

Jaarplan 2026 - 2027

Openbare Basisschool Noorderschool OOSTZAAN



JAARPLAN 2026 - 2027	
School	Openbare Basisschool Noorderschool
Datum	15-06-2026
Inleiding	Het onderwijs op OBS Noorderschool is continu in ontwikkeling. Wij streven naar kwalitatief goed onderwijs. Om dit te bereiken willen wij ons onderwijs steeds weer verbeteren. Daartoe stellen wij jaarlijks een plan op met concrete doelen. Voor de periode 2023-2027 is in samenspraak met het team en de MR, een nieuw schoolplan opgesteld. Onze hoofddoelen voor het schooljaar 2026-2027 staan genoemd in dit jaarplan. Deze doelen komen voort uit de aandachtspunten van ons schoolplan 2023-2027. Ieder doel is voorzien van indicatoren om goed te kunnen bepalen of de doelstellingen gehaald zijn. In dit jaarplan geven we aan welke voornemens we hebben i.r.t. het schoolplan en welke actuele ontwikkelingen van belang zijn. We geven per onderdeel de verbeterpunten en onze keuzes aan. Daarna werken we de belangrijkste aandachtspunten nader uit. Dit jaarplan is opgesteld door de directie en besproken met het team en de MR. Het team is uiteraard betrokken bij de uitvoering van het jaarplan. Margriet Reynders en Geoffrey Nijenhuis Directie OBS Noorderschool

Speerpunten
1. Op de Noorderschool wordt gewerkt met portfolio's; we richten ons op het anders inrichten van de leerlinggesprekken.
2. Onze leerlingen werken met Blink wereld en Blink lezen, daardoor geven we hen meer ruimte en werken we groepsdoorbrekend. Ons doel is het realiseren en borgen van een sterke leeromgeving waarin we uitgaan van nieuwsgierigheid, zelfstandigheid, saamhorigheid en talentontwikkeling.
3. Binnen ons onderwijsaanbod heeft burgerschapsonderwijs een aantoonbaar sluitend curriculum. We streven ernaar deze specifieke doelen, meetbaar, aan de huidige methodes te koppelen.
4. De Noorderschool is een schilschool, waardoor we als werkgever aantrekkelijker worden en medewerkers in opleiding van ons, en wij van hen kunnen leren.
5. We blijven inzetten op goed lezen, rekenen, schrijven en daarmee kinderen sterk afleveren aan het VO. Hiervoor werken we met bewezen en effectieve methoden en heldere, doorgaande leerlijnen van groep 1-8.
6. Ons rekenonderwijs is versterkt, door verdieping aan te brengen in de werkwijzen, doorgaande lijn en de aanwezige kennis bij de medewerkers te vergroten.
7. The leader in Me is ons uitgangspunt voor de onderwijsvisie, deze blijven we verder door ontwikkelen, borgen en uitdragen.
8. We kiezen en implementeren een nieuw leerlingvolgsysteem voor sociaal-emotionele ontwikkeling.
9. Alle medewerkers zijn in staat een aanbod compacten en verrijken voor alle leerlingen binnen de eigen klassenorganisatie te verzorgen.
10. Het professionaliseren van ons team door samenwerking, erkenning en waardering van ieders talenten, transparantie en eenduidigheid in planning en werkafspraken.

Leerlingenaantallen per 1 oktober									
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:									

Gekozen actiepunten naar aanleiding van het schoolplan			
	Thema	Actiepunt	Omvang
GD1	Speerpunt	Binnen ons onderwijsaanbod heeft burgerschapsonderwijs een aantoonbaar sluitend curriculum. We streven ernaar deze specifieke doelen, meetbaar, aan de huidige methodes te koppelen.	groot
GD2	Speerpunt	The leader in Me is ons uitgangspunt voor de onderwijsvisie , deze blijven we verder door ontwikkelen, borgen en uitdragen.	groot
GD3	Speerpunt	Alle medewerkers zijn in staat een aanbod compacten en verrijken voor alle leerlingen binnen de eigen klassenorganisatie te verzorgen.	groot
GD4	Speerpunt	Het professionaliseren van ons team door samenwerking, erkenning en waardering van ieders talenten, transparantie en eenduidigheid in planning en werkafspraken.	groot

Uitwerking GD1: Binnen ons onderwijsaanbod heeft burgerschapsonderwijs een aantoonbaar sluitend curriculum. We streven ernaar deze specifieke doelen, meetbaar, aan de huidige methodes te koppelen.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Opbrengsten in kaart
Huidige situatie + aanleiding	Burgerschap is onderdeel van Blink en The Leader in Me.
Gewenste situatie (doel)	Leerlingen voorbereiden op de maatschappij, met een positieve en oplossingsgerichte kijk op de wereld.
Activiteiten (hoe)	Volgens het programma The Leader in Me en Blink. Burgerschap wordt verder vormgegeven volgens het beleid.
Consequenties organisatie	The Leader in Me komt regelmatig terug bij teammomenten. Een LC leerkracht neemt hierin de leiding. In de interne nieuwsbrief wordt wekelijks het programma gedeeld met het team.
Consequenties scholing	We nodigen de externe trainer van TLiM uit indien nodig.
Betrokkenen (wie)	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)	Team. Specifiek de LC leerkracht die leiding hierin neemt.
Kosten	Nader te bepalen.
Omschrijving kosten	Idem.
Meetbaar resultaat	Zichtbaar in de school, iedereen spreekt dezelfde taal. We spelen in op de actualiteiten.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Einde schooljaar.
Borging (hoe)	Het is een vast agendapunt op de Dir-IB-LC overleggen en het komt terug op de studiedagen.

Uitwerking GD2: The leader in Me is ons uitgangspunt voor de onderwijsvisie , deze blijven we verder door ontwikkelen, borgen en uitdragen.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Opbrengsten in kaart
Huidige situatie + aanleiding	The Leader in Me is goed opgepakt en begint weer te lopen onder leiding van de LC leerkracht en een externe trainer van The Leader in Me tijdens twee studiedagen. De LC leerkracht activeert ook de kinderen die in Lighthouse junior zitten.
Gewenste situatie (doel)	Leerkrachten leven en werken naar de The Leader in Me op de Noorderschool.
Activiteiten (hoe)	De LC leerkracht gaat met startende leerkrachten de eerste stappen in de TLiM zetten. Daarna gaat de LC leerkracht een training voor het hele team verzorgen. TLiM LC leerkracht zorgt voor structuur in de lessen door dit wekelijks op te nemen in onze interne nieuwsbrief, zodat leerkrachten precies weten welke lessen zij moeten geven. Ook geeft deze LC leerkracht leiding aan het Lighthouse Junior. De studiemomenten zijn maandelijks in het team en daarnaast komt het terug op studiedagen.
Consequenties organisatie	LC leerkracht inzetten.
Consequenties scholing	Nieuwe leerkrachten meenemen in gemeengoed van The Leader in Me. Dit kan gedaan worden door de LC leerkracht.
Betrokkenen (wie)	directie, ib, leerkrachten.
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)	Tandem IB-Directie en LC leerkracht
Omschrijving kosten	N.v.t.
Meetbaar resultaat	TLiM is zichtbaar in de hele school doordat iedereen dezelfde taal spreekt.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Einde schooljaar.
Borging (hoe)	Het is een vast agendapunt tijdens overleggen tussen Dir en LC leerkracht en het komt terug op de studiedagen en teammomenten.

Uitwerking GD3: Alle medewerkers zijn in staat een aanbod compacten en verrijken voor alle leerlingen binnen de eigen klassenorganisatie te verzorgen.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Opbrengsten verhogen
Huidige situatie + aanleiding	Gezien de schoolpopulatie is er aandacht nodig voor kinderen die meer begaafd zijn. Daarnaast moeten nieuwe leerkrachten meegenomen worden in de ontwikkeling en kennis in relatie tot meerbegaafde kinderen.
Gewenste situatie (doel)	Meer begaafde kinderen bieden wat zij nodig hebben.
Activiteiten (hoe)	Onderzoeksvragen bedenken, uitvoeren en presenteren naast het compacten en verrijken.
Consequenties organisatie	Dit komt regelmatig terug tijdens studiedagen en teammomenten. De IB'er is regelmatig in de klas aanwezig om te monitoren en tips te geven. De LC leerkracht geeft tips en adviezen en zorgt voor een doorgaande lijn. Ook zorgt zij dat kinderen op de Noorderschool aan hun trekken komen met betrekking tot uitdaging. Borgen en blijven ontwikkelen. Leren van en met elkaar is heel belangrijk. Nieuwe collega's begeleiden en inspireren.
Consequenties scholing	Externe trainer uitnodigen.
Betrokkenen (wie)	Lc leerkracht, externe trainer, dir, ib en leerkrachten.
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)	Tandem IB-Directie en LC leerkracht
Kosten	Nader te bepalen
Omschrijving kosten	N.v.t.
Meetbaar resultaat	Opbrengsten zichtbaar van meer begaafde leerlingen.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Feb en jun 2027 bij LIB toetsen.
Borging (hoe)	Het is een vast agendapunt bij de LC leerkracht en directie overleggen en het komt terug op studiedagen.

Uitwerking GD4: Het professionaliseren van ons team door samenwerking, erkenning en waardering van ieders talenten, transparantie en eenduidigheid in planning en werkafspraken.	
Hoofdstuk / paragraaf	Speerpunt
Resultaatgebied	Eigenaarschap team en de structuur in de organisatie
Huidige situatie + aanleiding	De structuren en eigenaarschap binnen de organisatie behoeven nog aandacht. Het is nog steeds spiegelen, terugpakken, leren om met elkaar te praten en niet over elkaar, Veel in gesprek gaan en zaken openbreken en zorgen dat ieders belang wordt behartigd. Deze aanpak lijkt te werken.
Gewenste situatie (doel)	Professioneel team
Activiteiten (hoe)	Conciërge en onderwijsassistent zorgen ervoor dat leerkrachten zich kunnen richten op het voorbereiden en geven van onderwijs. Experts ontwikkelen zich verder en elke leerkracht krijgt steeds meer expertise. Denk aan evenementen manager, The Leader in Me, hoogbegaafdheid, basisvakken, ICT. Het is belangrijk om nieuwe leerkrachten hierin mee te nemen en het goede voorbeeld te geven.
Consequenties organisatie	Anders organiseren.
Consequenties scholing	Indien nodig.
Betrokkenen (wie)	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)	Hele team
Kosten	N.v.t.
Omschrijving kosten	N.v.t.
Meetbaar resultaat	Iedereen is bezig met het vak en het geven van goed onderwijs en niet met bijzaken.
Evaluatie (wanneer) (hoe) (wie)	Einde schooljaar.
Borging (hoe)	Regelmatig tussenevaluatie met directie, IB en team.



Formulier instemming jaarplan

OBS Noorderschool
De Haal 44
1511 AS, Oostzaan

Verklaring

De oudergeleding van de Medezeggenschapsraad van bovengenoemde school heeft het jaarplan van het schooljaar 2026-2027 vastgesteld.

- Stichting OPSPoor

Namens de oudergeleding van de Medezeggenschapsraad,

Datum: 23 juni 2026

Handtekening voorzitter MR:

Naam: Matthijs Ros