Consequenties scholing	Studiedag "verbeteren van interne communicatie
Betrokkenen (wie)	team
Plan periode	wk 31
Eigenaar (wie)	Team
Kosten	€2500
Omschrijving kosten	Studiedag "verbeteren van interne communicatie +/- €2500,-
Meetbaar resultaat	volgende tevredenheidsonderzoek moet dit punt zijn verbeterd
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	tevredenheidsonderzoek WMK
Borging (hoe)	tijdens vergaderingen

Uitwerking GD3: Nieuwe visie vormen in de onderbouw. Hoe willen we de kinderen lesgeven in de onderbouw? (Onderwijs en Kwaliteit!) Doel: Iedere professional is actief en gezamenlijk bezig met kennisdeling en de ontwikkeling van hun (persoonlijk) vakmanschap. Dit met als doel om ieder kind blijvend passend onderwijs te kunnen bieden en het onderwijzen continu te verbeteren en te innoveren op basis van de veranderingen in de samenleving.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Kwaliteit
Huidige situatie + aanleiding	Er is nog geen onderbouw visie
Gewenste situatie (doel)	Onderbouw visie formuleren
Activiteiten (hoe)	• Visie spel met SWV / inspiratiesessie • Kijken bij andere scholen • Dit schooljaar kijken wat wel werkt en wat beter kan • Intervisie momenten • Visie zichtbaar voor iedereen
Consequenties organisatie	Onderbouw collega's bij elkaar
Betrokkenen (wie)	Team
Plan periode	wk 34, 43 en 52
Eigenaar (wie)	Onderbouw collega's onder leiding van onderbouw coördinator
Omschrijving kosten	Aanschaf materiaal
Meetbaar resultaat	Eind van het jaar een onderbouw visie
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Tijdens een TV
Borging (hoe)	Tijdens een onderbouw vergadering & TV

Uitwerking GD4: Nieuwe leerkrachten begeleiden/ coachen: Nieuwe leerkrachten voelen zich professioneel ondersteund en ontwikkelen zich binnen de schoolvisie.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	personeel
Huidige situatie + aanleiding	Nieuwe leerkrachten worden niet voldoen begeleid.
Gewenste situatie (doel)	Nieuwe leerkrachten voelen zich professioneel ondersteund en ontwikkelen zich binnen de schoolvisie.
Activiteiten (hoe)	• Opstellen van een begeleidingsplan voor nieuwe leerkrachten. • Koppelen van een maatje/coach. • Regelmatige coachgesprekken voeren. • Klassenbezoeken en feedbackmomenten organiseren. • Gebruikmaken van een kijkwijzer voor professionele ontwikkeling.
Betrokkenen (wie)	Directeur, intern begeleider/kwaliteitscoördinator, coaches.
Plan periode	wk 33, 35, 38, 42, 47, 51, 2, 6, 11, 15, 19 en 24
Eigenaar (wie)	Directeur en IB/KC
Kosten	Nihil
Meetbaar resultaat	Nieuwe leerkrachten zijn tevreden over de begeleiding. Meting via tevredenheidsonderzoek personeel.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	2x per jaar met coach en IB/KC
Borging (hoe)	Via gesprekken met berokken

Uitwerking GD5: Directeuren en ib/kc werken volgens een cyclus: De kwaliteitsontwikkeling binnen de school wordt planmatig en cyclisch aangestuurd.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Kwaliteit
Huidige situatie + aanleiding	Er is nog niet alles geborgd hoe we ontwikkeling planmatig en cyclisch aansturen
Gewenste situatie (doel)	De kwaliteitsontwikkeling binnen de school wordt planmatig en cyclisch aangestuurd.
Activiteiten (hoe)	• Werken volgens een vaste kwaliteitscyclus. • Gezamenlijk opstellen van doelen en interventies. • Structureel overleg tussen directie en IB/KC. • Borging van afspraken in kwaliteitsdocumenten.
Consequenties organisatie	tijdens DIB gesprekken inplannen
Consequenties scholing	nvt
Betrokkenen (wie)	Directeur, IB/KC
Plan periode	wk 32, 38, 42, 46, 50, 2, 6, 11, 15, 21 en 24
Eigenaar (wie)	Directeur en IB/KC
Kosten	nvt
Omschrijving kosten	nvt
Meetbaar resultaat	Er is een document waarin dit is geborgd
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Tijdens MT of DIB gesprekken. Elke maand op de agenda van DIB of MT.
Borging (hoe)	tijdens DIB gesprekken (elke week gesprek tussen directeur en IB/KC)

Overige zaken	
Huisvesting	Huisvesting voor extra klassen in kaart brengen
TSO-BSO	Samenwerken met De Company
Sponsoring	De school doet jaarlijks aan sponsoring in samenwerking met goede doelen.
MR	De MR heeft een vergaderschema opgesteld en staat komend jaar 6x gepland.
OR	Ouderraad is zeer betrokken. Dit willen we graag zo houden door de OR meer te betrekken bij activiteiten.