

# Schoolplan 2024-2026



Samen doelgericht aan de slag

Vastgesteld d.d.

30-08-2024

Skoalle fan



**KyK**

## Inhoud

Inleiding .....	3
Dit is onze school.....	4
Dit is KyK - Krêft yn Kollektief.....	5
Kompas van KyK.....	5
<b>Kernwaarden:</b> .....	<b>5</b>
<b>Besturingsfilosofie van KyK</b> .....	<b>6</b>
<b>Strategische doelen</b> .....	<b>7</b>
Ons onderwijs.....	8
KyK-Visie op Goed onderwijs voor alle kinderen.....	8
<b>Strategische doelen van KyK</b> .....	<b>8</b>
Dat betekent voor AMIKO.....	10
<b>Waarom deze speerpunten en wat willen we zien?</b> .....	<b>11</b>
Onze Kwaliteit.....	12
Kwaliteit binnen KyK .....	12
Dat betekent voor Master Amiko .....	13
Ons personeel.....	14
KyK-Visie op professionaliteit van de organisatie en medewerkers .....	14
<b>Strategische doelen</b> .....	<b>14</b>
Wat betekent dit voor Master Amiko .....	15
Onze bedrijfsvoering.....	16
KyK-Visie op Integer en transparant werken .....	16
<b>Strategische doelen</b> .....	<b>16</b>
<b>Financiële uitgangspunten</b> .....	<b>16</b>
<b>Sponsoringsbeleid</b> .....	<b>16</b>
Wat betekent dit voor Master Amiko .....	16

## Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van de Master Amiko in Sneek. We hebben als team met elkaar zorgvuldig gewerkt aan de realisatie van dit plan. Dit schoolplan is geschreven voor een periode van 2 jaar. Hierin geven we de strategische koers van onze school weer. Het strategisch beleidsplan en de besturingsfilosofie van de stichting is hierbij ons kader. Vanuit dit kader vormen alle scholen van KyK met elkaar een collectief. KyK staat voor Krêft yn Kollektyf. Alleen ga je misschien sneller, maar samen kom je verder.

We hebben het kader zichtbaar gemaakt in dit plan. Bij ieder hoofdstuk staan we stil bij de uitgangspunten vanuit KyK en de vertaling daarvan naar onze school.

### **Doel van het schoolplan**

In de afgelopen jaren hebben we gezien dat de populatie binnen Master Amiko zowel in aantal als herkomst flink kan fluctueren. Zowel de aantal als de herkomst heeft grote invloed op het vormgeven van ons onderwijs. Ter voorbereiding van deze schoolplan periode hebben we goed naar de populatie en onze analyses gekeken. Hierop zijn de doelen gebaseerd. Dit schoolplan helpt om sturing te geven aan ons onderwijs en planmatig te werken aan ontwikkeling en verbetering.

### **Functie van het schoolplan**

Het schoolplan functioneert als een planningsdocument voor de periode september 2024- juni 2026, dit zijn 2 schooljaren. Het laat zien welke onderwerpen en ambities centraal staan en hoe de kwaliteit vormgegeven wordt. Vervolgens wordt het schooljaar uitgewerkt in een jaarplan. Per jaar wordt met het team geëvalueerd of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Dit leidt tot ene gezamenlijk, cyclisch bijstellen van de doelen of formuleren van nieuwe doelen.

Het schoolplan is het resultaat van onze gesprekken in het team, ouders hebben input geleverd als sparringpartner. Het bestuur van KYK heeft het schoolplan vastgesteld.

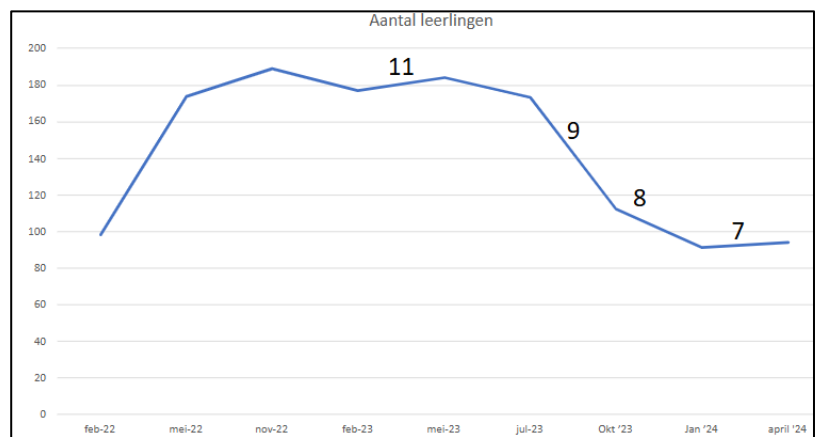
## Dit is onze school

Master Amiko is een openbare school voor nieuwkomers. De school is opgericht in 2016 tegelijk met de komst van een asielzoekerscentrum in Sneek. De school deelt zijn brinnummer met de naastgelegen Master (13BQ). In de afgelopen jaren is de doelgroep van de school diverser geworden. Waar voorheen de inspectie de Master Amiko schaarde als een type 1 school (alleen voor leerlingen van het AZC) is het momenteel een type 2 school. De leerlingen wonen in de gemeente SudWest Fryslân of gemeente Harlingen en zijn nog maar kort in Nederland.

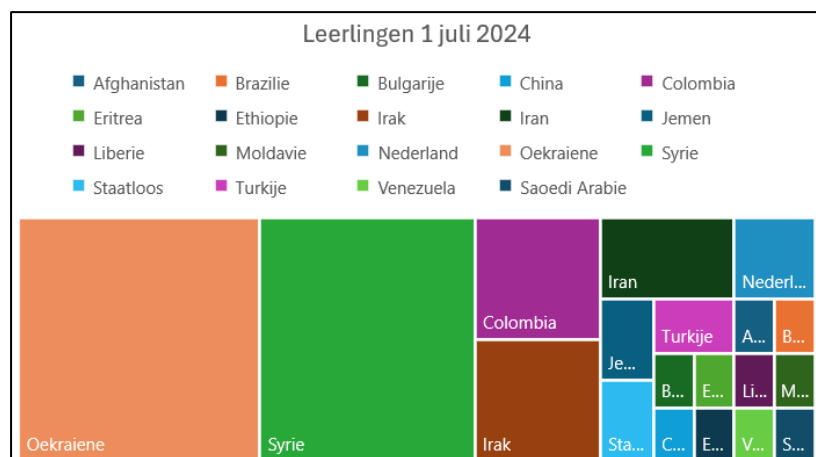
### Leerlingpopulatie

Het aantal leerlingen en de herkomst van de leerlingen verandert vaak.

In de grafiek hiernaast is de fluctuatie in leerlingaantal te zien. In februari 2022 waren de 100 leerlingen verspreid over 2 locaties. Door de oorlog in Oekraïne groeide het leerling aantal door en openden we in mei 2022 een derde locatie. Dit was een locatie in een opvanglocatie, dit was een noodgreep. We sloten deze locatie een paar maanden later en gingen terug naar 2 locaties.



Op het moment van schrijven hebben we net besloten om ook de 2<sup>e</sup> locatie te sluiten en het schooljaar 2024-'25 te starten op 1 locatie. Niet alleen het aantal leerlingen fluctueert ook de herkomst van leerlingen. In juli 2024 zien we dat een groot deel van de leerlingen geboren zijn in Syrië en Oekraïne. We verwachten ook in de duur van dit schoolplan (2024-2026) dat dit grote herkomstlanden blijven.



### Een van de scholen van KYK

Onze school heeft een regio functie en een intensieve samenwerking met alle scholen in de woongebieden van de leerlingen. Master Amiko behoort met nog 32 scholen tot de openbare stichting 'KYK'. Op pagina's 5-9 staat de beschreven waar KYK voor staat. Op pagina 10 gaan we verder hoe we dit binnen Master Amiko vertalen.

## Dit is KyK - Krêft yn Kollektyf

KyK is in januari 2022 ontstaan uit de fusie van Odyssee en Gearhing met als doel om één toekomstbestendige organisatie te creëren door de krachten van beide stichtingen te bundelen.

Met 34 scholen biedt KyK onderwijs aan circa 3700 leerlingen. KyK is actief in de vijf gemeentes Súdwest Fryslân, De Waadhoeke, Leeuwarden, Harlingen en De Fryske Marren. Onder de 34 scholen zitten grote scholen, zoals in Sneek, Lemmer en Harlingen, maar ook kleine scholen in de vele Friese dorpen in onze gemeentes. Ook ons aanbod is divers. Zo biedt KyK naast regulier primair onderwijs ook nieuwkomersonderwijs, speciaal onderwijs, speciaal basis onderwijs, voortgezet speciaal onderwijs en tieneronderwijs aan de doelgroep 10- tot 14-jarigen. Dat doen we niet alleen. Daarvoor werkt KyK actief samen met partners in onze regio, zoals de gemeentes, VO-stichtingen, kinderdagopvangorganisaties en de samenwerkingsverbanden passend onderwijs SWV-Friesland en Fultura.

KyK is een stichting samenwerkingsbestuur. Dat houdt in dat KyK kiest voor breed toegankelijk onderwijs (openbaar en algemeen bijzonder); ieder kind en iedere leerkracht is welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. De scholen leren leerlingen van jongs af aan respect te hebben voor elkaars mening of overtuiging. Er wordt actief aandacht besteed aan de overeenkomsten en verschillen tussen leerlingen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting.

### Kompas van KyK

Bij KyK laten we kinderen zien wat zij de toekomst kunnen bieden. En daar is lef voor nodig. Waarom? Zonder lef kun je niet leren. Kom je niet verder. Want leren doe je met vallen en opstaan, toch?

Lef is volgens KyK vertrouwen op een goede afloop. Om vol zelfvertrouwen vooruit te durven kijken. Natuurlijk altijd met oog voor het kind. Maar ook voor professionals en ouders. Bij KyK staat de toekomst elke dag voor de deur te trappelen.

Kinderen, professionals en ouders. Om met elkaar op avontuur te gaan. Elke dag weer. Duurzaam avontuurlijk onderwijs - verbonden met stad, platteland, en heel Fryslân. KyK, dat noemen wij nou Krêft yn Kollektyf.

Kernwaarden:

De volgende kernwaarden stellen ons in staat om onze visie en ambities te bereiken.

**1. Positieve blik (plezier en kind centraal)**

KyK staat voor groei en verwondering. We maken plezier, gaan op avontuur en bekijken onze omgeving vanuit het kind. Als professional ben je een voorbeeld voor de leerlingen en heb je oog voor jezelf, je professionaliteit en je werkgeluk.

**2. Twee paar ogen zien meer dan één (betrokken en kind centraal)**

Bij KyK hebben we oog voor de leerlingen, elkaar en de ouders. Vanuit veiligheid en gevoel streven we naar het beste onderwijs, soepele flow binnen het team en een prettige omgeving voor de leerlingen. Teams kijken met elkaar cyclisch terug op wat is bereikt en blikken vooruit op waar ze naar toe willen.

**3. Open vizier naar de wereld (plezier)**

We zijn nieuwsgierig en onderzoekend. Onze organisatie is een plek, waarin we oefenen, onderzoeken, fouten mogen maken, leren, ontdekken, met elkaar delen, plezier maken en groeien. We hebben oog voor de wereld om ons heen, de regio waarin we werken.

#### 4. **Mei Krêft (vertrouwen)**

Net dat beetje extra bereiken we met een flinke dosis lef en kracht. Durven zoeken naar passende oplossingen, vertrouwen dat het goed komt, maatwerk en eigenheid. Moed, om je kwetsbaar op te stellen, te reflecteren, om hulp te vragen of de professionele dialoog aan te gaan.

#### 5. **Yn Kollektyf (betrokken)**

Goed onderwijs ontstaat vanuit goed samenwerkende teams, die de professionele ruimte en de middelen hebben om het onderwijs vorm te geven. Zij worden vanuit het servicebureau goed gefaciliteerd op alle organisatieterrainen die buiten hun eigen expertise vallen. Vanuit verbinding met elkaar, met ouders en met de leerlingen en goede partners, werken de scholen samen aan de best passende vorm van onderwijs voor al onze leerlingen. Besluiten nemen wij vanuit de consent-methode.

#### Besturingsfilosofie van KyK

Bij KyK staan de schoolteams centraal, immers de kracht van een schoolteam is de belangrijkste bepaler voor goed onderwijs in de school. De KyK-besturingsfilosofie is daarom gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

- De filosofie van KyK gaat uit van de visie dat de kwaliteit van het team op een school de belangrijkste bepaler is voor de kwaliteit van het onderwijs. In lijn daarmee is KyK-brede ondersteuning georganiseerd om de teams mee te bedienen.
- Om duurzaam avontuurlijk onderwijs te bieden, staat binnen KyK het innovatieve team centraal. De wereld verandert snel. Om deze ontwikkelingen goed op te vangen in het onderwijs voor onze leerlingen, is het van belang dat teams ook in ontwikkeling blijven.
- In de scholen van KyK werken de teams als schoolteam of onderwijsteam. Elk team heeft een directeur. Deze directeur geeft situationeel, integraal leiding aan het team. De werkwijze van de directeur is steeds afgestemd op de mate van autonomie die het team kan dragen. Dit vanuit de gedachte dat innovatieve teams krachtiger worden wanneer ze meer vanuit regie en zingeving en minder vanuit aansturing en regelgeving kunnen werken. Een innovatief team dient in omvang niet te groot en zeker niet te klein te zijn. Vandaar dat kleinere schoolteams samen innoveren in de zogenaamde onderwijsteams.
- Ieder schoolteam heeft de professionele ruimte om het onderwijs naar eigen inzichten in te richten en de uitvoering ervan te bepalen. Het team is verantwoordelijk voor de doelen en bepaalt als team zelf hoe ze die gaat bereiken. De wet- en regelgeving en het KyK-beleid vormen uiteraard het kader waarbinnen het team beweegt.
- Ieder schoolteam heeft de opdracht om het onderwijs te blijven vernieuwen door op teamniveau en daarbuiten te leren, af te stemmen en te verbeteren. Planning en verantwoording horen ook bij de verantwoordelijkheden van het team. Het schoolteam maakt daarbij helder wat de ondersteuningsvraag is aan ondersteunende diensten
- Ieder schoolteam ervaart goede dienstverlening van de ondersteunende expertises Human Resource Management, Marketing & Communicatie, Financiën, Huisvesting, Faciliteiten, ICT, Onderwijskwaliteit, Bestuur & Organisatie. De collega's die de dienstverlening vormgeven hebben de professionele ruimte om keuzes te maken in de uitvoering van hun expertisegebied en leggen verantwoording af over de resultaten. De wet- en regelgeving en het KyK-beleid vormen uiteraard het kader waaraan ieder expertise-team zich houdt.

- Er kan een professionele spanning zitten tussen de twee voorgaande uitgangspunten. Die spanning is functioneel omdat het KyK als collectief helpt om door te blijven ontwikkelen. Daarvoor is het essentieel dat de professionele dialoog goed gevoerd wordt in de KyK-kringen. Het gaat daarbij om de bereidheid om bij verschil van mening zich te verdiepen in het perspectief van de ander en keuzes te maken vanuit het inhoudelijke belang van KyK, niet vanuit individueel belang. Daarvoor wordt binnen KyK gewerkt met de Consent-methode, zodat we als stichting -in verbinding - besluiten nemen vanuit gelijkwaardigheid en de dialoog.

#### Strategische doelen

In het strategisch beleidsplan van KyK staan meerjarendoelen en ambities benoemd. Deze ambities hebben we in dit plan verdeeld over de hoofdstukken onderwijs, personeel, bedrijfsvoering en kwaliteit.

## Ons onderwijs

### KyK-Visie op Goed onderwijs voor alle kinderen

Ieder kind krijgt bij ons passend onderwijs. Van zeer moeilijk lerend tot hoogbegaafd, van heel beweeglijk tot erg rustig. Het is niet alleen een beleidsmaatregel, maar vooral onze mindset. Zo thuisnabij mogelijk. Gewoon waar het kan, speciaal waar het moet.

Als KyK willen wij dat onze scholen oefenplaatsen zijn voor de maatschappij. Hier ontmoeten onze leerlingen elkaar en leren in dialoog met elkaar open en nieuwsgierig te luisteren, samen met respect voor verschillen. Hierbij hebben we oog voor gelijkwaardigheid, veiligheid, vrijheid en het belang van duurzaamheid (zorgen voor jezelf, de ander en de aarde).

Strategische doelen van KyK

#### **Ontwikkelen visie op onderwijs**

De onderwijsvisie geeft uitdrukking aan de brede maatschappelijke opgave van KyK en verwoordt de basis in kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming van ons onderwijs. De visie biedt aanknopingspunten voor uitwerking in doelen, is dragend voor de gehele organisatie, en biedt voldoende de ruimte voor eigen invulling per schoolteam.

#### **Inclusiever onderwijs bij KyK**

De scholen van KyK werken volgens de richtlijnen basisondersteuning passend onderwijs, opgesteld in het samenwerkingsverband passend onderwijs Friesland, zodat leerlingen met speciale onderwijsbehoeften zoveel als mogelijk op de eigen school kunnen blijven (thuis nabij) en er in de klas een inclusief onderwijsklimaat heerst. Het KyK- Expertisecentrum is optimaal ingericht om scholen bij deze taak te ondersteunen. Een van de KyKscholen neemt deel aan de pilot inclusieve scholen vanuit het provinciale samenwerkingsverband Passend Onderwijs Friesland.

#### **Innovatieve onderwijsvormen**

Bij KyK willen we ruimte geven om innovatieve vormen van (passend) onderwijs toe te passen. Aan het einde van deze strategische periode zijn de twee tieneronderwijs initiatieven binnen KyK onderdeel van het reguliere palet aan scholen binnen KyK.

#### **Integrale Kindaanpak (IKA)**

Alle scholen van KyK werken vanuit een integrale kind aanpak. Om kinderen optimale ontwikkelingskansen te bieden is het van belang dat opvang, onderwijs en zorg voor leerlingen goed op elkaar aansluiten. Aan het begin van deze strategische periode zal een strategische samenwerking worden aangegaan met een stichting in de kinderopvang waarmee KyK gezamenlijk een gedragen visie en aanpak voor integrale kindcentra ontwikkelt. Iedere school heeft inzichtelijk gemaakt op welke wijze, in welke vorm en in welk tempo zij integrale kindaanpak vormgeven.

Expertisecentrum

Om de (reguliere basis) scholen optimaal te ondersteunen in het geven van Passend Onderwijs is in het verleden de stichting Expertisecentrum (STEC) opgezet. Via de ambulante inzet van diverse specialisten kunnen school meer antwoorden geven op ondersteuningsbehoeften.

#### **Missie**

Passend onderwijs voor alle leerlingen zo thuisnabij mogelijk.

Via het Expertisecentrum wordt snel ingespeeld op speciale ondersteuningsbehoeften van leerlingen binnen de muren van de eigen school. Het brede aanbod van expertise draagt bij aan het mogelijk maken van steeds inclusiever onderwijs. De experts werken vanuit onze eigen scholen binnen het EC,



met uitzondering wordt externe hulp ingevlogen. Onze experts zijn creatief, enthousiast, gemotiveerd en werken handelingsgericht. Niet denken in problemen, maar in oplossingen!

### **Visie**

Het Expertisecentrum ondersteunt leerkrachten om zo passend mogelijk aan te sluiten bij de ondersteuningsbehoeften van de leerlingen, in samenwerking met de omgeving.

Ieder kind krijgt bij ons passend onderwijs. Van zeer moeilijk lerend tot hoogbegaafd, van heel beweeglijk tot erg rustig. Het is niet alleen een beleidsmaatregel, maar vooral onze mindset. Welke begeleiding heeft een leerling nodig en welke leerstijl past bij hem of haar? Wij willen niet alleen leerlingen, maar ook leerkrachten en ouders hier ondersteuning bij bieden.

Het Expertisecentrum gelooft in het versterken van eigen kracht. Door kortdurende ondersteuning leren leerkrachten, ouders en leerlingen, het zelf weer te doen. Om de juiste ondersteuning te kunnen bieden, hebben wij specifieke kennis en expertise verzameld binnen het Expertisecentrum. Wij streven ernaar om op basis van de ondersteuningsbehoeften vanuit de school, het juiste ondersteuningsaanbod te kunnen bieden.

Het doel van het Expertisecentrum is het realiseren van een samenhangend geheel van ondersteuningsvoorzieningen binnen en tussen basisscholen en in samenwerking met het speciaal (basis)onderwijs, zodat zoveel mogelijk leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doormaken.

## Dat betekent voor AMIKO

Amiko biedt een tijdelijk specifiek aanbod voor de leerlingen die nieuw in Nederland zijn en de Nederlandse taal nog niet (goed) beheersen.

### Dit doen we door:

- Aansluiten bij de onderwijsbehoefte van de leerling
- Een veilig en vertrouwde omgeving bieden
- Samenwerking tussen leerling, ouder en teamlid
- Er is aandacht voor eigen cultuur en taal
- Hoge verwachtingen en heldere doelen

Aan het einde van ieder schooljaar gaan we als team in gesprek. We kijken terug aan de hand van onder andere leerlingpopulatie gegevens, leeropbrengsten, klassenobservaties, analyse toetsresultaten, doorstroom gegevens, uitkomsten sociale monitor (min. 2x), voortgang speerpunten vanuit jaarplan, LOWAN zelfscan.

23 mei 2024 werd er op Master Amiko een kwaliteitsonderzoek uitgevoerd door de Inspectie van het Onderwijs. Dit onderzoek was onderdeel van een steekproef. Master Amiko werd beoordeeld met een voldoende. In de beoordeling geeft de inspectie het volgende weer:

Sterk ontwikkelt	Ontwikkelpunt
OP0 - Doelgericht en samenhangend aanbod dat passend is bij de doelgroep. De inzet van leerlijnen hebben dit versterkt.	OP0 - Passend aanbod voor burgerschap met monitoring. Onderbouwing van dit aanbod kan beter.
OP-2 De school heeft een heldere ondersteuningsstructuur en goed zicht op de ontwikkeling van de leerlingen	OP3- Leraren kunnen meer activerende werkvormen inzetten en leerlingen uitdagen tot spreken.
OP-3 Er is een doorgaande lijn in klassenmanagement, effectieve lessen en een stimulerend klimaat	VS1 – Anti pest coördinator beter inzetten en moet bekend zijn bij alle leerlingen.
VS1 – School heeft goed zicht op veiligheidsbeleving van leerlingen	SKA1 – De speerpunten kunnen concreter worden uitgewerkt zodat successen beter kunnen worden gevierd.
SKA2 – School werkt goed aan kwaliteitscultuur en werkt aan kwaliteitsbevordering bij teamleden	SKA2 – Kans om de werkgroepen rondom de speerpunten nog meer in hun kracht te zetten
SKA3 – School haalt intern en extern feedback op. Actieve dialoog met ketenpartners.	

Op basis van deze bovenstaande gegevens bepalen we in een gesprek wat onze speerpunten voor het komende jaar zouden moeten zijn. Ieder jaarplan bevat een weerslag van dit gesprek en speerpunten. Het gesprek in juni/juli 2024 was input voor dit schoolplan van 2 jaar.

### We willen ons, tijdens de looptijd van dit schoolplan, versterken door in te zetten op:

- Leerdoelen leidend + passend aanbod (OP0)
- Actieve mondelinge taal een boost geven (OP3)
- Ouderbetrokkenheid en inspraak van ouders vergroten
- Goede gezamenlijke afspraken over hoe we omgaan met leerlingen (VS1)
- Regio functie versterken (visie richting inclusiever onderwijs)

## Waarom deze speerpunten en wat willen we zien?

Leerdoelen leiden en passend aanbod (OP0)	
<p><b>Reden:</b> In 2023 zijn we gestart met het werken met leerlijnen en leerdoelen (i.p.v. voorheen toetsscores en methoden). We zien dat dit focus brengt in het aanbod, werd ook positief beoordeeld door inspectie. Het blijft echter een zoektocht welk aanbod passend is bij welke doelen. Het is belangrijk om het als speerpunt te behouden zodat we beter kunnen uitwerken welke leerstof passend is. Tevens willen we onze teamontwikkeling op dit punt goed blijven monitoren.</p>	<p><b>Wat willen we zien?</b> We willen zien dat iedereen in de leerdoelen aan de methoden koppelt en die leidend laat zijn. We zien dan dat er sprongen door methoden wordt gemaakt. In de lessen zien we een doelgericht aanbod.</p>
Actieve mondelinge taal een boost geven (OP3)	
<p><b>Reden:</b> De scores op de actieve taaltoetsen zijn onvoldoende. Door inzet van klassenmanagement waardoor instructietijd toe nam en sessies rondom consolideringsactiviteiten zien we dat de kwaliteit van de lessen is verhoogd en de passieve scores omhoog zijn gegaan. We willen dit blijven versterken en nu expliciet inzetten op spreektijd bij leerlingen.</p>	<p><b>Wat willen we zien?</b> Toename van bewust georganiseerde spreektijd van leerlingen in de groepen. Toename van activerende werkvormen die leerlingen uitdagen tot spreken. Dit moet leiden tot 70% van de leerlingen die een voldoende haalt op de actieve toetsen.</p>
Ouderbetrokkenheid en inspraak van ouders vergroten	
<p><b>Reden:</b> We vinden de betrokkenheid van ouders belangrijk zodat we gezamenlijk het kind goed kunnen ondersteunen. We zien dat niet alle ouders op oudergesprekken komen. Tevens ervaren we dat er tijdens culturele evenementen onduidelijkheid is bij ouders bijv. kind mag niet meedoen met Sinterklaas omdat het een katholiek feest is.</p>	<p><b>Wat willen we zien?</b> Door stelselmatig de school open te stellen en een aanbod voor ouders te hebben denken we dat we de drempel verlagen. Tevens willen we dan ouders met ouders in gesprek. We willen dat 100% van de ouders op Social Schools zit, dat 95% komt tijdens oudergesprekken.</p>
Goede gezamenlijke afspraken over hoe we omgaan met leerlingen (VS1)	
<p><b>Reden:</b> We merken dat we handelingsverlegen zijn als het gaat om negatief gedrag bij leerlingen. Ieder teamlid zoekt eigen oplossingen. Dit kan efficiënter, deze duidelijkheid zal de veiligheid vergroten bij leerlingen. Tevens gaf de inspectie aan dat we onze Anti-Pest coördinator beter kunnen inzetten.</p>	<p><b>Wat willen we zien?</b> Afspraken over hoe we omgaan met positief en negatief gedrag. We willen gezamenlijk op dezelfde manier omgaan met ongewenst gedrag. Duidelijkheid over inzet anti pest coördinator.</p>
Regio functie versterken	
<p><b>Reden:</b> Al onze leerlingen zitten tijdelijk bij ons op school en stromen dan door naar het regulier onderwijs. We zien in de resultaten dat veel leerlingen stagneren nadat ze zijn doorgestroomd.</p>	<p><b>Wat willen we zien?</b> Toename bekwaamheid bij regulier onderwijs. Groei in leerrendement bij leerlingen na doorstroom.</p>

### Hoe hangt dit samen met de besturingsfilosofie en strategische KYK doelen?

KYK geeft aan dat iedere leerling passend onderwijs krijgt en dat het team centraal staat om dit zo goed mogelijk vorm te geven. Binnen Master Amiko werken we met de PDCA-cyclus met het bepalen, bijstellen en evalueren van onze doelen.

In de komende periode zetten we sterk in op teamontwikkeling om onze doelen te bereiken (SKA1). Dit doen we door te werken in leergroepen. Iedere leergroep gaat aan de slag met 1 speerpunt. We zorgen dat de speerpunten concreet worden uitgewerkt zodat we onze ontwikkeling goed kunnen volgen (SKA2). Binnen KYK wordt dit ondersteund met de stichtingsbrede inzet van de software schoolmonitor. De uitwerking van de speerpunten is te lezen in het jaarplan 2024-2025.

# Onze Kwaliteit

## Kwaliteit binnen KyK

In de visie staat al beschreven, als KyK willen we goed onderwijs voor alle leerlingen. Ieder kind krijgt bij ons passend onderwijs. Kwalitatief goed onderwijs is hierbij essentieel.

### Versterken van de kwaliteitscultuur in de schoolteams

Eén van de strategisch doelen van KyK is het versterken van kwaliteitscultuur in schoolteams. We zijn daarom gestart met het programma Kwaliteitsimpuls, gericht op het verder versterken van de kwaliteit van ons onderwijs. Het programma richt zich specifiek op de schoolteams, in lijn met de besturingsfilosofie. Per schoolteam wordt eerst een inventarisatie gemaakt, om vervolgens per team ontwikkeldoelen te formuleren.

### Definitie

Als KyK hanteren wij de volgende definitie voor kwaliteitszorg:

*Een systeemaanpak waarin verschillende onderdelen een permanente prikkel tot ontwikkeling en innovatie vormen ten behoeve van het leren van de leerlingen, de medewerkers en ook voor de organisatie als geheel.*

Kwaliteit gaat over zicht hebben op en verbeteren van de kwaliteit waar nodig. Evenals de dialoog daarover zodat er een impuls wordt gegeven aan deze verbetering en ontwikkeling. Dit alles met als doel de leerling zichzelf te laten zijn, zijn talenten te laten ontwikkelen en tot optimale ontwikkeling te laten komen.

Kwaliteit gaat voor ons, naast de smalle kijk (Inspectienormen), om het ontwikkelen van een kwaliteitscultuur in de schoolteams en op het servicebureau. De bredere kijk op kwaliteit is de eerste stap naar een sterker passend onderwijs en richting inclusiever onderwijs. Binnen KyK bouwen we aan een organisatie waarin breder gekeken wordt dan alleen de output van (koude) resultaten. Er wordt gekeken naar processen en ontwikkeling in de brede zin van het woord. Deze processen vragen om een intensieve dialoog in de scholen, in de kringen en het directieoverleg. Waar staan we voor en welke ruimte nemen we om een antwoord te geven op de vraag wat passend is voor iedere leerling?

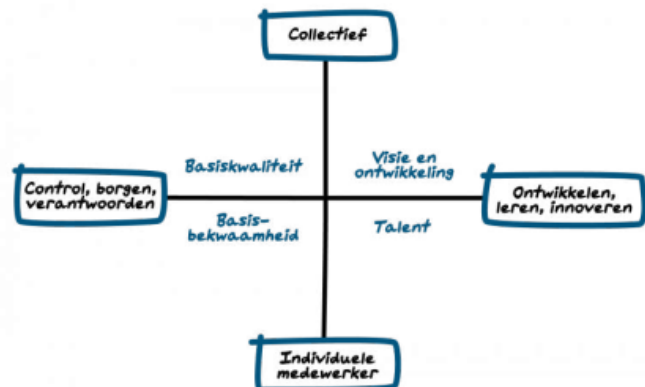
### Theoretisch kader

Het versterken van de kwaliteitscultuur wordt binnen KyK vormgegeven vanuit een waarderend perspectief. Vanuit het waarderend perspectief verschuift de gespreksvoering vanuit een probleemfocus naar een perspectieffocus. Op een intersubjectieve manier wordt onderzocht hoe het gesteld is met de kwaliteit binnen KyK. Hierbij wordt gekeken naar wat een school wil of moet verbeteren, behouden, versterken en/of vernieuwen zodat er nog beter aangesloten kan worden bij het optimaal ontwikkelen van leerlingen en medewerkers. Daarbij wordt er



gewerkt vanuit een PDCA-cyclus. Er wordt gewerkt met een grote en kleine cyclus waarbij de schooljaarplanning leidend is. Deze krijg vorm in de cyclus die hiernaast is opgenomen.

Het kwaliteitskwadrant wordt als onderlegger in de gesprekken (cyclus) met de scholen gebruikt. Het gesprek is hierdoor opgebouwd rondom het collectief, het individu en het ontwikkelen, leren en innoveren. Deze systematiek kan op verschillende teams binnen de organisatie toegepast worden. Het collectief kan bestaan uit een team op een school, het team op het Servicebureau, het team directeurs enzovoort. De uitgangspunten van het gesprek blijven steeds hetzelfde. De verantwoordelijkheden kunnen echter anders liggen.



### Dat betekent voor Master Amiko

Kwaliteit van ons onderwijs hebben wij hoog in ons vaandel staan. Zoals hierboven beschreven staat de kwaliteitscyclus met onze speerpunten centraal gedurende het schooljaar monitoren we gedurende het schooljaar de ontwikkeling op onze speerpunten.

We starten in de komende periode met het werken met PLG's (professionele leergemeenschappen). We zetten de PLG's in rondom ieder speerpunt. De inzet is dat deze aanpak leidt tot permanente ontwikkeling en groei bij zowel individuele teamleden als het team in geheel.

## Ons personeel

### KyK-Visie op professionaliteit van de organisatie en medewerkers

Bij KyK zijn wij nieuwsgierig en onderzoekend. We handelen vanuit een open vizier en vanuit eigen authentieke keuzes, geborgd voor de toekomst en omarmd door de gegeven kaders (o.a. wet- en regelgeving). Onze organisatie is een plek, waarin we oefenen, onderzoeken, veiligheid creëren, fouten mogen maken, leren, ontdekken, met elkaar delen, plezier maken en groeien.

Wij weten wat er nodig is om vitale medewerkers te hebben en te behouden. Juist deze medewerkers heb je nodig om onze leerlingen in hun kracht te zetten. Doordat ze zich uitspreken en doordat ze benoemen waar hun kracht ligt maken ze Stichting KyK tot een sterk merk! Krachtig en avontuurlijk onderwijs, geborgd voor de toekomst.

### Strategische doelen

Naast het strategisch beleidsplan van KyK, heeft vooral de besturingsfilosofie invloed op de strategische koers rondom HR ontwikkelingen. In onze steeds sneller veranderende omgeving willen we blijven anticiperen op alle ontwikkelingen. Het is deze veranderende omgeving die van de organisatie en het personeel een grote veranderingsbereidheid vraagt om zodoende toekomstbestendig te zijn/ worden/ blijven. Ook willen we blijven investeren in het verandervermogen van onze mensen en systemen. Dat doen we onder andere door middel van scholing, samenwerking, reflectie en het informeren en uitnodigen van betrokkenen tot de dialoog.

Door het voeren van actief en integraal personeelsbeleid wordt geprobeerd hierin zo te sturen dat mensen en middelen optimaal op elkaar zijn afgestemd. Dit is een continu proces, waarbij steeds ingespeeld moet worden op wat zich voordoet in de dagelijkse praktijk binnen de scholen als ook op de veranderingen die zich voordoen door wijzigingen in wet- en regelgeving, bekostiging en maatschappelijke ontwikkelingen.

Actief personeelsbeleid wil zeggen dat er aandacht is voor de medewerkers. Voor de uitdagingen die er zijn, de kansen die ze voelen, de talenten die ze hebben en ook de beperkingen die er zijn. Door actief met medewerkers in 'gesprek' te zijn en bewust te kijken naar de kwaliteit en de behoeften van onze medewerkers komen we tot een flexibel, sterk en zich steeds ontwikkelend personeelsbestand.

### Team-ontwikkeling van de schoolteams

Bij KyK staat het innovatieve team centraal. De kwaliteit van het team op een school is de belangrijkste bepaler voor kwaliteit van het onderwijs. De medewerkers binnen KyK zijn het belangrijkste kapitaal om onze doelen te verwezenlijken, maar tevens de grootste risicofactor op financieel en kwalitatief gebied. Een goede formatie(planning) en helder formatiebeleid is essentieel om onze ambities te halen en risico's te beheersen. De medewerkers van KyK willen we de kernwaarden van KyK meegeven en uit laten stralen. Daarnaast hanteert elke school zijn eigen waarden die passen bij de school.

### Voldoende goed gekwalificeerd personeel op alle scholen

De werving bij vacatures wordt in deze strategische periode zo uitgevoerd dat KyK-breed inzicht ontstaat in de kandidaten die bij KyK willen komen werken. Zodoende kunnen kandidaten voorgedragen worden voor meerdere vacatures. En dat voorkomt hopelijk dat goede kandidaten bij afwijzing uit beeld verdwijnen.

Overall in Nederland neemt het tekort aan leerkrachten toe. KyK anticipeert daar nu al op en zal naar de toekomst actief mee omgaan. Dit doen we aan de hand van diverse routes: actief beleid op verbinding stagiaires, deelname regionale aanpak lerarentekort, begeleiding startende leerkrachten en imago van de stichting als goede werkgever.

Ook hierin zijn we bezig met het door ontwikkelen van verschillende initiatieven zoals het doorstromen van onderwijsassistenten naar de PABO, praktijkleren in de school (onderzoek functieprofiel 'docent van de toekomst') en zij-instroomtrajecten.

Spreken we over de kwalitatieve personeelsbezetting, dan gaat het vooral om de deskundigheid van onze medewerkers en hun betrokkenheid en motivatie. De ontwikkeling en borging van de kwaliteit van het personeel begint bij een zorgvuldig selectiebeleid en de aanstelling van de juiste medewerkers. Daarnaast vraagt deskundigheidsbevordering en individuele- en teamontwikkeling aandacht. Een goed scholings- en loopbaanbeleid heeft niet alleen tot gevolg dat medewerkers hun kennis up-to-date houden en uitgedaagd worden te groeien en zich te ontwikkelen, het heeft ook een aantrekkende werking op potentiële nieuwe werknemers op de (schaarse) arbeidsmarkt. KyK gaat een eigen begeleiding en opleidingsomgeving inrichten dat er nog uitdrukkelijke op gericht is nieuwe collega's hun ambities te laten verwezenlijken. Wij voeren actief en bewust beleid om de kwaliteit van de medewerkers te borgen met daarbij een passende gesprekkencyclus.

### Leiderschap binnen KyK

De besturingsfilosofie van KyK richt zich op het faciliteren en organiseren van de organisatie, zodanig dat het innovatief werkgedrag van alle teams zich optimaal ontwikkelt, er tussen teams verbinding is en er een lerende organisatie ontstaat.

Voortschrijdend inzicht laat zien dat teams er binnen de schoolteams, mede door het motto in de besturingsfilosofie behoefte is aan een directeur die voldoende tijd heeft voor het team en tevens goed zichtbaar is voor de ouders. Dit komt ook de kwaliteit van het onderwijs ten goede. Bij de werving van nieuwe directeurs is dit ook als een van de uitgangspunten meegenomen.

### Lerende organisatie

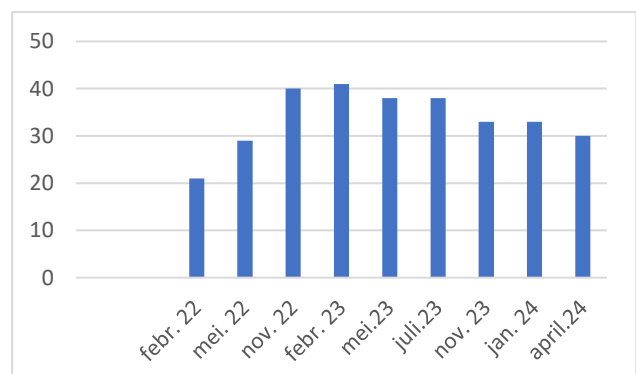
Aan het einde van deze strategische periode ervaren KyK-medewerkers dat ze onderdeel zijn van een onderwijsorganisatie waar je trots op kunt zijn. Er is een veilig klimaat, waar ruimte is voor diversiteit, experimenteren en samen leren. Daarbij is aandacht voor jou als persoon en kun je openlijk in gesprek komen over loopbaanwensen.

Binnen KyK kijken wij naar de mate waarin een werknemer fysiek, psychisch en sociaal in staat is zijn werk te doen. Niet alleen nu, maar ook in de toekomst. Daarnaast zijn de omstandigheden van belang. Is het werk goed te doen in de tijd die er voor staat? Onbalans in de thema's (motivatie & betrokkenheid, kennis & vaardigheden en de privé- werkbalans) kan de vitaliteit beïnvloeden. Hierop is er binnen KyK een vitaliteitsbeleid ontwikkeld met als visie de onderlinge dialoog rondom ziekte, gezondheid en vitaliteit levend te houden. Een onderdeel van vitaliteit is ook het ARBO beleid.

### Wat betekent dit voor Master Amiko

De fluctuatie in leerlingaantal heeft natuurlijk een effect op het aantal teamleden dat werkt binnen Master Amiko. De constante wisseling binnen het team vraagt veel van teamleden en het nieuwe of vertrekkende teamlid.

Het is hierdoor heel belangrijk om bewust in te zetten op het delen van kennis, dit sluit heel mooi aan bij de inzet van leergroepen rondom de speerpunten.



## Onze bedrijfsvoering

### KyK-Visie op Integer en transparant werken

Bij KyK zeggen we wat we doen en doen we wat we zeggen. We zijn altijd aanspreekbaar op onze verantwoordelijkheid. Hierbij hebben we oog voor dialoog, transparantie en reflectie.

#### Strategische doelen

##### Transparantie bedrijfsvoering en informatie

Met ingang van deze strategische periode is de bedrijfsvoering per school transparant op de drie thema's financiën, human resource management en onderwijskwaliteit. Het instrument daarvoor is AFAS. In AFAS kan ieder moment de bedrijfsvoering per school ingezien worden. Transparantie op stichtingsniveau is daaraan gelijk en betreft de optelling van de overzichten per school. Dit vormt de basis voor de voortgangsgesprekken tussen bestuur en schoolteams in het kader van de planning & control-cyclus.

Ook de informatie over beleid en besluitvorming binnen KyK wordt transparant gemaakt, zodat iedere medewerker binnen KyK eenvoudig informatie daarover kan opzoeken. Aan het einde van deze strategische periode ervaren KyK-medewerkers dat de informatie die nodig is voor de eigen taakuitvoering transparant en eenvoudig toegankelijk is.

#### Financiële uitgangspunten

Het financieel beleid van KyK is er op gericht dat beleid en financiën zo goed mogelijk op elkaar aansluiten. Ons financieel beleid staat niet geïsoleerd van al ons andere beleid. Het is verbonden met de overige beleidsterreinen binnen de organisatie. Het financieel beleid is gericht op een optimale en efficiënte inzet van middelen, vanuit solidariteit, om onze gestelde doelen te realiseren. Het voeren van een gezond financieel beleid op korte en lange termijn, zowel op bestuursniveau als op schoolniveau is een belangrijk principe.

Op een aantal gebieden heeft KyK er voor gekozen zaken bovenschools te organiseren. Dit met name om risico's centraal af te dekken of om efficiëntie te bereiken. Daarnaast is er sprake van beleid op bestuursniveau. De scholen van KyK maken deel uit van één organisatie, die als geheel streeft naar een hoogwaardig onderwijsaanbod. Uitgangspunt binnen KyK is dat gelden in voldoende mate beschikbaar moeten zijn voor het primaire proces, in de wetenschap dat overhead en gezamenlijke bovenschoolse activiteiten bijdragen aan een kwalitatief goed onderwijsproces.

#### Sponsoringsbeleid

Bedrijven kunnen bijdragen aan goed onderwijs. Als scholen bijdragen van sponsors aannemen, moet dat zorgvuldig gebeuren. Sponsoring mag het onderwijsproces niet beïnvloeden en belangen van leerlingen niet schaden. Het sponsoringsbeleid is gebaseerd op de spelregels vanuit het ministerie van OCW. Op de website van KyK is dit document terug te vinden.

### Wat betekent dit voor Master Amiko

Wij richten onze bedrijfsvoering in op het primaire proces. Dit kan omdat er vanuit het servicebureau een aantal werkzaamheden bovenschools worden georganiseerd en gefaciliteerd. Dit geeft ons ruimte om bewust te kijken wat we als school nodig hebben om goed en passend onderwijs te kunnen bieden.

- **Financiën**

Naast de basisbekostiging gebaseerd op het leerlingaantal op 1 februari ontvangt Master Amiko ook 4x per jaar aanvullende bekostiging. Deze aanvullende bekostiging is gebaseerd op de leerlingpopulatie (duur in Nederland, herkomstland, tijd onderwijs in Nederland).



Door de fluctuatie in leerlingpopulatie en dus ook in bekostiging heeft de directie van Master Amiko een heel kort lijntje met het service bureau van KYK. Hierdoor is bijsturing gedurende het jaar nodig en ook goed mogelijk.

- **Personeelbestand**

Het personeelsbestand staat in AFAS. Iedere medewerker kan altijd zijn/haar eigen gegevens inzien.

- **Onderwijskwaliteit**

Zicht op leerrendement en onderwijskwaliteit is mogelijk maar niet via een bovenschools software instrument. We werken met een jaarplan aan onze onderwijskwaliteit, daarnaast analyseren we na iedere toetsperiode het leerrendement van de leerlingen. Deze analyse gebruiken we om eventueel bij te sturen of een sprint te trekken op een bepaald onderwerp.

Halverwege het jaar vullen we de LOWAN zelfscan in. Hierin geven teamleden aan wat zij vinden van de onderwijskwaliteit binnen de diverse domeinen. Op basis van deze resultaten gaan we met elkaar in gesprek. De input van de voortgang van het jaarplan, analyse leerrendement, sociale veiligheidsmonitor en LOWAN zelfscan delen we met het bestuur gedurende het jaar tijdens de P&C gesprekken. Aan het einde van het jaar gebruiken we al deze input voor onze jaar-evaluatie.

- **Planning & controlgesprekken**

Drie keer per jaar zijn we met het bestuur in gesprek over het reilen en zeilen op Master Amiko.

Hierin worden altijd een aantal vaste onderdelen besproken:

- Leerlingpopulatie (aantallen, herkomst) en trends die we zien
- Consequentie op aantal groepen/ locaties / aantal teamleden en kansen/uitdagingen
- Financiën volgend vanuit leerlingpopulatie, tussenstand realisatie begroting
- Jaarplan en voortgang op de speerpunten
- Opmerkelijke zaken vanuit analyse (leeropbrengsten, soc.monitor, gesprekken etc..)

## Bijlagen

Op onze website zijn documenten te vinden die betrekking hebben op rechten en plichten van zowel de school als de leerlingen en hun ouder(s)/ verzorger(s).

- Leerplicht
- Verlof en vrij vragen
- Protocol Social Media
- Protocol toelaten, schorsen en verwijderen
- Klachtenregeling
- Privacyreglement
- Schoolgids 2024-2025

De volgende bijlagen zijn bij ons op te vragen:

- Beoordeling Inspectie van het Onderwijs april 2024
- Jaarplan 2024-2025
- Tussen - evaluatie febr. 2024 (op basis van LOWAN zelfscan)
- Analyse en evaluatie sociale veiligheidsmonitor 2024-2025
- Zorgplan 2024-2025 (Hoe werken wij...)
- Veiligheidsbeleid

-