



Schoolplan 2015 - 2019



Basisschool Bernardus, een school waar je groeit om jezelf te kunnen zijn!

Basisschool Bernardus
04EV
Hoflaan 6
7597 LS Saasveld
www.bernardussv.nl

Inhoud

Inleiding	3
School.....	3
Missie en visie Konot	5
Waar komen we vandaan?	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Wat is onze basis?.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Hoe staat ons onderwijs er voor?.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Wat zien we om ons heen gebeuren?	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Waar gaan we naar toe?	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Missie en visie.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Strategische beleidslijnen.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Waar zetten we in de periode 2015-2019 op in?.....	11
Tot slot	13
Bijlagen.....	15
Bijlage 1: Strategisch en tactisch plan Konot.....	17
Bijlage 2: Onderwijsprogramma (kerndoelen).....	19
Bijlage 3: Schoolondersteuningsprofiel	23
Bijlage 4: Kwaliteitszorg	24
Bijlage 5: Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in schoolleiding	28
Bijlage 6: Beleid sponsoring.....	29

Inleiding

Dit is het schoolplan van basisschool Bernardus voor de periode 2015-2019. In de aanloop naar deze nieuwe schoolplanperiode hebben de scholen behorende tot stichting Konot gewerkt aan het formuleren van een gezamenlijke visie en het bepalen van de richting waarin Konot zich gaat ontwikkelen. In dit plan borduren we daarom voort op de vier strategische beleidslijnen en de zes tactische opdrachten die in het Konot Strategisch en tactisch beleidsplan 2014-2018 geformuleerd staan. In dit schoolplan beschrijven we enerzijds de specifieke speerpunten en plannen die voor de ontwikkeling van onze school van belang zijn en anderzijds met welke keuzes onze school kleur geeft aan de gezamenlijk gekozen koers.

Dit schoolplan start met een karakterisering van onze school. Vervolgens volgen we de opbouw van het Strategisch beleidsplan:

- Missie en visie Konot
- Waar komen we vandaan?
 - o Wat is onze basis?
 - o Hoe staat ons onderwijs ervoor?
 - o Wat zien we om ons heen gebeuren?
- Waar gaan we naar toe?
 - o Missie en visie onderwijsgemeenschap en school
 - o Strategische beleidslijnen
- Waar zetten we in de periode 2015-2019 op in?
 - o Welke opdrachten geven we onszelf?
- Tot slot

In de bijlagen beschrijven we de verschillende wettelijke opdrachten voor het schoolplan.

School

Basisschool Bernardus vormt samen met basisschool Willibrordus onderwijsgemeenschap het Web. Elke school werkt volgens haar eigen visie aan de gedeelde missie:

We bieden onderwijs dat de kinderen van Deurningen, Saasveld en omgeving voorbereiden zal op het vervolgonderwijs en de maatschappij. Om daarin te slagen is het van belang dat kinderen een stevige inhoudelijke basis mee krijgen. Daarnaast moeten ze samenwerken, kritisch en creatief denken, planmatig werken en effectief communiceren.

Basisschool Bernardus doet dat volgens de volgende visie:

We willen een school zijn waar door positieve benadering een veilige structuur voor onze kinderen wordt gecreëerd. De kernwaarden van onze structuur zijn respect, openheid, dynamiek, vertrouwen en betrokkenheid.

Kind, school en ouders vormen een driehoek waarbinnen ze samenwerken aan de ontwikkeling van het kind.

We werken zowel ontwikkelings- als opbrengstgericht zodat ieder kind naar eigen kunnen en talenten maximaal kan groeien.

Kinderen kunnen zich pas ontwikkelen wanneer ze zich veilig voelen. Wij gaan ervan uit dat elk kind:

- gelukkig wil zijn,
- wil dat zijn klasgenoten gelukkig zijn,
- wil dat de juffen en meesters gelukkig zijn.

Daarom hebben we maar één regel op school: We doen normaal en zijn bijzonder. Aan de hand van deze eenvoudige, maar duidelijke regel geven we kinderen zoveel mogelijk verantwoordelijkheden en eigenaarschap voor de eigen leer- en leefomgeving. Hiervoor hebben we onder andere ook een leerlingenraad opgericht.

We willen dat elk kind zich naar eigen kunnen maximaal ontwikkelt. Daarvoor is passend onderwijsaanbod bijzonder belangrijk. We stellen het onderwijsaanbod in groepsplannen passend bij het niveau van de leerlingen samen. Op die manier kunnen we de optimale aandacht op het goede moment op de beste manier voor elk kind bieden. Het werken met de groepsplannen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het hele onderwijsteam (directie, ib-ers en leerkrachten).

In de ochtenden besteden we de meeste lestijd aan de basisvakken rekenen, lezen en taal. De wereldoriënterende, creatieve, en gymlessen geven we in de middag. We zoeken voor elk kind naar kansen om zijn of haar talent te benutten.

We zijn blijvend in ontwikkeling en zoeken de samenwerking met ouders om ons onderwijs steeds te verbeteren. De samenwerkende driehoek, ouders-leerling-school, is voor ons essentieel. Om ervoor te zorgen dat iedereen steeds goed op de hoogte is van de ontwikkeling van onze kinderen houden we onder andere kennismakingsgesprekken, kindgesprekken, tien-minutenavonden en ronde tafelgesprekken. Daarnaast hebben we een leerlingenraad, ouderraad en medezeggenschapsraad.

Jasper Diele, *directeur onderwijsgemeenschap Het Web*
Elmi Broekhof, *locatieleider bs Bernardus*

Missie en visie Konot

'Leren voor jouw toekomst' is de missie voor Konot voor de komende jaren en daarmee ook de titel voor het Konot strategische beleidsplan 2014- 2018. We vinden het met zijn allen belangrijk dat bij goed onderwijs het kind centraal staat. Samen, met al onze medewerkers, gaan we voor het volgende:

We stellen in ons onderwijs de talenten van onze leerlingen centraal. Het is hùn toekomst waar we in onze scholen een brede basis voor leggen. We richten ons hierbij op hun intellectuele, praktische, sociaal-emotionele en creatieve talenten. We stimuleren onze leerlingen om zich, vanuit verwondering voor de wereld en met oog voor de ander, tot een stevige persoonlijkheid te ontwikkelen; vol vertrouwen en ontdekkend de toekomst tegemoet.

Waar komen we vandaan?

Wat is onze basis?

Openheid, vertrouwen, respect, betrokkenheid en dynamiek zijn de kernwaarden van waaruit we binnen Konot samenwerken. Op onze school zijn deze kernwaarden leidend bij het creëren van een veilig positief pedagogisch klimaat.

Onze katholieke grondslag geeft ons de mogelijkheid om de tradities waar onze ouders, leerlingen en leerkrachten in staan als belangrijke inspiratiebron te zien. Deze tradities geven ons belangrijke waarden mee van waaruit we willen communiceren en handelen. In onze school wordt onze identiteit zichtbaar door rituelen te gebruiken, aandacht te besteden aan de wijze waarop we met elkaar en onze omgeving omgaan, door (bijbel)verhalen te vertellen, levensvragen met elkaar te bespreken en door in actie te komen voor onze medemens.

Hoe staat ons onderwijs er voor? Wat doen we nu al goed, waar zijn we sterk in? Wat behoeft echt nog verbetering, waar zijn we kwetsbaar? In schooljaar 13-14 hebben we onder andere door intern onderzoek scherp gekregen waar we sterk en waar we kwetsbaar in zijn.

Onze sterkten zijn:

1. We zijn samen eigenaar en met z'n allen verantwoordelijk voor de hele school.
2. We willen zelfkritisch, ontwikkelingsgericht en gedreven aan onze schoolverbetering werken
3. We beschikken over veel gevarieerde expertise in het schoolteam
4. We zijn open naar ouders toe
5. Er zijn korte lijnen en we durven te kiezen

Kwetsbaar zijn we in:

1. De cognitieve opbrengsten kunnen en moeten duurzaam versterkt worden

2. We zijn net gestart met systematisch werken, dit moet geborgd
3. Het vertrouwen van ouders is groeiende en moet versterkt
4. Het effectief omgaan met krimp

Wat zien we om ons heen gebeuren? Wat is belangrijk in onderwijsland, welke trends spelen er in de samenleving? Wat biedt ons kansen en welke ontwikkelingen gaan iets extra's van ons vragen? Vanuit intern en extern onderzoek zien we de volgende kansen en houden we rekening met de volgende bedreigingen:

Kansen zien we in...

1. het vormgeven van ons pedagogisch klimaat door te gaan werken volgens het gedachtengoed van The leader in me, waarbij zelfleiderschap bij kinderen centraal wordt gesteld;
2. digitalisering waarbij elk kind zijn eigen device gebruikt en welke een echte plek in het standaard curriculum krijgt. Snappet is een systeem dat ons deze kans biedt;
3. onderwijs afstemmen op het talent van ieder kind;
4. onderwijs waarin nieuwsgierigheid, verwondering, onderzoeken en ontdekken belangrijk zijn;
5. de economie van de toekomst, waarin techniek een belangrijke rol speelt;
6. internationalisering;
7. leren van en met elkaar, in het team, de onderwijsgemeenschap en de stichting;
8. de samenwerking met ouders t.b.v. het leerproces van de leerling.

Met de volgende bedreigingen houden we rekening:

1. Het niet effectief omgaan met mogelijke combinatiegroepen;
2. administratieve last;
3. meer leerlingen met extra ondersteuningsbehoeften;
4. veranderde samenstelling van gezinnen;
5. integraal jeugdbeleid nu op gemeentelijk niveau;
6. feminisering van het onderwijs;
7. krimp in leerlingaantallen.

Waar gaan we naar toe?

De missie en visie van Konot geven een eerste richting aan de ontwikkelingen voor alle Konotscholen en daarmee aan de ontwikkelingen van onderwijsgemeenschap Het Web en dus ook aan basisschool Bernardus.

De missie van Onderwijsgemeenschap Het Web luidt:

We bieden onderwijs dat de kinderen van Deurningen, Saasveld en omgeving voorbereiden zal op het vervolgonderwijs en de maatschappij. Om daarin te slagen is het van belang dat kinderen een stevige inhoudelijke basis mee krijgen. Daarnaast moeten ze samenwerken, kritisch en creatief denken, planmatig werken en effectief kunnen communiceren.

De visie van onderwijsgemeenschap luidt:

De onderwijsgemeenschap bestaat uit scholen waar elk kind zich naar eigen kunnen, in een veilige omgeving, maximaal kan ontwikkelen. De scholen hebben goed zicht op hun eigen kwaliteit, krachten en ontwikkelpunten. Op de scholen zijn de onderwijskundig medewerkers samen 'eigenaar van het onderwijs'. We werken professioneel samen aan het versterken van ons onderwijs.

De visie van onze school:

We willen een school zijn waar door positieve benadering een veilige structuur voor onze kinderen wordt gecreëerd. De kernwaarden van onze structuur zijn respect, openheid, dynamiek, vertrouwen en betrokkenheid.

Kind, school en ouders vormen een driehoek waarbinnen ze samenwerken aan de ontwikkeling van het kind.

We werken zowel ontwikkelings- als opbrengstgericht zodat ieder kind naar eigen kunnen en talenten maximaal kan groeien.

We lopen de route naar de toekomst langs de volgende lijnen die op verschillende punten samen zullen komen:

- 1: Leren voor de toekomst: welk onderwijs streven we na?
- 2: Leren (en) professionaliseren: welke vaardigheden hebben onze medewerkers daarvoor nodig?
- 3: Een professionele cultuur: op welke manier werken we daartoe samen binnen Konot?
- 4: Focus en keuzes in ambitie: hoe houden we onszelf bij de les en scheppen we ruimte zodat we ambitie ook echt waar gaan maken?

1. Leren voor de toekomst

In 2019 is onze onderwijsbasis op orde, we werken handelings- en opbrengstgericht. We bereiden onze kinderen voor op kennis en vaardigheden die ze in de toekomst nodig zullen hebben. We bieden maatwerk zodat we elke leerling tot leren brengen, we waarderen en stimuleren hun talenten.

Hoe ziet het onderwijs er op onze school er in 2019 uit?

- De kwaliteit van onze scholen is in 2019 een vanzelfsprekendheid: de basiskwaliteit is op orde op alle scholen
- We beschikken in 2019 over bruisende scholen, waarbinnen alle kinderen, met oog voor hun eigen talent, leren.
- Onze leerlingen worden voorbereid op de toekomstige maatschappij en hun eigen unieke rol daarin. Ons onderwijs stimuleert een onderzoekende en nieuwsgierige houding, verwondering, het stellen van kritische vragen en samenwerken.
- Alle leerlingen worden in 2019 uitgedaagd, geïnspireerd en geprikkeld door nieuwsgierige leerkrachten.
- Onze leerlingen worden voorbereid op de toekomstige maatschappij en hun eigen unieke rol daarin. Ons onderwijs stimuleert een onderzoekende en nieuwsgierige houding, verwondering, het stellen van kritische vragen en samenwerken. We werken volgens de principes van 'The leader in me'. Hierdoor spreken we een duidelijke gemeenschappelijke taal.
- We passen ict effectief en efficiënt toe. Dit helpt ons om het onderwijs optimaal aan te passen op de ontwikkeling van de kinderen.

2. Leren (en) professionaliseren

'Leren voor jouw toekomst'. Niet alleen onze leerlingen bereiden zich voor de toekomst, ook van onze medewerkers vragen we zich te blijven ontwikkelen. Leren om kinderen toekomstgericht te onderwijzen, leren om meer maatwerk te bieden, leren hun talenten in de breedte te stimuleren, leren kinderen te activeren. Konot gaat dit leren van onze medewerkers stimuleren en mede mogelijk maken, zodat we leren van anderen en van elkaar!

Welke vaardigheden hebben de medewerkers van onze school nodig?

- Onderwijzen is vakmanschap. In 2019 beschikken al onze leerkrachten over het vakmanschap om leerlingen uit te dagen om zich vaardigheden uit de 21e eeuw eigen te maken.
- Er zijn binnen Konot in 2019 specialisten die vanuit hun talent een specifieke bijdragen leveren aan het leren van leerlingen, medewerkers en scholen.
- Onze schoolteams zijn in 2019 zelflerend en krachtig; we werken professioneel samen binnen teams (zie professionele cultuur, thema 3).
- Persoonlijke reflectie en professionele dialoog zijn in 2019 vanzelfsprekend en versterken elkaar.
- We benutten de talenten van medewerkers maximaal. Betrokken directies ondersteunen en moedigen medewerkers hiertoe aan.
- Elke onderwijskundige medewerker van onze school is eigenaar van het onderwijs.

3. Een professionele cultuur

Alleen binnen een professionele cultuur is er ruimte voor ontwikkeling van leerlingen en medewerkers! De eerste stappen zijn gezet: kernwaarden van Konot worden door ons allen gedragen, al blijft aandacht voor de uitvoering nodig.

Hoe werken we in onze school samen binnen die professionele cultuur in 2019?

- Het is in 2019 vanzelfsprekend dat - in alle lagen van de organisatie - elkaar constructief aanspreken gemeengoed is;
- We zijn in 2019 vaardig in het geven én ontvangen van feedback, maar ook in het pro-actief vragen van feedback;
- Binnen Konot worden alle medewerkers beoordeeld op hun functioneren;
- Medewerkers worden meer ingezet op hun talenten. Zij ontdekken, ontplooiën en benutten hun talenten in hun werk.
- We zijn met elkaar in gesprek over onderwijs. Directie en IB met medewerkers, medewerkers onderling, leerkrachten met ouders, leerkrachten met leerlingen.

4. Focus en keuzes in ambitie

Deze lijn is een bijzondere en richt zich vooral op de inrichting van de organisatie van Konot. Hoe organiseren we het maken en uitvoeren van plannen binnen Konot zo, dat we bij de les blijven, stappen zetten en onze ambities waarmaken? Kunnen we verbindingen leggen tussen de plannen vanuit de verschillende lijnen, wegen samen laten komen. Verbinding tussen de stappen die op de verschillende lijnen gezet worden, maken de uitvoering krachtiger en de vertaling in de praktijk makkelijker.

Hoe zorgen we binnen onze school voor focus en blijven we ambitieus?

- De ambitie die we met elkaar hebben en de verwachtingen naar medewerkers (directie, leerkrachten, ondersteunend personeel, staf et cetera) zijn duidelijk en worden gecommuniceerd;
- Er is eigenaarschap op de ambities, dit betekent dat de ambities op alle niveaus betekenisvol zijn en betekenis hebben;
- We monitoren de uitvoering van het strategisch beleid periodiek (tussenevaluaties) en formuleren op basis daarvan korte termijn doelen en heldere verwachtingen

Waar zetten we in de periode 2015-2019 op in?

De vier strategische lijnen geven richting aan de toekomst van Konot. Waar zetten we op in om daar te komen waar we willen zijn? Hoe richten we ons onderwijs in, hoe werken we aan professionalisering van onze medewerkers, hoe komen we tot een professionele cultuur, hoe focussen we en blijven we tegelijkertijd ambitieus?

Konotbreed zijn de vier strategische lijnen uitgewerkt in zes opdrachten voor verandering en verbetering. Dit hoofdstuk beschrijft hoe we aan deze zes opdrachten binnen onze school vormgeven en welke specifieke aandachtspunten er voor onze school zijn.

1. Leren voor jouw toekomst, de basis op orde

Leren voor jouw toekomst! zet het onderwijs aan onze leerlingen centraal in de ontwikkeling van ons als organisatie. We hebben de opdracht onze leerlingen met al hun talenten te begeleiden in hun ontwikkeling en hen voor te bereiden op de maatschappij van morgen.

Toekomstgericht onderwijs vraagt daarom om maatwerk, het benutten van de verschillende talenten van kinderen, meer ontdekkend, onderzoekend leren, een breed curriculum met aandacht voor 21e eeuwse vaardigheden. Dit alles weggezet in een adequate onderwijsagenda, waarmee een school actief vormgeeft aan een eigen schoolprofiel.

We zullen er tevens voor moeten zorgen dat ons onderwijs een stabiele kwaliteit kent. Dat vraagt om aandacht voor borging en versterking van ons taalonderwijs en het handelings- en opbrengstgericht werken.

Hoe geven wij hier met onze school vorm aan?

We borgen, middels de onderwijsagenda, ons systeem van constante analyse en evaluatie van het onderwijsaanbod. We gaan het onderwijs de komende jaren zo inrichten dat we nog meer dan nu voor elk kind de mogelijkheid om zichzelf maximaal te ontwikkelen kunnen creëren. We zien hiervoor drie pijlers. We gaan dit doen door ons onderwijsaanbod van programmagericht naar doelgericht te kantelen. Daarnaast gaan we inzetten op een vorm van digitalisering die het mogelijk maakt dat elk kind voor de basisvakken adaptief met zijn eigen device werkt. De derde pijler is het versterken van het plusaanbod voor leerlingen die meer uitdaging nodig hebben om tot leren te komen.

2. Verdiepen vakmanschap

Het geven van toekomstgericht onderwijs vraagt om verdieping van vaardigheden van de leraar. We beschrijven in een leraarprofiel over welke pedagogische en didactische houding en vaardigheden een goede leraar beschikt. Met dit profiel kunnen we de groei van basis- naar complexe vaardigheden volgen en stimuleren. Het profiel biedt de leraar voldoende ruimte voor eigenaarschap van professionele groei.

De komende vier jaren bekwamen onze leraren zich in het geven van prikkelend onderwijs, in het bieden van maatwerk en het benutten van talenten. Alleen nieuwsgierige leraren kunnen bij leerlingen een actieve en motiverende houding aanwakken die aanzet tot (ontdekkend, onderzoekend) leren. Leraren zijn in staat om -met de leerlijnen voor ogen- een keuze te maken in de lesstof.

Hoe geven wij hier met onze school vorm aan?

De drie pijlers waarop we ons onderwijs willen inrichten vragen om het versterken van het vakmanschap van de medewerkers. Doelgerichter werken, durven loslaten, verder analyseren en omgaan met verdere digitalisering vergen iets van de medewerker.

Om de groei met elkaar mogelijk te maken faciliteren we scholing, collegiale consultatie en persoonlijke begeleiding.

3. Professionele cultuur

In een professionele organisatie kan alleen een dialoog plaatsvinden over competenties, ambities en resultaten als er sprake is van een professionele cultuur. In zo'n cultuur is sprake van erkende ongelijkheid, openheid over kunnen en niet kunnen, kwaliteiten van mensen en professionele ontwikkeling staan centraal. Om binnen Konot toe te werken naar een professionele cultuur zetten we in op gedeeld eigenaarschap en gespreid leiderschap, bevorderen we werkplezier, gaan we samen voor schoolontwikkeling. Daarnaast stimuleren we de professionele dialoog waarin we mensen continu de mogelijkheid bieden om te leren, te reflecteren, zich te ontwikkelen, om feedback, hulp of ondersteuning te vragen. Naast dit alles richten we voor alle medewerkers een professionele gesprekkencyclus in, waarin functionerings- en beoordelingsgesprekken een plek krijgen.

Hoe geven wij hier met school vorm aan?

Op onze school is sprake van een sterke professionele cultuur. We blijven hierop inzetten door te werken volgens de basisprincipes: openheid, ontwikkelingsbereidheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid.

We blijven het vakmanschap van leerkrachten, intern begeleiders en directie versterken. Hierbij zoeken we steeds de verbinding tussen de schoolagenda en de persoonlijke ontwikkelmogelijkheden.

We gaan een vaste systematiek voor functioneren en beoordelen medewerkers implementeren. Bij een professionele cultuur sluit een effectief gebruikt intranet goed aan. We gaan dit implementeren.

4. Professionele dialoog tussen alle geledingen

Professionele dialoog gaat over het gegeven en te geven onderwijs, het leren van kinderen en wat ieders bijdrage is om dat te optimaliseren. We zetten deze structurele professionele dialoog op gerichte momenten in om te komen tot individuele professionele groei, maar ook om tot schoolontwikkeling te komen. Samen zoeken naar hoe het beter kan, wat je daarvoor nodig hebt om ook samen successen te kunnen vieren. Het gaat in deze dialoog niet alleen om samenwerking tussen leraar en directie, maar ook om die tussen directie en IB, directie en het team, leraar en leerling, leraar en ouders (educatief partnerschap), IB en leraar, CvB en directie.

Hoe geven wij hier met onze school vorm aan?

Kind, school en ouders vormen samen een driehoek waarbinnen we samenwerken aan de ontwikkeling van het kind. Komende jaren werken we aan de verbetering van onze samenwerking middels het implementeren van een ouderportaal, zodat ouders continu zicht hebben op de voortgang van de ontwikkeling van hun kind. Doordat ouders en kind beter op de hoogte zijn van de ontwikkeling kunnen we in de samenwerkende driehoek waardevol samenwerken aan passende vervolgstappen voor het kind.

Leerkrachten betrekken ouders en leerlingen bij deze ontwikkeling door actief met elkaar in gesprek te gaan door kind-gesprekken en oudergesprekken.

Op de Bernardus zijn we samen de baas van ons onderwijs. Hierbij is het gedeeld eigenaarschap leidend. Door invoering van onze onderwijsagenda zijn leerkrachten, de intern begeleider en de directie nauw betrokken bij het onderwijsleerproces. We werken met 'korte lijnen'. We evalueren en reflecteren jaarlijks onze bestaande communicatiekanalen.

5. Professionalisering in een lerende organisatie

We vragen van onze medewerkers dat ze blijven werken aan de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden. We waarderen de meer informele vormen van leren die vanuit eigenaarschap binnen de organisatie ontstaan. We moedigen medewerkers aan die met lef in hun eigen lespraktijk op zoek gaan naar nieuwe werkwijzen. Leren op de werkplek krijgt vorm, onder andere door de professionele dialoog of 'coaching on the job'. We bouwen de 'Konotacademie' verder uit en werken aan de accreditatie van het aanbod. Om onze blik tegelijkertijd ook te verruimen, blijven we het volgen van externe opleidingen of het opdoen van ervaring buiten de Konotmuren stimuleren.

Hoe geven wij hier met onze school vorm aan?

Medewerkers van de school worden uitgedaagd om zich te ontwikkelen. We leren waar mogelijk van en met elkaar en faciliteren ook scholing buiten de eigen werkgeversomgeving. We nemen in onze begroting structureel ruimte om scholing te faciliteren.

6. Systematisch werken

Om te zorgen dat we focus houden op wat er echt toe doet, is het nodig het systematisch werken binnen de organisatie te versterken. Voor de plannen, op welk niveau ze ook worden gemaakt, beschrijven we duidelijke doelen die we koppelen aan succesmaten. Deze succesmaten moeten de essentie vangen, beschrijven alleen dat wat er echt toe doet voor leerling- en onderwijsontwikkeling. We willen successen vooral afmeten aan een goede uitvoering in de praktijk, en niet alleen of het goed opgeschreven staat in handboeken of borgingsdocumenten. Dit kan door middel van de professionele dialoog en 'coaching on the job'. Om uiteindelijk vast te stellen of we onze plannen in de praktijk waarmaken, zullen we periodiek structurele evaluaties uitvoeren. Succesmaten vormen de basis voor deze evaluaties.

Hoe geven wij hier met onze school vorm aan?

Als je het onderwijs wil veranderen moet je iets in de klas verbeteren. Onderwijs verbeteren kan alleen in de klas. Wij werken systematisch aan onze schoolontwikkeling. Vanuit onze centrale schoolbespreking en consultaties van de lespraktijk hebben we steeds goed zicht op de stand van zaken. Van hieruit formuleren we met het onderwijskundig deel van het schoolteam verbeterpunten met vastgestelde doelstellingen. Op basis van deze verbeterpunten wordt door een werkgroep een plan op gesteld. Dit wordt vervolgens uitgevoerd. De vernieuwde werkwijze komt weer ter evaluatie aan de orde middels onze standaardcyclus.

Tot slot

Met dit schoolplan staan voor onze school de plannen voor de komende vier schooljaren in de steigers. Plannen die we vanuit een gezamenlijk gevoel van eigenaarschap concreet gestalte en kleur geven in jaarplannen. Deze jaarplannen beschrijven: welke doelen we willen bereiken,

welke activiteiten we oppakken en welke successen we nastreven en te vieren hebben. Plannen die ons helpen koers te houden bij het nastreven van onze missie:

We bieden onderwijs dat de kinderen van Deurningen, Saasveld en omgeving voorbereiden zal op het vervolgonderwijs en de maatschappij. Om daarin te slagen is het van belang dat kinderen een stevige inhoudelijke basis mee krijgen. Daarnaast moeten ze samenwerken, kritisch en creatief denken, planmatig werken en effectief kunnen communiceren.

Formulier instemming met schoolplan

School: Basisschool Bernardus

Adres: Hoflaan 6

Pc en Plaats: 7597 LS Saasveld

Telefoon: 0743494327

E-mail: dir.bernardus@konot.nl



Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met de van 01-08-2015 tot 01-08-2019 geldende schoolplan van deze school.

Namens de M.R.:

Voorzitter: A. Lesscher

Plaats: Saasveld

Datum: 22-4-2015

Handtekening

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'A. Lesscher', with a horizontal line drawn through it.

Hierbij verklaart het bevoegd gezag van bovengenoemde school zich akkoord met het van 01-08-2015 tot 01-08-2019 geldende schoolplan.

Namens het bevoegd gezag:

Oldenzaal, 2015,

Bijlagen

- Bijlage 1: Strategisch en tactisch plan Konot 2014-2018
- Bijlage 2: Onderwijsprogramma (Kerndoelen)
- Bijlage 3: Het Schoolondersteuningsprofiel
- Bijlage 4: Kwaliteitszorg
- Bijlage 5: Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in schoolleiding
- Bijlage 6: Beleid sponsoring
- Bijlage 7: Input voor de jaarplannen 2015-2019

Bijlage 1: Strategisch en tactisch plan Konot



Strategisch en tactisch plan Konot 2014-2018

Leren voor jouw toekomst!

'Leren voor jouw toekomst!' is de missie voor Konot voor de komende jaren en daarmee ook de titel voor het Konot strategisch beleidsplan 2014-2018. We vinden het met zijn allen belangrijk dat bij goed onderwijs het kind centraal staat. Samen, met al onze medewerkers, gaan we voor het volgende:

We stellen in ons onderwijs de talenten van onze leerlingen centraal. Het is hun toekomst waar we in onze scholen een brede basis voor leggen. We richten ons hierbij op hun intellectuele, praktische, sociaal-emotionele en creatieve talenten. We stimuleren onze leerlingen om zich, vanuit verwondering voor de wereld en met oog voor de ander, tot een stevige persoonlijkheid te ontwikkelen; vol vertrouwen en ontdekkend de toekomst tegemoet.

Waar komen we vandaan?

Wat is onze basis?

Openheid, vertrouwen, respect, betrokkenheid en dynamiek zijn de kernwaarden van waaruit we binnen Konot samenwerken. Onze katholieke grondslag geeft ons de mogelijkheid om de tradities, waar onze ouders, leerlingen en medewerkers in staan, als belangrijke inspiratiebron te zien. Deze tradities geven ons belangrijke waarden mee van waaruit we willen communiceren en handelen. In de scholen wordt onze identiteit zichtbaar door rituelen te gebruiken, aandacht te besteden aan de wijze waarop we met elkaar en onze omgeving omgaan, door (bij)beelden te vertellen, levensvragen met elkaar te bespreken en door in actie te komen voor onze medemens.

Hoe staat ons onderwijs er voor? Wat doen we nu al goed, waar zijn we sterk in? Wat heeft ons nog verbetering, waar zijn we kwetsbaar? In schooljaar 2013-2014 hebben we door intern onderzoek scherp gekregen waar we sterk en waar we kwetsbaar in zijn.

Sterk zijn we in...

1. het besef dat de basiskwaliteit van ons onderwijs op orde hoort te zijn en dat onderhoud nodig is;
2. een prettig werkklimaat op onze scholen;
3. mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling van al onze medewerkers;
4. een goede sfeer, een veilig schoolklimaat;
5. de loyaliteit en betrokkenheid van onze medewerkers.

Kwetsbaar zijn we in...

1. positief gedrag stimuleren, zorgen voor een eenduidig pedagogisch klimaat;
2. niet competente medewerkers begeleiden;
3. onze professionele cultuur (aanspreken, feedback geven en ontvangen, hanteren afspraken);
4. brede talentontwikkeling stimuleren, 21st century skills;
5. focus aanbrengen en keuzes maken in ambities;
6. leerlingen vanuit eigen onderwijsbehoeften begeleiden tot maximale prestaties.

Wat zien we om ons heen gebeuren? Wat is belangrijk in onderwijsland, welke trends spelen er in de samenleving? Wat biedt ons kansen en welke ontwikkelingen gaan iets extra's van ons vragen? Vanuit intern en extern onderzoek zien we de volgende kansen en houden we rekening met de volgende bedreigingen:

Kansen zien we in...

1. onderwijs afstemmen op het talent van ieder kind;
2. onderwijs waarin nieuwsgierigheid, verwondering, onderzoeken en ontdekken belangrijk zijn;
3. de economie van de toekomst, waarin techniek een belangrijke rol speelt;
4. de opkomst van nieuwe vormen van leren;
5. de samenwerking met ouders ten behoeve van het leerproces van de leerling.

Met de volgende **bedreigingen** houden we rekening:

1. meer leerlingen met extra onderwijsbehoeften;
2. veranderende samenstelling van gezinnen;
3. integraal jeugdbeleid nu op gemeentelijk niveau;
4. feminisering van het onderwijs;
5. krimp in leerlingaantallen.

Waar gaan we naar toe?

Onze missie en visie geven richting aan de ontwikkeling van het onderwijs binnen Konot:

'Leren voor jouw toekomst!'

We stellen in ons onderwijs de talenten van onze leerlingen centraal. Het is hun toekomst waar we in onze scholen een brede basis voor leggen. We richten ons hierbij op hun intellectuele, praktische, sociaal-emotionele en creatieve talenten. We stimuleren onze leerlingen om zich, vanuit verwondering voor de wereld en met oog voor de ander, tot een stevige persoonlijkheid te ontwikkelen; vol vertrouwen en ontdekkend de toekomst tegemoet.

We lopen de route naar de toekomst langs vier lijnen die op verschillende punten samen zullen komen:

1. Leren voor de toekomst: welk onderwijs streven we na?
2. Leren (en) professionaliseren: welke vaardigheden hebben onze medewerkers daarvoor nodig?
3. Een professionele cultuur: op welke manier werken we daartoe samen binnen Konot?
4. Focus in ambitie: hoe houden we onszelf bij de les en scheppen we ruimte zodat we ambitie ook echt waar gaan maken?

1. Leren voor de toekomst

In 2018 is onze onderwijsbasis op orde, we werken handelings- en opbrengstgericht. We bereiden onze kinderen voor op kennis en vaardigheden die ze in de toekomst nodig zullen hebben. We bieden maatwerk zodat we elke leerling tot leren brengen, we waarderen en stimuleren hun talenten.

Hoe ziet ons onderwijs er in 2018 uit?

- De kwaliteit van onze scholen is in 2018 een vanzelfsprekendheid: de basiskwaliteit is op orde op alle scholen.
- We beschikken in 2018 over bruisende scholen, waarbinnen alle kinderen, met oog voor hun eigen talent, leren.
- Onze leerlingen worden voorbereid op de toekomstige maatschappij en hun eigen unieke rol daarin.
- Ons onderwijs stimuleert een onderzoekende en nieuwsgierige houding, verwondering, het stellen van kritische vragen en samenwerken.
- Alle leerlingen worden in 2018 uitgedaagd, geïnspireerd en geprikkeld door nieuwsgierige leraren.

2. Leren (en) professionaliseren

'Leren voor jouw toekomst!'. Niet alleen onze leerlingen bereiden zich voor de toekomst, ook van onze medewerkers vragen we zich te blijven ontwikkelen. Leren om kinderen toekomstgericht te onderwijzen, leren om meer maatwerk te bieden, leren hun talenten in de breedte te stimuleren, leren kinderen te activeren. Konot gaat dit leren van onze medewerkers stimuleren en mede mogelijk maken, zodat we leren van anderen en van elkaar.

Welke vaardigheden hebben onze medewerkers nodig?

- Onderwijzen is vakmanschap. In 2018 beschikken al onze leraren over het vakmanschap om leerlingen uit te dagen zich vaardigheden uit de 21e eeuw eigen te maken.
- Er zijn binnen Konot in 2018 specialisten die vanuit hun talent een specifieke bijdrage leveren aan het leren van leerlingen, medewerkers en scholen.
- Onze schoolteams zijn in 2018 zelflerend en krachtig: we werken professioneel samen binnen teams.
- Persoonlijke reflectie en professionele dialoog zijn in 2018 vanzelfsprekend en versterken elkaar.
- We benutten de talenten van medewerkers maximaal. Betrokken directies ondersteunen en moedigen medewerkers hiertoe aan.
- Binnen Konot werken trotse medewerkers.

3. Een professionele cultuur

Alleen binnen een professionele cultuur is er ruimte voor ontwikkeling van leerlingen én medewerkers! De eerste stappen zijn gezet: kernwaarden van Konot worden door ons allemaal gedragen, al blijft aandacht voor de uitvoering nodig.

Hoe werken we samen binnen de professionele cultuur in 2018?

- Het is in 2018 vanzelfsprekend dat - in alle lagen van de organisatie - elkaar constructief aanspreken gemeengoed is.
- We zijn in 2018 vaardig in het geven en ontvangen van feedback, maar ook in het pro-actief vragen van feedback.
- Binnen Konot worden alle medewerkers beoordeeld op hun functioneren.
- Medewerkers worden meer ingezet op hun talenten. Zij ontdekken, ontplooiën en benutten hun talenten in hun werk.
- We zijn met elkaar in gesprek over onderwijs. Directie en IB met medewerkers, medewerkers onderling, leraren met ouders, leraren met leerlingen.

4. Focus in ambitie

Deze lijn is een bijzondere en richt zich vooral op de inrichting van de organisatie van Konot. Hoe organiseren we het maken en uitvoeren van plannen binnen Konot zo, dat wij bij de les blijven, stappen zetten en onze ambities waarmaken? Kunnen we verbanden leggen tussen de plannen vanuit de verschillende lijnen, wegen samen laten komen? Verbinding tussen de stappen die op de verschillende lijnen gezet worden, maken de uitvoering krachtiger en de vertaling in de praktijk makkelijker.

Hoe houden we onszelf bij de les en scheppen we ruimte zodat we onze ambities waarmaken?

- De ambitie die we met elkaar hebben en de verwachtingen naar medewerkers (directie, leraren, onderwijssondersteunend personeel, staf etcetera) zijn duidelijk en worden gecommuniceerd.
- Er is eigenaarschap op de ambities, dit betekent dat de ambities op alle niveaus betekenisvol zijn en betekenis hebben.
- We monitoren de uitvoering van het strategisch beleid periodiek (tussenevaluaties) en formuleren op basis daarvan korte termijn doelen en heldere verwachtingen.

Waar zetten we in de periode 2014-2018 op in?

De vier strategische lijnen geven richting aan de toekomst van Konot.

Waar zetten we, als Konot, in de periode 2014-2018 op in, om daar te komen waar we willen zijn? Hoe richten we ons onderwijs in, hoe werken we aan professionalisering van onze medewerkers, hoe komen we tot een professionele cultuur, hoe focussen we en blijven we tegelijkertijd ambitieus? De vier groepen die zich over de inrichtingsvragen hebben gebogen, hebben elk een tactisch deelplan met speerpunten geformuleerd. In dit hoofdstuk worden de verschillende speerpunten uit die deelplannen geordend en de inhoud ervan samen gebracht tot zes opdrachten voor verandering en verbetering. Opdrachten die onderling nauw met elkaar verbonden zijn.

We zetten de komende jaren in op:

1. toekomstgericht onderwijs;
2. verdiepen van het vakmanschap van onze leraren;
3. een professionele cultuur;
4. de professionele dialoog tussen alle geledingen;
5. professionalisering in een lerende organisatie;
6. systematisch werken.

1. Toekomstgericht onderwijs

Leren voor jouw toekomst! zet het onderwijs aan onze leerlingen centraal in de ontwikkeling van ons als organisatie. We hebben de opdracht onze leerlingen met al hun talenten te begeleiden in hun ontwikkeling en hen voor te bereiden op de maatschappij van morgen. Toekomstgericht onderwijs vraagt daarom om **maatwerk**, het **benutten van de verschillende talenten van kinderen**, meer **ontdekkend, onderzoekend leren**, een breed curriculum met aandacht voor **21e eeuwse vaardigheden**. Dit alles weergegeven in een **adequate onderwijsagenda**, waarmee een school actief vormgeeft aan een eigen **schoolprofiel**. We zullen er tevens voor moeten zorgen dat ons onderwijs een stabiele kwaliteit kent. Dat vraagt om aandacht voor **beter taalonderwijs** en versterking van handelings- en opbrengstgericht werken.

2. Verdiepen vakmanschap

Het geven van toekomstgericht onderwijs vraagt om verdieping van vaardigheden van de leraar. We beschrijven in een **leraarprofiel** over welke pedagogische en didactische houding en vaardigheden een goede leraar beschikt. Met dit profiel kunnen we de **groei van basis- naar complexe vaardigheden** volgen en stimuleren. Het profiel biedt de leraar voldoende ruimte voor **eigenaarschap van professionele groei**. De komende vier jaren bekennen onze leraren zich in het geven van prikkend onderwijs, in het bieden van maatwerk en het benutten van talenten. Alleen **nieuwsgierige leraren** kunnen bij leerlingen een actieve en motiverende houding aanwakkeren die aanzet tot (ontdekkend, onderzoekend) leren. Leraren zijn in staat om - met de leerlijnen voor ogen - een keuze te maken in de lesstof.

3. Professionele cultuur

In een professionele organisatie kan alleen een dialoog plaatsvinden over competenties, ambities en resultaten als er sprake is van een professionele cultuur. In zo'n cultuur is sprake van erkende ongelijkheid, openheid over kunnen en niet kunnen, kwaliteiten van mensen en professionele ontwikkeling staan centraal. Om binnen Konot toe te werken naar een professionele cultuur zetten we in op **gedeeld eigenaarschap en gespreid leiderschap**, bevorderen we werkplezier, gaan we samen voor schoolontwikkeling. Daarnaast stimuleren we de **professionele dialoog** waarin we mensen continu de mogelijkheid bieden om te leren, te reflecteren, zich te ontwikkelen, om feedback, hulp of ondersteuning te vragen. Naast dit alles richten we voor alle medewerkers een **professionele gespreksencycclus** in, waarin functionerings- en beoordelingsgesprekken een plek krijgen.

4. Professionele dialoog tussen alle geledingen

Professionele dialoog gaat over het gegeven en te geven onderwijs, het leren van kinderen en wat ieders bijdrage is om dat te optimaliseren. We zetten deze **structurele professionele dialoog op gerichte momenten** in om te komen tot individuele professionele groei, maar ook om tot schoolontwikkeling te komen. Samen zoeken naar hoe het beter kan, wat je daarvoor nodig hebt om ook samen succes te kunnen viëren. Het gaat in deze dialoog niet alleen om samenwerking tussen leraar en directie, maar ook om die tussen directie en IB, directie en het team, leraar en leerling, leraar en ouders (educatief partnerschap), IB en leraar, CVB en directie.

5. Professionalisering in een lerende organisatie

We vragen van onze medewerkers dat ze blijven werken aan de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden. **We waarderen de meer informele vormen van leren** die vanuit eigenaarschap binnen de organisatie ontstaan. We moedigen medewerkers aan die met lef in hun eigen lespraktijk op zoek gaan naar nieuwe werkwijzen. **Leren op de werkplek** krijgt vorm, onder andere door de **professionele dialoog** of 'coaching' op the job. We bouwen de **'Konotcademie'** verder uit en werken aan de accreditatie van het aanbod. Om onze blik tegelijkertijd ook te verruimen, blijven we het volgen van externe opleidingen of het opdoen van ervaring buiten de Konotmuren stimuleren.

6. Systematisch werken

Om te zorgen dat we focus houden op wat er echt toe doet, is het nodig het systematisch werken binnen de organisatie te versterken. Voor de plannen, op welk niveau ze ook worden gemaakt, beschrijven we **duidelijke doelen** die we koppelen aan **succesmaten**. Deze succesmaten moeten de essentie vangen, beschrijven alleen dat wat er echt toe doet voor leerling- en onderwijsontwikkeling. We willen successen vooral afmeten aan een goede uitvoering in de praktijk, en niet alleen of het goed opgeschreven staat in handboeken of borgingsdocumenten. Dit kan door middel van de **professionele dialoog** en **coaching op the job**. Om uiteindelijk vast te stellen of we onze plannen in de praktijk waarmaken, zullen we periodiek **structurele evaluaties** uitvoeren. Succesmaten vormen de basis voor deze evaluaties.

Klaar voor de start?

Ontwikkeling, of het nu gaat om individuele professionele groei of om school- of organisatieontwikkeling, komt tot stand als we ons er eigenaar van voelen. Eigenaarschap ontstaat daar waar ruimte is voor eigen invulling, mensen hun eigen route mogen lopen, teams gezamenlijk kleur kunnen geven aan hun school. Tegelijkertijd vraagt het varen op een gezamenlijke koers ook om duidelijkheid over de gewenste ontwikkeling. Eigenaarschap kan daarmee ook niet zonder duidelijkheid over wat er verwacht wordt, zodat we weten wanneer we tevreden zijn, wanneer successen te viëren zijn. Het gaat dus om het voortdurend zoeken naar de balans in ruimte bieden én helder zijn in verwachtingen die de essentie weergeven van wat we willen bereiken.

Leren voor jouw toekomst!



konot
000

Bijlage 2: Onderwijsprogramma (kerndoelen)

Ons onderwijsaanbod richt zich op de kerndoelen zoals in 2006 in een Algemene maatregel van bestuur vastgelegd. We houden rekening met de sinds 1 augustus 2010 ingevoerde referentieniveaus voor taal en rekenen (1F en 1S) en met de Vensters zoals eveneens sinds 1 augustus 2010 officieel vastgelegd in de canon van de Nederlandse geschiedenis (uitwerking kerndoel 52).

Hieronder staat beschreven met welke methoden/materialen/werkwijzen ons onderwijs voldoet aan de wettelijke kaders van de kerndoelen, de referentieniveaus en de canon en daarnaast hoe we onze eigen opdracht (identiteitsonderwijs) vormgeven.

Tot slot vermelden we op welke manier we werken aan sociale veiligheid op onze school.

Nederlands (taal en lezen) Het onderwijs in de Nederlandse taal is erop gericht dat kinderen in de beheersing van deze taal in en buiten school steeds competentere taalgebruikers worden. Naast <i>schriftelijk onderwijs</i> (geletterdheid, lezen, stellen en schrijven), blijft aandacht voor <i>mondeling onderwijs</i> van belang (woordenschat, relatie taal en denken, luisterstrategieën, voorlezen en vertellen). Tot slot is er aandacht <i>taalbeschouwing, waaronder strategieën</i>, omdat het kinderen gereedschappen geeft om over taal te praten en na te denken. Bij het omschrijven van de referentieniveaus is een onderverdeling in vier domeinen gemaakt: mondelinge taalvaardigheid, lezen, schrijven en taalbeschouwing/taalverzorging. Bij ons op school komen deze domeinen terug in de vakken <i>taal</i> (waaronder schrijven) en <i>lezen</i>.	
Methoden/materialen voor <i>Taal</i> (waaronder <i>schrijven</i>)	Schatkist Taal Taal Op Maat of Taal actief Spelling Op Maat of taal actief Acadin Kranten en Tijdschriften Snappet (tablets) Pennestreken
Methoden/materialen voor <i>Lezen</i>	Veilig Leren Lezen Estafette 2 Veilig/ Vloeiend & Vlot Nieuwsbegrip XL Hulpboek CITO Begrijpend Lezen Snappet (tablets)

Engels Het doel van Engels is om een eerste basis te leggen om te kunnen communiceren met moedertaalsprekers of anderen die buiten de school Engels spreken. Het gaat vooral om mondelinge communicatie over alledaagse en eenvoudige onderwerpen en het lezen van eenvoudige teksten. Het schrijven beperkt zich tot het kennismaken met een beperkt aantal woorden. Verder leren ze om woordbetekenissen en schrijfwijzen op te zoeken.	
Methoden/materialen	The Team

--	--

Rekenen/Wiskunde

Kinderen verwerven vertrouwdheid met getallen, maten, vormen, structuren en daarbij passende relaties en bewerkingen. Ze leren 'wiskundetaal' te gebruiken en worden wiskundig geletterd en gecijferd. Dit betreft een samenhangend inzicht in getallen, maatzicht, ruimtelijk inzicht, parate kennis, belangrijke referentiegetallen en – maten, meten en meetkunde (in twee en drie dimensies).

De volgende domeinen worden onderscheiden: "wiskundig inzicht en handelen", "getallen en bewerkingen" en "meten en meetkunde". Binnen de referentieniveaus spreekt men van "getallen", "verhoudingen", "meten en meetkunde" en "verbanden".

Methoden/materialen	Schatkist Rekenen Werkmap Gecijferd Bewustzijn Wereld in getallen Plusrekenen Kien Snappet (tablets)
---------------------	---

Oriëntatie op jezelf en de wereld

In dit leergebied oriënteren leerlingen zich op zichzelf op hoe mensen met elkaar omgaan, hoe ze problemen oplossen en hoe ze zin en betekenis geven aan hun bestaan. Ze oriënteren zich op hun natuurlijke omgeving en op de verschijnselen die zich daarin voordoen. Ze oriënteren zich ook op de wereld, dichtbij en veraf, toen en nu en maken daarbij gebruik van cultureel erfgoed.

Dit leergebied valt in vier delen uiteen:

Bij *mens en samenleving* gaat het bij ons om het leren vervullen van rollen als consument, verkeersdeelnemer en burger in een democratische rechtstaat. Dit komt bij ons terug in de vakken/ontwikkelingsgebieden: *gezond en redzaam gedrag, verkeer en burgerschap en het staatsinrichting gedeelte bij geschiedenis*.

Bij *natuur en techniek* gaat het om jezelf, om dieren en planten en om natuurverschijnselen. Bij ons op school terug te vinden in de vakken: *biologie/natuurkunde en techniek*

Bij *ruimte* gaat het om het ontwikkelen van een ruimtelijk wereldbeeld: bij ons terug te vinden bij het vak *aardrijkskunde en topografie*.

Bij *tijd* gaat het om het ontwikkelen van een historisch wereldbeeld: bij ons terug te vinden bij als het vak *geschiedenis*.

Methoden/materialen voor <i>Gezond en redzaam gedrag/verkeer/burgerschap/ staatsinrichting</i>	Onze kernwaarden EGO Verkeerseducatielijijn: • Rondje verkeer • Stap vooruit • Op voeten en fietsen • Jeugd verkeerskrant • ANWB Streetwise
---	--

	Educatie op Locatie Mediawijsheid
Methoden/materialen voor <i>Biologie/natuurkunde en techniek</i>	EGO Natuurkunde
Methoden/materialen voor <i>Aardrijkskunde en topografie</i>	EGO De Blauwe Planeet
Methoden/materialen voor <i>Geschiedenis</i>	EGO Bij de Tijd

Kunstzinnige oriëntatie (beeldend en muziek/drama)
Kinderen maken kennis met kunstzinnige en culturele aspecten in hun leefwereld. Dit gebeurt op school en via interactie met de (buiten)wereld. Ze kijken naar schilderijen en beelden, ze luisteren naar muziek, ze genieten van taal en beweging. Daarnaast leren ze zichzelf te uiten mbv verschillende materialen, dmv tekeningen en werkstukken, ze leren liedjes en gebruiken ritme instrumenten en ze spelen en bewegen.
Bij ons op school komt dit naar voren in de vakken *tekenen/handvaardigheid* en *muziek/drama*

Materialen voor <i>tekenen/handvaardigheid beeldend</i>	Tekenen moet je doen Handvaardigheid moet je doen
Materialen voor <i>muziek/drama</i>	Muziek moet je doen

Bewegingsonderwijs
Het behouden van een actieve leefstijl is belangrijk binnen bewegingsonderwijs. Kinderen leren deel te nemen aan een breed scala van bewegingsactiviteiten, zodat ze een ruim bewegingsrepertoire opbouwen. Het gaat om bewegingsvormen als balanceren, springen, klimmen, schommelen, duikelen, hardlopen en bewegen op muziek en om spelvormen als tikspelen, doelspelen en spelactiviteiten waarbij het gaat om mikken, jongleren en stoeispelen.

Methoden/materialen/werkwijzen	Bewegingsonderwijs in het speellokaal Basislessen Beweging
--------------------------------	---

Eigen opdracht: Identiteit

Onze katholieke grondslag geeft ons de mogelijkheid om de tradities waarin ouders, leerlingen en leerkrachten staan, als belangrijke inspiratiebron zien. Deze tradities geven ons belangrijke

waarden mee als *respect, vertrouwen, dynamiek, openheid* en *betrokkenheid* van waaruit we communiceren en handelen. Ook wordt er aan *burgerschap* gewerkt, omdat de waarden als solidariteit, vrijheid en gemeenschapszin nadrukkelijk binnen ons identiteitsonderwijs aan bod komen.

Identiteitsonderwijs De zaken die we binnen ons identiteitsonderwijs oppakken en aan bod laten komen vallen onder de volgende vier bouwstenen: 1 rituelen 2 levensbeschouwelijke communicatie 3 burgerschapsvorming 4 betrokkenheid bij de wereld Door te leren nadenken en communiceren vanuit onze vier peilers en onze tradities kunnen we voor ieder van ons en onze gemeenschap een eigen en een gemeenschappelijke samenhang ontwikkelen. Deze werkwijze biedt ons op school een mogelijkheid tot perspectief in buitengewone omstandigheden, een kader tot vertellen van verhalen en hanteren van rituelen.	
Methoden/materialen/werkwijzen <i>1 rituelen</i>	Dagopening Gedenkhoek Samen beleven van feesten: het Sinterklaasfeest, de adventsperiode, kerstfeest, het Carnaval, de Goede Week, Pasen en andere bijzondere dagen.
Methoden/materialen/werkwijzen <i>2 levensbeschouwelijke communicatie</i>	Passé Partout, kinderbijbels Bijbelrooster van Echelon
Methoden/materiaal/werkwijzen <i>3 burgerschapsvorming</i>	We willen kinderen voorbereiden zodat ze zelfleiderschap laten zien in de steeds veranderende wereld. De uitgangspunten van The Leader in me zijn: - wees proactief - belangrijke zaken eerst - denk win-win - eerst begrijpen dan begrepen worden - creëer synergie - houd de zaag scherp Daarnaast maken we de kinderen wegwijs door het bezoeken van verschillende interessante organisaties en instellingen.
Methoden/materiaal/werkwijzen <i>4 betrokkenheid bij de wereld</i>	We houden ons bezig met een internationaliseringsproject Erasmus +. Elke week besteden we in onze lessen aandacht aan de actualiteit.

Onze school probeert voor een sociaal zo veilig mogelijk klimaat voor onze leerlingen te zorgen. Naast de zaken die aanbod komen binnen 'oriëntatie op jezelf en de wereld' en binnen ons identiteitsonderwijs, pakken we het pesten aan en proberen we het zoveel mogelijk te voorkomen.	
Methoden/materiaal/werkwijzen <i>Anti pest programma</i>	We willen de kinderen van onze school duidelijk, positief en met eigen verantwoordelijkheid benaderen. Een positief pedagogisch klimaat wordt volgens ons niet gecreëerd door regels of systemen. Het zit in de houding en het handelen van de mensen die met de kinderen werken. We werken met één schoolregel gebaseerd op het feit dat iedereen gelukkig moet zijn. Elke maandag na een schoolvakantie komt de (locatie-) directeur alle groepen langs. Bij dit bezoek worden de drie standaardvragen aan de hele klas gesteld: <i>Wie wil gelukkig zijn?</i> <i>Wie wil dat alle kinderen in de klas gelukkig zijn?</i> <i>Wie wil dat alle meesters en juffen gelukkig zijn?</i> De laatste dag voor een vakantie evalueert de leerkracht met de groep de afgelopen periode. Hierin wordt ook uitgegaan van de drie basisvragen. Abnormaal gedrag Bij abnormaal gedrag treden we als schoolteam effectief en direct op. We benoemen dat we niet gelukkig worden van het gedrag. Vervolgens steken we in op een positieve oplossing.
Methoden/materiaal/werkwijzen <i>Sociaal vaardigheids-programma</i>	The Leader in Me
Methoden/materiaal/werkwijzen <i>Incidentregistratie</i>	Logboek Incidentregistratie

Bijlage 3: Schoolondersteuningsprofiel

Het schoolondersteuningsprofiel is te vinden onder de volgende link:

<http://www.bernardussv.nl/School/Schoolondersteuningsprofiel.aspx>

Bijlage 4: Kwaliteitszorg

1. Kwaliteit bij Konot

In ons onderwijs staat de brede en optimale ontwikkeling van de talenten van onze leerlingen centraal, zodat ze zich op goede wijze kunnen ontwikkelen en voorbereiden op hun toekomst. Dit vraagt om goed onderwijs, gegeven door goede leerkrachten die werken binnen een kwaliteitsbewuste organisatie. Met het kwaliteitsbeleid van Konot wordt daarmee het volgende nagestreefd:

- de optimale inrichting van de interne organisatie die daarmee de borging en ontwikkeling van goed onderwijs ondersteunt.
- de kwaliteitsbewuste houding van onze medewerkers
- de verdere ontwikkeling en de verdieping van het vakmanschap van onze medewerkers. Zij spelen immers een cruciale rol in het verzorgen van goed onderwijs.

Het kwaliteitsbeleid Konot en de kwaliteitsdoelstellingen geven richting aan de uitgangspunten en inrichting van de kwaliteitszorg.

2. Konot Kwaliteitszorg

2.1 De vijf kwaliteitsvragen

Een kwaliteitsbewuste organisatie vraagt om een onderzoekende houding. Dit vraagt niet alleen om zelfreflectie, maar ook om het open staan voor de kritische feedback van anderen. We laten ons daarbij leiden door de vijf kwaliteitsvragen:

1. Doen we de goede dingen?
2. Doen we deze dingen op een goede wijze?
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we met deze wetenschap?

2.2 PDSA-cyclus

Onze kwaliteitszorg is gebaseerd op de PDSA-cyclus (Plan, Do, Study, Act). Binnen deze cyclus wordt er vanuit een balans tussen ontwikkelen en periodieke verantwoording gewerkt aan voortdurende verbetering van onderwijskwaliteit. We richten ons niet alleen op resultaten, maar ook op de verdere verdieping van de kennis en vergroting van vaardigheden van onze medewerkers, het onderzoeken en verbeteren van de processen en het optimaliseren van onze organisatie. Het werken vanuit de PDSA-cyclus staat voortdurend ten dienste van het verzorgen van goed onderwijs waarin onze leerlingen zich naar hun mogelijkheden optimaal kunnen ontwikkelen.

2.3 Kwaliteitsbewustzijn, vakmanschap, professionele cultuur

Onze medewerkers nemen een belangrijke rol in binnen de kwaliteitszorg van Konot. Goed onderwijs vraagt om medewerkers met een kwaliteitsbewuste houding die beschikken over



goede pedagogische en didactisch kennis, houding en vaardigheden. Zij verzorgen het onderwijs en scheppen voor de leerlingen een klimaat met ruimte voor ontwikkeling. We bieden onze medewerkers alle ruimte zich verder te ontwikkelen in hun vak. Zo bieden we workshops aan en kunnen medewerkers deelnemen aan leergangen om zich verder te ontwikkelen in hun vak. Ook organiseren we verschillende mogelijkheden voor onze leraren om elkaar op professioneel vlak te ontmoeten en te inspireren, met elkaar te discussiëren en zo van elkaar te leren, zoals onder andere met de Konot-filmavond en het Konot Open podium.

Binnen onze organisatie streven we naar een professionele cultuur waarin we vanuit een gevoel van eigenaarschap met elkaar een professionele dialoog voeren rondom doelen die we willen behalen en successen die we willen vieren. Deze professionele dialoog wordt gevoerd over het pedagogisch en didactisch handelen en de ontwikkeling en borging van goed onderwijs.

2.4 Planvorming (Kwaliteitsplanning)

Eens in de vier jaar zetten we de plannen voor het onderwijs binnen ons bestuur uiteen in het Konot Strategisch Beleidsplan. De doelstellingen van het strategisch beleidsplan vinden in ons schoolplan hun schoolspecifieke vertaling. In dit schoolplan zijn daarnaast ook schooleigen doelstellingen opgenomen.

De vierjaarlijkse plannen op Konotniveau, met het strategisch beleidsplan als leidraad, worden voor de verschillende disciplines (onderwijs, identiteit en communicatie, personeel&organisatie, financiën en huisvesting, ICT, en kwaliteitszorg) uitgewerkt in jaarplannen. Ook het schoolplan wordt uiteengezet in jaarplannen waarin doelen, activiteiten en succesmaten beschreven worden ten behoeve van de verdere ontwikkeling van de school.

In de communicatie en verantwoording naar ouders en andere externe partners maken we gebruik van de schoolgids en het jaarverslag.

2.5 Borging (kwaliteitsborging/kwaliteitssysteem)

Konot streeft er naar om alle inspanningen om de onderwijskwaliteit te ontwikkelen en verbeteren in de praktijk van alledag terug te zien. Als er sprake is van borging in de praktijk, zien we dat onze medewerkers beschikken over goede pedagogische en didactische kennis, houding en vaardigheden. Er zal dan sprake zijn van onderwijs waarin de leerlingen optimaal tot ontwikkeling komen. Om deze borging in de praktijk te ondersteunen voeren we een professionele dialoog met elkaar over pedagogisch en didactisch handelen. Daarnaast is er sprake van coaching en leren op de werkvloer en regelmatige klassenbezoeken en groepsobservaties om de medewerker in zijn ontwikkeling te ondersteunen.

Binnen Konot worden er op school- en bestuursniveau zelfevaluaties uitgevoerd om vanuit evaluatie voortdurend stappen te kunnen zetten in het ontwikkelen en verbeteren van onze onderwijskwaliteit. Door collegiale visitatie tussen onze scholen en op bestuursniveau tussen de verschillende besturen in onze regio ontvangen we van anderen kritische feedback en toetsen we onze conclusies aan de waarneming van anderen. De zelfevaluatie en collegiale visitatie

zorgen ervoor dat we voortdurend stappen zetten en dat onze onderwijsontwikkeling niet verzandt.

Ons beleid, de afspraken die we met elkaar maken over onze werkwijzen zijn te vinden in: het digitale systeem besluitvorming Konot, het digitale Konot Handboek en de handboeken en borgingsmappen op schoolniveau. Hiermee zorgen we ervoor dat er binnen Konot voortdurend de beschikking is over actuele documenten over besluiten, beleid en werkwijzen.

2.6 Evaluatie en kwaliteitsverbetering

Voor het evalueren en het vervolgens verder ontwikkelen en verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs maken we gebruik van een brede set aan kwaliteitsinstrumenten die bestuursbreed zijn afgesproken en periodiek ingezet worden, nl.:

Jaarlijks

- Monitoring leeropbrengsten
- Monitoring sociale competenties en sociaal emotionele ontwikkeling
- Monitoring rendementsgegevens
- Klassenobservaties
- Leerling- en groepsbesprekingen
- Verantwoordingsgesprekken – ontwikkelingsgesprekken

Twee jaarlijks

- Schoolzelfevaluatie en collegiale consultatie

Vierjaarlijks:

- Medewerkerstevredenheidsonderzoek in het kader van RI&E
- Integraal tevredenheidsonderzoek leerlingen, ouders, medewerkers en leidinggevenden gericht op de algehele tevredenheid en vaststelling voortgang van de ontwikkeling op vaste en thematische onderwerpen t.b.v. evaluatie van het strategisch beleidsplan Konot en het schoolplan.
- Didactiek en leiderschap in balans (ICT en onderwijs)

Evaluatie momenten gericht op pedagogische en didactisch handelen, eind- en tussenresultaten, sociale veiligheid, onderwijsprocessen leverende de input voor voortdurende gerichtheid op ontwikkeling en verbetering van onderwijskwaliteit.

3. Naar strategisch kwaliteitsmanagement

Alle instrumenten en activiteiten, beleids- en overlegmomenten die we binnen onze kwaliteitscyclus inzetten, worden binnen de Konot P&C-cyclus weggezet. Deze P&C-cyclus maakt het beter mogelijk de activiteiten en plannen van de verschillende disciplines op Konot- en schoolniveau systematische en cyclische in te zetten en te zorgen voor afstemming en samenwerking tussen de disciplines onderwijs, personeel en organisatie, financiën en huisvesting, communicatie en identiteit en kwaliteitszorg. Zo werken we stap voor stap aan

strategisch kwaliteitsmanagement vanuit het doel van voortdurende verbetering van onderwijskwaliteit.

Bijlage 5: Evenredige vertegenwoordiging vrouwen in schoolleiding

KONOT streeft een evenwichtige man/vrouw-verhouding binnen de groep van leidinggevenden na. Er wordt zodoende aandacht besteed aan de positie en loopbaanperspectieven van zowel vrouwen als mannen.

Aan potentiële kandidaten wordt de mogelijkheid geboden om zich verder te ontwikkelen in de richting van een leidinggevende functie door:

- Actief ambities van medewerkers te onderzoeken in functioneringsgesprekken;
- Ontwikkelingsgericht assessment;
- Opleiding tot schoolleider (mogelijk perspectief van locatie coördinator tot adjunct-directeur);
- Doorstroom traject ((praktijk)opleiding tot directeur).

Bijlage 6: Beleid sponsoring

Op 16 februari 2009 is er het convenant "Scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring" getekend. Wij conformeren ons aan dit convenant. Hierin is vastgelegd hoe in het onderwijs wordt omgegaan met sponsoring. Wanneer er sprake is van samenwerking tussen scholen en bedrijven zal deze samenwerking ten goede komen aan het leer- en ontwikkelingsproces van leerlingen. Samenwerking impliceert ook sponsoring. Aan sponsoring liggen heldere regels en afspraken ten grondslag in dit convenant. Deze regels en afspraken voorzien erin dat geen vormen ontstaan die een negatief effect hebben op de geestelijke en/of lichamelijke ontwikkeling van leerlingen. Bij sponsoring is het wenselijk dat voor bedrijven hun maatschappelijke betrokkenheid voorop staat. De school zal op een zorgvuldige en voor alle betrokkenen transparante wijze met sponsoring omgaan.

Bijlage 7: Input voor de jaarplannen 2015-2019

Vanuit onze strategische keuzes en de tactische richtlijnen hebben we met het schoolteam de belangrijkste concrete uitwerkingen opgesteld. Deze uitwerkingen zullen de input voor de schooljaarplannen zijn. Ze sluiten aan bij de zes actiegebieden die het strategisch beleidsplan van onze stichting kent.

1. Toekomstgericht onderwijs
2. Verdiepen vakmanschap van onze leerkrachten
3. Een professionele cultuur
4. Een professionele dialoog tussen alle geledingen
5. Professionalisering in een lerende organisatie
6. Systematisch werken

Actiegebied	Koppeling Konot strategisch beleidsplan
Versterken/ verbeteren van het onderwijs in de basisvakken	Systematisch werken Verdiepen vakmanschap van onze leerkrachten Professionalisering in een lerende organisatie
Verder implementeren van de onderwijsagenda, groepsplannen, IGDI, samen onderwijs maken Implementatie taalmethode	
Teamontwikkeling/ professionele cultuur/ We zijn samen eigenaar Samen de baas van het onderwijs Werkvergaderingen/ intranet Leren van en met elkaar	Een professionele cultuur Professionalisering in een lerende organisatie Een professionele dialoog tussen alle geledingen
Eigen verantwoordelijkheid leerlingen / 21 century skills / positief pedagogisch klimaat	Toekomstgericht onderwijs Een professionele cultuur
The leader in me Andere schooltijden Onderzoekend leren/ zaakvakken	
Oudercommunicatie versterken	Een professionele dialoog tussen alle geledingen
Ouderportaal invoeren	
Werken met combi-groepen	Verdiepen vakmanschap van onze leerkrachten
Kijken bij andere scholen Leren van en met elkaar (team-web-konot) Onderzoek naar hoe combi's juist ook kansrijk kunnen zijn Digitalisering (o.a. snappet)	
Digitalisering van ons onderwijs	Toekomstgericht onderwijs
Digitalisering (o.a. ipads/ snappet)	
Vergroten leefwereld Iln	Toekomstgericht onderwijs
Verbinding met omgeving Het Erasmusproject	