



Epemaskoalle

Epemaskoalle

Schoolplan 2023 - 2027

Directeur Albert Paauw
E-Mail albert.paauw@kykscholen.nl
Datum 18-7-2024

Inhoudsopgave

Voorblad	4
Voorblad	4
Dit is de Epemaskoalle.....	5
De Epemaskoalle	5
Dit is KyK - Krêft yn Kollektyf	10
Dit is KyK - Krêft yn Kollektyf	10
Ons onderwijs.....	13
Ons onderwijs.....	13
Onze kwaliteit.....	17
Onze kwaliteit.....	17
Ons personeel.....	22
Ons personeel.....	22
Onze bedrijfsvoering	26
Onze bedrijfsvoering	26
Bijlagen	28
Bijlagen	28
Meerjarenplanning.....	29
Aanbod voor sociaal en emotioneel leren	31
Vormgeven kleuteronderwijs.....	32
Ondersteuningsstructuur	33
Schoolondersteuningsprofiel	34
Aanbod meerbegaafden.....	35
Didactisch handelen	36
IKA ontwikkeling.....	37
Visie op onderwijs/leren	39
Bewegingsonderwijs (onderwijstijd)	40
Burgerschap.....	41
Frysk.....	42
Kwaliteitszorgsysteem ontwikkelen	43
Leerlingenraad / Ouderpanels.....	45
Positie medezeggenschapsraad	46
Cao - Werkverdelingsplan	47
Innovatief werkgedrag	48

Experts vakgebieden	49
Professioneel statuut	51
Professionele kultuur.....	52
Gesprekkencyclus implementeren	53
Huisvesting IHP 2028-2032.....	54

Voorblad

Voorblad

Voor u ligt het schoolplan van OBS Epemaskoalle. We hebben als team met elkaar zorgvuldig gewerkt aan de inhoud van dit plan. Het schoolplan maken we iedere vier jaar om de strategische koers van onze school neer te zetten. Het strategisch beleidsplan en de besturingsfilosofie van KyK is hierbij ons kader.

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. Vanuit de huidige situatie hebben we de gewenste situatie bepaald. Hierdoor hebben we een lange termijnvisie bepaald die we in de schooljaarplannen verder concretiseren.

Vastgesteld d.d.

Instemming MR d.d.

Dit is de Epemaskoalle

De Epemaskoalle

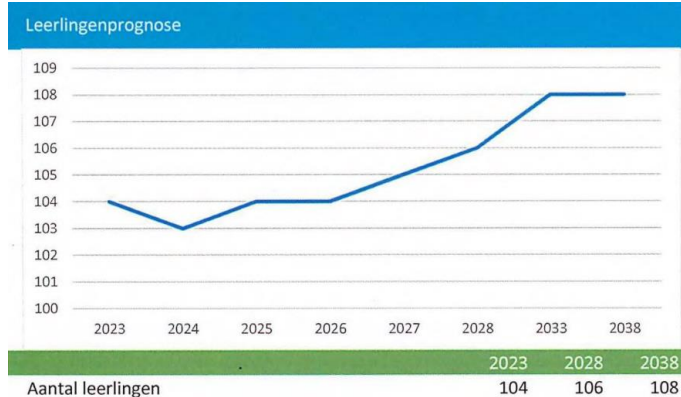
De Epemaskoalle

De Epemaskoalle is een school in het dorp Ysbrechtum. Vanwege de ligging van het dorp is het voedingsgebied vrij groot. Ysbrechtum ligt tegen Sneek aan. Daardoor is een groot deel van de leerlingenpopulatie afkomstig uit Sneek. Ook de omliggende dorpen zoals Tirns en Folsgare behoren tot de dorpen waar onze leerlingen vandaag komen. De school heeft ongeveer 120 leerlingen en verwacht de komende jaren op dit leerlingenaantal stabiel te blijven. De Epemaskoalle heeft karaktereigenschappen van een dorpschool. De school is belangrijk binnen het dorp en de verbinding met het dorp kan worden gezien als een verrijking. Het dorp telt ongeveer 700 inwoners. Dit inwonersaantal is stabiel. Ysbrechtum kent veel verenigingen, van tafeltennis- tot toneelvereniging. Daarnaast is er een dorps huis binnen het dorp. Dit dorps huis heeft een belangrijke plek ingenomen en wordt veel gebruikt voor samenkomsten. Het dorp heeft ook een kerk, waar vanuit de PKN diensten worden verzorgd.

De Epemaskoalle heeft een traditioneel gebouw uit de jaren 60. Vanwege de groei van de school is de huisvestingsproblematiek zichtbaar. Leerlingen hebben weinig plek om zelfstandig te werken, bijvoorbeeld op de gang. Daarnaast is er een samenwerking gestart met de peuteropvang van Kinderwoud. Deze samenwerking moet leiden tot een doorgaande lijn van 2-12 jaar. Ook het bieden van de voor- en naschoolse opvang is een grote meerwaarde voor de school en het dorp. Hierdoor kunnen kinderen na schooltijd in hun eigen omgeving worden opgevangen.

Leerlingenprognose:

De leerlingenprognose van de gemeente Sudwest Fryslan laten zien dat de cijfers achterblijven bij de realiteit. We zien dat het leerlingenaantal in werkelijkheid hoger ligt dan de prognoses aangeven. Dit zorgt ervoor dat we jaarlijks goed moeten kijken naar de huidige situatie en de lange termijn. Voor de komende jaren is de prognose van de gemeente als volgt:



Leerling Prognose gemeente SWF

Voor de komende vier jaren lijkt het werkelijke leerlingenaantal stabiel te blijven rond de 120 leerlingen. Er zijn een aantal factoren die dit aantal kunnen beïnvloeden. Dit zijn eventuele nieuwbouw in het dorp, maar ook de uitbreiding van de wijk Harinxmaland zou gevolgen kunnen

hebben voor het leerlingenaantal op de Epemaskoalle. Daarnaast zijn er plannen voor het verplaatsen van het azc in Sneek. Wanneer deze dichterbij de Epemaskoalle wordt geplaatst zou dit iets kunnen betekenen voor de leerlingenaantallen. Deze factoren zijn allemaal onzeker, maar goed om wel te benoemen in dit plan.

Missie/Visie

In september 2023 heeft het team van de Epemaskoalle de visie en missie opnieuw geformuleerd. Door inhoudelijke gesprekken te voeren over ons onderwijs hebben we met elkaar geconcludeerd dat we in ontwikkeling zijn en hebben we onze definitie van goed onderwijs kunnen vastleggen. Dit met als doel om de leerlingen van de Epemaskoalle goed onderwijs te bieden dat hen voorbereidt op de toekomst.

Missie

Wij bereiden kinderen voor op een actieve deelname aan de maatschappij. Dit doen wij door ze kennis en vaardigheden aan te leren. Dit stelt ze in staat vol vertrouwen, als zelfstandige, sociale burger te kunnen functioneren in een steeds dynamischere wereld.

Visie

Wij zien onze school als een gemeenschap waar iedere betrokkene onderdeel van is. Op de Epemaskoalle hebben we een aandacht voor elkaar en werken we vanuit relatie, vertrouwen en veiligheid met plezier aan goed onderwijs. Sociaal en cognitief leren gaan hand in hand en zijn voor ons onlosmakelijk met elkaar verbonden. Wij vinden het belangrijk dat kinderen voldoende kennis en vaardigheden meekrijgen om zich voor te bereiden op de maatschappij van nu. Hierbij leren wij kinderen zelfstandig te worden en geleidelijk aan verantwoordelijk te nemen voor hun eigen leerproces. Tevens vinden wij het belangrijk dat kinderen leren samenwerken, elkaars kwaliteiten te zien en te benutten. Vanuit de relatie en betrokkenheid met het dorp verrijken wij ons onderwijs.

Kernwaarden

Door als team de kernwaarden opnieuw te bepalen (september 2023) hebben we kunnen bepalen wat wij belangrijk vinden om uit te stralen als school. Ook hebben wij bepaald welk gedrag en verwachtingen daarbij passend zijn. Op deze manier willen wij lading geven aan de kernwaarden en dit laten doorwerken in zichtbaar gedrag. De geformuleerde kernwaarden zijn:

- Vertrouwen
- Veiligheid
- Samen
- Plezier
- Ontwikkeling

Identiteit

Op onze openbare school is ieder kind welkom, ongeacht zijn of haar sociale, culturele of levensbeschouwelijke achtergrond. Onze school leert kinderen vanaf de kleuters respect te hebben voor elkaars mening of overtuiging. Er wordt actief aandacht besteed aan de overeenkomsten en verschillen tussen kinderen, zonder voorkeur voor één bepaalde opvatting. Onze school brengt verschillende opvattingen bij elkaar en laat kinderen er op basis van gelijkwaardigheid over in discussie gaan. Niet om de ander te overtuigen van het eigen gelijk, maar om kritisch naar zichzelf en medeleerlingen te leren kijken. Op onze school leren kinderen waarnemen hoe verschillende achtergronden tot ander denken en handelen kunnen leiden en het leert hen vanuit dat inzicht eigen opvattingen te ontwikkelen. Als je weet wat anderen beweegt, kun je beter met elkaar samenleven.

Het openbaar onderwijs is niet alleen voor iedereen toegankelijk, maar heeft ook een actief pluriforme opdracht. Dit betekent dat het openbaar onderwijs bijdraagt aan de ontwikkeling van de

leerlingen met aandacht voor de godsdienstige, levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden, zoals die leven in de Nederlandse samenleving'. In tegenstelling tot het bijzonder onderwijs neemt het openbaar onderwijs niet één levensbeschouwing als vertrekpunt, maar biedt ruimte voor diversiteit.

Leerlingenpopulatie

De Epemaskoalle kent een leerlingenpopulatie uit een relatief groot voedingsgebied. ongeveer 45% van de leerlingen komt uit Ysbrechtum, 45% van de leerlingen komt uit de wijk Hemdijk in Sneek. Daarnaast komt 10% van de leerlingen uit de omliggende wijken van Sneek en de omliggende dorpen als Folsigare en Tirns. Wat betreft de samenstelling van de gezinnen en ondersteuningsbehoeften van de leerlingen is het onderstaande schema duidelijk en helder. De belangrijkste conclusies:
Conclusies kenmerken

- Meisjes zijn sterker vertegenwoordigd dan de jongens
- 15% van de leerlingen heeft de Fries als eerste taal
- 12% van onze leerlingen heeft een extern onderzoek gehad, denk daarbij aan dyslexie, breed PO met IQ, TOS
- 4% van de leerlingen hebben de diagnose ernstige dyslexie
- Relatief weinig concentratie en werkhoudingsproblemen
- Nagenoeg geen gediagnostiseerde gedragsstoornissen
- 13% van de leerlingen heeft te maken met echtscheidingsproblematiek
- Percentage doublure ligt hoog (hoeveel %)

Conclusies algemeen

- De leerlingen zijn leergierig
- Ouders zijn betrokken
- Sfeer in de groepen is over het algemeen goed, in de groep 6 zit veel dynamiek. Belangrijk om hier meteen aan het begin van het jaar aandacht aan te besteden
- In alle groepen zijn niveau verschillen
- Spraak is niet altijd op niveau bij binnenkomst in groep 1
- De leerlingen hebben een goede werkhouding

Schoolweging en spreidingsgetal

25,15 is de schoolweging (gemiddelde afgelopen 3 jaar) Gebaseerd op 5 omgevingskenmerken:

- Het opleidingsniveau van de ouders (gezinskenmerk)
- Het gemiddelde opleidingsniveau van alle moeders op school (schoolkenmerk)
- Het land van herkomst van de ouders (gezinskenmerk)
- De verblijfsduur van de moeder in Nederland (gezinskenmerk)
- Of ouders in de schuldsanering zitten (gezinskenmerk)

6,14 is het spreidingsgetal. (hoe lager, des te kleiner de verschillen, hoe hoger, des te groter de verschillen)

De schoolweging en het spreidingsgetal laten zien dat wij een homogene leerlingenpopulatie hebben die uit gezinnen komen waar het opleidingsniveau van de ouders relatief hoog ligt. Daarnaast is ook de uitstroomverwachting hoog bij onze leerlingenpopulatie.

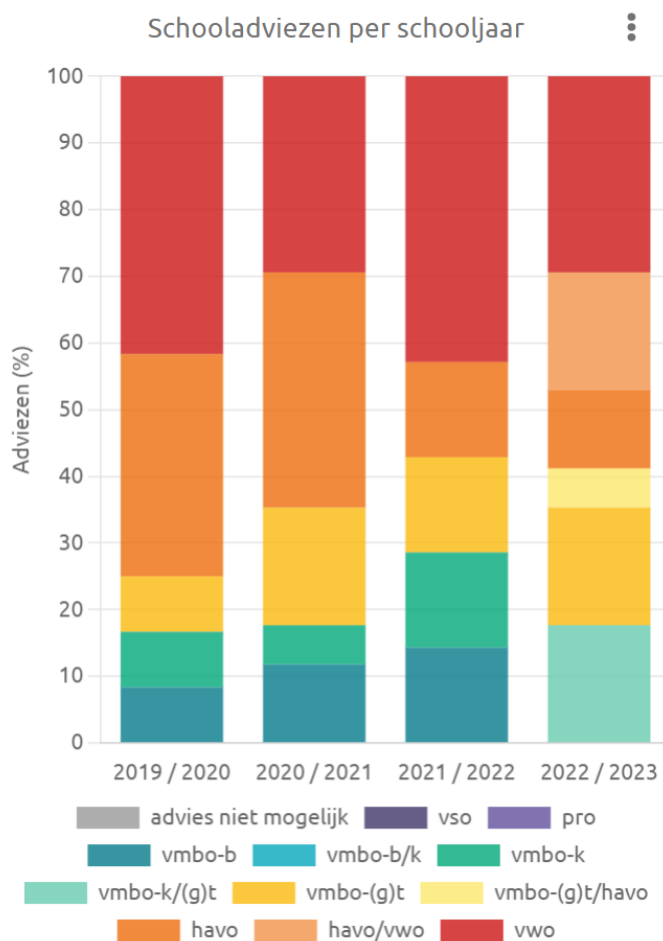
Om een beeld te vormen betreffende de percentages van de referentieniveaus, hieronder een korte

Driejaarsgemiddelde			
Kengetallen 1F		Kengetallen 1S/2F	
1F Behaald	94,70%	1S/2F behaald	53,50%
Signaleringswaarde	85%	Signaleringswaarde	55,10%
Correctiewaarde	82%	Correctiewaarde	49,60%
Landelijk gemiddelde	96,80%	Landelijk gemiddelde	65,90%

opsomming.

Uitstroomniveau

Onze leerlingen stromen uit op verschillende niveaus. Hieronder de uitstroomcijfers van de afgelopen vier jaren. Hierin valt te zien dat bijna alle jaren er 60% van de leerlingen uitstroomt op een Havo of VWO niveau. Dit is passend bij de schoolweging en de leerlingpopulatie.



Eigen opdracht

De Epemaskoalle is een school met een dorps karakter. Een gemeenschap op zich. In de afgelopen jaren is er op verschillende manieren leiding gegeven aan deze school. Dit heeft invloed gehad op de schoolontwikkeling. Daarom is het belangrijk om de komende vier jaren te gebruiken om te bouwen aan de kwaliteit van het onderwijs. De doorgaande lijnen moeten worden afgestemd en geborgd. Daarnaast is het goed om zowel in de ondersteuningsstructuur als de kwaliteitszorg een goede basis te ontwikkelen en deze ook te borgen en ernaar te handelen. Het is belangrijk om stabiliteit te brengen in het team en met elkaar verder te bouwen aan kwalitatief goed onderwijs. Dit vanuit visie en samenhang in verbondenheid met de omgeving (ouders, externe instanties en het dorp). In dit

schoolplan wordt er middels projecten zichtbaar met welke inhoudelijke projecten wij dit gaan realiseren. Binnen deze projecten wordt er volgens de PDCA-cyclus gewerkt. Dit geeft houvast en structuur.

Dit is KyK - Krêft yn Kollektyf

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, kinderdagopvang-organisaties 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 organisatieterreinen 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-besturingfilosofie 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

expertise-gebied 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

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.

Wat betekent dit voor de Epemaskoalle?

Het onderwijs op de Epemaskoalle is volop in beweging. Daarbij is het goed om met het huidige team te kijken naar de doelen voor de komende jaren. Het strategisch beleidsplan van KyK geeft de kaders. Hierbinnen werken we aan schooleigen doelen. In de afgelopen vier jaren is het schoolplan bijgesteld. De doelen die in het schoolplan 2019-2023 stonden beschreven zijn niet allemaal behaald. Met name de onderwijskundige doelen op het gebied van aanbod en didactisch handelen zijn niet in de praktijk gebracht. Dit heeft mede te maken met veranderende inzichten betreffende didactiek en kennis over leren. Daarom is het belangrijk om de onderwijsvisie verder uit te werken op basis vanuit een theoretisch kader en de huidige inzichten, passend bij de leerlingenpopulatie op de Epemaskoalle.

Dit proces is opgestart in 2023 en wordt verder uitgewerkt in de komende planperiode.

De thema's uit het strategisch beleidsplan vertalen zich naar doelstellingen op schoolniveau. De grote thema's vanuit het strategisch beleidsplan zijn:

- Integrale kindaanpak (IKA)
- Frysk
- Burgerschap

Deze thema's en de schooleigen thema's worden verder uitgewerkt in de projecten die voor de komende vier jaar zijn gepland.

In ontwikkeling

De afgelopen jaren zijn er veel personeel wisselingen geweest op de Epemaskoalle. Ten tijde van deze wisselingen heeft de borging van processen en het uitzetten van een duidelijke koers niet plaats

gevonden. Daarom is het belangrijk om de afspraken, processen en werkwijzen die er momenteel zijn te borgen en vast te leggen. Daarnaast is het wenselijk dat de besturingsfilosofie van KyK meer gaat leven op de werkvloer, zodat de leerkrachten eigenaar worden van het onderwijs dat wordt gegeven op de school. Hiervoor is bewustwording en een professionele cultuur nodig. Ook het inzetten van de kennis die er binnen de school aanwezig is valt hieronder. Door het onderwijs binnen de individuele groepen beter op elkaar af te stemmen kan er beter worden tegemoetgekomen aan individuele ontwikkelbehoefte van de leerlingen.

Wij willen onze leerlingen voldoende kennis en vaardigheden meegeven om zich in de wereld om hen heen staande te houden. Hierbij staat de rol van de leerkracht centraal. Het is belangrijk dat de leerkracht goed wordt gefaciliteerd, zodat lessen goed kunnen worden voorbereid en vormgegeven, waardoor de leerlingen optimaal kunnen profiteren van effectieve instructies en uitdagende lessen.

Koers 2024-2028

Voor de periode van 2024-2028 is er nagedacht over de ontwikkelingen die van invloed zijn op ons onderwijs en de keuzes die wij moeten maken. Om een goed beeld te krijgen hebben we ervoor gekozen om een SWOT analyse te maken. Vanuit deze analyse kunnen we acties gaan uitzetten en ook doelen gaan stellen. De uitkomsten van de SWOT zijn hieronder weergegeven.

<p>Sterkte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Laagdrempeligheid van de leerkrachten naar ouders. 2. Een gevarieerd team in ervaring en kennis. 3. Er is een goed pedagogisch klimaat aanwezig als belangrijkste voorwaarde voor het leren. 4. Menschelelijk/gemeenschapsgevoel. 5. De communicatie met elkaar onderling en naar buiten gaat steeds beter. 6. Er zijn korte lijnen tussen collega's en ouders. 7. Toegankelijk voor elkaar, leerlingen en ouders. 8. Er heerst een goede sfeer in de school. 9. Sterke leerkrachten die weten wat te doen. 10. Validdoelent bewegingsonderwijs. 11. Zichtbaarheid van intern begeleider en schoolleider. 12. Goede balans tussen organiseren en uitvoeren doen/acties. 13. We denken meer na over waarom we dingen doen en hoe we dat gaan doen. Er worden bewaardere keuzes gemaakt. 14. We zien goed bij de individuele leerling wat er nodig is. 15. We denken in mogelijkheden. 	<p>Zwaarte:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Er is geen doorgaande lijn na veel geboden. 2. De visie is niet helder en hebben we niet scherp, wat willen we bereiken? 3. Elkaar durven aanspreken (hard op de inhoud en zacht op de relatie) 4. Opener en veiliger zij naar elkaar 5. Borgen van afspraken, processen en doorgaande lijnen. 6. We blijven soms hangen in het "oude". We kunnen soms mopperen op KyK, het onderwijs en de drukte. 7. We kunnen meer waardering uitlen naar elkaar (complimenten en positieve feedback) 8. We maken niet af waar we mee begonnen zijn, het wordt niet gevolgt. 9. We zijn soms best negatief en kunnen elkaar daarin versterken.
<p>Kansen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meer gebruik maken van de expertise die binnen de organisatie aanwezig is. (delen documenten, kennis en ervaringen) 2. Meer activiteiten samen met het dorp organiseren. 3. Meer waardering vanuit KyK of de schoolleider(s). 4. Thematisch onderwijs als kans. 5. Meer onderwijs op maat n.a.v. verwachte uitdagingen. 6. Nabijheid/betrokkenheid en uren inzet schoolleider. 7. De inzet van de combinatiegroep, hier kunnen we meer inzetten. 8. Samenwerking met externen structureel maken. 	<p>Bedreigingen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lange wachttijden bij externe instanties, waardoor er handelingsverlamming ontstaat. 2. De grootte van de organisatie. 3. Tweevoudige invloeden, meningen en verzuimen van buitenaf. Hierdoor ontstaat de kans op "nervositeit" met alle kinderen. Dit heeft invloed op de kwaliteit van het onderwijs. 4. Maatschappelijke instanties die de school als centraal punt zien om maatschappelijke problemen op te lossen/aan te pakken. 5. Beschikbare middelen in de vorm van incidentele middelen, wat de continuïteit van het onderwijs in gevaar brengt.

We richten ons in de planperiode met name op de zaken waar we veel invloed op hebben. Dat zijn het versterken van de sterktes en het aanpakken van de zwaktes. De kansen willen we planmatig omzetten naar acties, waarmee we het onderwijs op de Epemaskoalle willen verstevigen. Daarnaast is het belangrijk om ervoor te zorgen dat de bedreigingen goed in kaart worden gebracht en daar waar mogelijk om te buigen naar kansen. Hierbij geldt dat betrokkenheid bij de bedreigingen gewenst is, zodat er vanuit de betrokkenheid mogelijk invloed kan worden uitgeoefend op de thema's. Daarbij moet iedereen binnen de school zich bewust zijn van zijn eigen rol en hiernaar handelen.

Vanuit de besturingsfilosofie van KyK wordt er aangemoedigd om innovaties door te voeren en als team autonoom te zijn/worden. Om dit te kunnen realiseren moet er wel duidelijk zijn hoe we het onderwijs met elkaar willen vormgeven. Dat is de eerste fase die we met elkaar doorlopen. Daarbij hoort ook het op orde brengen van de basis. Hiermee wordt bedoeld dat de processen duidelijk zijn voor een ieder binnen de school en geborgd zijn. Ook moet er een doorgaande lijn zijn in aanbod en handelen. Wanneer dat op orde is kan er worden gesproken over een basis. Vanuit die basis kan er worden gewerkt aan innovatie, vernieuwing en het uitbouwen naar nog beter onderwijs. Prioriteren is hierbij van groot belang. Het goed implementeren van de basis kost minimaal twee jaar. Daarbij weten we dat het team van de Epema een goede groepsomvang heeft om als team te kunnen functioneren.

Pedagogisch klimaat en veiligheid

Een veilige basis is een voorwaarde om tot leren te kunnen komen. Daar zin wij ons van bewust en

werken we ook hard aan binnen de school. We proberen een veilig klimaat te ontwikkelen en daarbij is de groepsvorming aan het begin van het jaar essentieel. Vanwege het leerlingenaantal werken we in combinatiegroepen die jaarlijks een andere samenstelling hebben. Dit zorgt ervoor dat groepsvorming ieder jaar opnieuw nodig is. Het met elkaar aangaan van de relatie en deze ontwikkelen is voorwaardelijk om vertrouwen in elkaar te kunnen hebben (kernwaarde). Vanuit de relatie en het sterke pedagogische klimaat kan worden overgegaan tot leren. Het pedagogisch klimaat wordt gedurende het jaar ontwikkeld d.m.v. de KIVA methode. In de afgelopen jaren zijn er veel personele wisselingen geweest, waardoor deze methode niet volledig wordt ingezet. Dit zorgt ervoor dat er op verschillende manier wordt gehandeld. We concluderen met elkaar dat dit duidelijker kan en ook hier de doorgaande lijn ontbreekt. Deze moet dan ook worden ontwikkeld in de komende planperiode.

Didactisch handelen

Vanuit de theorie weten we hoe belangrijk een effectieve instructie is. Als team zijn we op de hoogte van een smalle basis hoe leren werkt. Vanuit deze gedachte worden instructies vormgegeven. De doorgaande lijn ontbreekt op dit moment nog m.b.t. didactisch handelen. Bij het opstellen van het schoolplan 20219-2023 is er gedacht vanuit het toewerken naar eigen leerlijnen. Hierbij is er beschreven dat er vanuit convergente, naar divergente differentiatie naar eigen leerlijnen zou worden gewerkt. Vanuit die gedachte is er in het didactisch handelen iets anders nodig dan wanneer er vanuit de convergente wijze van differentiatie wordt gedacht. Met het team is er vastgesteld dat convergente differentiatie goed past bij het team en de wijze waarop het onderwijs wordt vormgegeven. Dit wordt dan ook verder uitgewerkt in de komende planperiode. In het project didactisch handelen staat beschreven aan welke doelen we gaan werken en wat het gewenste resultaat moet zijn.

Resultaten

De resultaten van de Epemaskoalle zijn deels op orde. Gemiddeld over de drie jaren wordt de norm gehaald op 1F en 1S/2F niveau. Echter zien we ook wanneer we inzoomen op de resultaten dat met name het 1S niveau achterblijft bij de signaleringswaarde en het landelijk gemiddelde, passend bij onze schoolweging van 25,15. Hierdoor is er een analyse uitgevoerd en is de conclusie geweest dat het aanbod niet voldeed aan de norm. Door een nieuwe methode te implementeren is het aanbod op niveau en zien we een ontwikkeling bij de leerlingen die als positief kan worden aangemerkt. Omdat we graag recht willen oen aan de ontwikkeling van ieder kind vinden we het belangrijk om ook naar de leergroei van de individuele leerling te kunnen kijken. Daarom hebben we ervoor gekozen op per school 2023/2024 een ander leerlingvolgsysteem te implementeren. Door gebruik te maken van het IEP leerlingvolgsysteem kunnen we beter naar de individuele leerling kijken. Daarnaast is het makkelijker om schooleigen doelen te stellen en de ontwikkeling van het 1F en 1S/2F niveau te monitoren. Door het aanbod nog meer op elkaar aan te laten sluiten (tussen de verschillende leerjaren) en beter af te stemmen op de individuele leerling (middels convergente differentiatie) is de verwachting dat we nog meer uit onze leerlingen kunnen halen.

Projecten

Om de ontwikkelingen die gepland staan in de komende planperiode goed te beschrijven maken we gebruik van projecten. Hierin wordt de basis van het project beschreven (aanleiding, huidige en gewenste situatie) en gekoppeld aan een tijdspad. In het schooljaarplan van de komende schooljaren komen deze projecten terug voor de concrete uitwerking, aangevuld met actuele ontwikkelingen en thema's.

Onze kwaliteit

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 directeuren enzovoort. De uitgangspunten van het gesprek blijven steeds hetzelfde. De verantwoordelijkheden kunnen echter anders liggen.



Kwaliteit op de Epema

Als school willen we staan voor kwaliteit. De vraag is wat dat precies inhoudt en hoe we dat kunnen bewerkstelligen. Om kwaliteit te kunnen ontwikkelen is het belangrijk om een cyclische werkwijze toe te passen. Kwaliteit raakt alle domeinen binnen het onderwijs. Zowel personeel, aanbod, faciliteiten, bedrijfsvoering enz. Daarom is het belangrijk om een cyclus te ontwikkelen die ervoor zorgt dat er zicht is op de kwaliteit en duidelijk wordt hoe de kwaliteit kan worden verbeterd. Daarnaast is het belangrijk om data te verzamelen om de kwaliteit te monitoren en vervolgens planmatig bij te stellen en te ontwikkelen.

Een goede kwaliteitsstructuur en daarbij horende kwaliteitscultuur is essentieel om kwaliteit te ontwikkelen. Hiervoor moet de huidige kwaliteit en de processen die daarbij horen in kaart worden gebracht. Vanuit daar wordt de basis wederom beschreven en kunnen we ons als school verder ontwikkelen. Hierbij spreken we over:

- Gesprekkencyclus voor medewerkers.
- Borgingsdocumenten/kwaliteitskaarten
- Schoolondersteuningsprofiel
- Ondersteuningsstructuur
- Protocollen (wettelijke en schooleigen)
- Ouderpanels en tevredenheidsonderzoeken
- Veiligheid leerlingen d.m.v. monitor
- Interne of externe audit
- Methode onafhankelijke toetsen (midden - eind en doorstroomtoets) en de analyse daarvan
- Zelfevaluatie d.m.v. van het inspectiekader
- Inspectiebezoek / themaonderzoek

Doormiddel van deze middelen die ingezet kunnen worden kan er in het schoolplan en de schooljaarplannen volgens de PDCA cyclus worden gewerkt aan kwaliteitsverbetering en ontwikkeling. Ook kan het nodig zijn om nieuwe methoden of werkwijzen te implementeren ten behoeve van de kwaliteit van de organisatie, school, individuele medewerker of leerling. Hierbij is het belangrijk een gedegen plan te maken wanneer er wordt geconcludeerd dat de kwaliteit niet voldoet. Door op een cyclische wijze te werken aan de kwaliteit en deze ontwikkeling goed te borgen is de kans op een gewenst resultaat groter.

Op een groot deel van deze kwaliteitsmiddelen hebben wij als school zelf invloed en is het planbaar om de kwaliteit te meten. Op een aantal indicatoren hebben we minimale invloed (inspectie / themaonderzoek). Door deze middelen structureel in te plannen wordt en op een cyclische wijze gewerkt aan het in kaart brengen van de kwaliteit. Hieronder een overzicht van de wijze waarop er op de Epemaskoalle wordt gewerkt aan de kwaliteit en welke middelen er worden ingezet om te te

	Zelfevaluatie	Gesprekkencyclus	EELO observatiesysteem	Doelen voor opbrengsten	Resultatenanalyse	Methode onafhankelijke toetsen	Observatiesysteem leerlingen	Borgingsdocumenten	Enquêtes en panelgesprekken	Resultaten VO (NRO rapportage)	Audit	Inspectie
OP0 Basisvaardigheden	X	X						X	X		X	X
OP1 Aanbod	X							X	X		X	X
OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding	X	X			X	X	X	X			X	X
OP3 Pedagogisch-didactisch handelen	X	X	X					X			X	X
OP4 Onderwijstijd	X											X
OP6 Afsluiting	X			X				X			X	X
V51 Veiligheid	X	X				X		X	X		X	X
V52 Schoolklimaat	X	X	X			X		X	X		X	X
OR1 Resultaten	X	X		X	X	X	X			X		X
OR2 Sociale en maatschappelijke competenties	X			X		X	X	X	X		X	X
SKA1 Visie, ambities en doelen	X										X	X
SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur	X	X									X	X
SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog	X										X	X
	Vierjaarlijks											
	Tweejaarlijks											
	Jaarlijks											
	Twee keer per jaar											
	Periodiek of volgens eigen ritme van de school											

bewerkstelligen. (instrumentarium)

Instrumentarium OBS Epemaskoalle

Door het hanteren van een systeemaanpak en dit weg te zetten in een borgingsstructuur is er de mogelijkheid om voldoende zicht te houden op de kwaliteit. Daarnaast is het van groot belang te blijven werken en ontwikkelen aan de kwaliteitscultuur. De cultuur wordt bepaald door het bestaande beleid en het gedrag van de medewerkers op de Epemaskoalle. Hierin kan een ontwikkeling worden doorgevoerd, zodat de verwachtingen helder en duidelijk zijn en het gewenste

gedrag wordt besproken binnen het team. Om een goede kwaliteitscultuur op te zetten is het wenselijk de visie verder uit te werken en alle ontwikkelingen te verbinden aan de kwaliteit. Wat is de meerwaarde en wat gaat het onze leerlingen opleveren. Op welke manier stimuleert dit de kwaliteit van ons onderwijs. Dit willen we graag doen vanuit de PDCA-cyclus, waarbij wij ons de volgende vragen stellen:

1. Doet de school de goede dingen? (plan, do)
2. Doet de school de goede dingen goed? (check)
3. Hoe weet de school dat? (check)
4. Vinden anderen dat ook? (check)
5. Wat doet de school met die wetenschap? (act)

Kader binnen KyK

De beleidsstukken die ervanuit KyK zijn geven een heel breed kader voor kwaliteitszorg. Vooral de dialoog is hierin erg belangrijk. Het kwaliteitskwadrant staat hierin centraal. Om als bestuur goed zicht te hebben op de kwaliteit van de scholen is het belangrijk de komende jaren specifiek te worden in de definitie van de kwaliteit en hoe hiernaar wordt gehandeld binnen de organisatie. Daarom is het belangrijk om als Epemaskoalle aan te geven welke behoeften er liggen en wat er wordt verwacht van KyK als bestuur. Het waarderende kader binnen KyK is goed om te hanteren. Echter is het ook belangrijk om de kracht van het Kollektief in te zetten om ervoor te zorgen dat de kwaliteit op schoolniveau goed wordt ontwikkeld. Wij vinden het als school belangrijk dat KyK weet wat er speelt op de Epemaskoalle en op welke wijze zij onze school kunnen ondersteunen in de ontwikkelingen en keuzes op schoolniveau. Als school vinden wij het belangrijk om ons te verantwoorden richting KyK. Dit doen wij door het gesprek en de dialoog vanuit de PDCA-cyclus.

Inspectie standaarden Kwaliteit

Vanuit de inspectie indicatoren kijken we m.b.t. kwaliteitszorg naar drie indicatoren. Hieronder staat beschreven welke dat zijn en op welke manier dit in ontwikkeling is en welke doelstellingen er gelden voor deze indicatoren.

-SKA1, Visie, ambitie en doelen

Vanuit de leerlingenpopulatie is de visie op goed onderwijs vormgegeven. Door als team de visie te herijken is er een gedragen visie ontstaan. Hierdoor kan iedereen vanuit die visie handelen en dit bevordert de professionele cultuur en kwaliteitscultuur. De ambitie en de doelen moeten verder worden uitgewerkt. Omdat deze doelen en ambities niet beschreven stonden hebben we eerst gekeken naar de visie. Deze kwam niet meer overeen met de huidige gedachten en nieuwe inzichten/kennis over het onderwijs. Vanuit het nieuwe vertrekpunt (visie) kunnen doelen worden gesteld en ambities worden geformuleerd. Dit gebeurt al wel op het gebied van de vakgebieden. Ook zijn er de afgelopen periode ambities en doelen geformuleerd voor Frysk en burgerschap. Vanuit de analyses worden ook doelen gesteld en hanteren we de doelen voor de basisvaardigheden vanuit het onderwijsresultatenmodel.

-SKA2, Uitvoering en kwaliteitscultuur

De doelen om goed onderwijs vorm te geven komen momenteel nog uit de methoden. We kijken goed naar wat onze leerlingen nodig hebben en handelen daarnaar. Door met elkaar systematisch (PDCA-cyclus) te werken kunnen we ook verbeteringen signaleren en hiernaar handelen. Door een kwaliteitscultuur te ontwikkelen willen we de verantwoordelijkheid voor ontwikkelingen laag in de organisatie brengen. Dit vergt verandering op de Epemaskoalle m.b.t. werkwijzen die de kwaliteitscultuur versterken. Er is meer kennis van didactiek nodig voor verschillende vakgebieden. Daarbij is het wenselijk dat er coördinatoren worden ingezet per vakgebied. De verantwoordelijk kan zich dan verdiepen in het vakgebied, bijscholen en de kennis de school inbrengen. Door in te zetten op collegiale consultatie kunnen collega's zelf zien hoe doorgaande lijnen lopen en wat daarin ontbreekt. Daarover kan dan de dialoog worden aangegaan en beleid worden ontwikkeld. Dit wordt

middels kwaliteitskaarten vastgelegd, waardoor de afspraken en werkwijzen worden geborgd. In het jaarverslag worden ontwikkelingen verantwoord en met het schooljaarplan de nieuwe ontwikkelingen beschreven. Door de kwaliteitscyclus goed te beschrijven en op te nemen in de jaarplanning kan er doelgericht aan de kwaliteit van het onderwijs op de Epemaskoalle worden gewerkt.

-SKA3, Evaluatie, verantwoording en dialoog

Door het instrumentarium te hanteren kunnen we stellen dat er voldoende zicht op de kwaliteit van de Epemaskoalle kan worden gerealiseerd. De vervolgacties die worden uitgezet kunnen voor een kwaliteitsverbetering zorgen. Het is wenselijk schooleigen doelen op te stellen en te analyseren of deze doelen ook worden behaald. De verantwoording en dialoog vindt op verschillende niveaus plaats. Ten eerste binnen het team van de Epemaskoalle. Ook de medezeggenschapsraad is een belangrijke partner om te informeren en de dialoog mee te voeren op het gebied van de kwaliteit. Het bestuur en de domeinvoorzitters zijn essentieel tijdens de planning en control gesprekken (zoals beschreven in het beleid van KyK). Door aan hen verantwoording af te leggen is het mogelijk een professionele dialoog te voeren en houdt het bestuur zicht op de kwaliteit van de school. . Door de betrokkenheid vanuit verschillende domeinen het mogelijk om duidelijk te maken waar de school staat in haar ontwikkeling en kan er vanuit het domein worden meegedacht hoe de kwaliteit kan worden verhoogd.

Vanuit de data kan er vanuit de domeinen verantwoording worden gevraagd op verschillende thema's. Hierbij kan er worden gedacht aan resultaten van midden- eindopbrengsten. verzuimpercentages of de financiële keuzes die worden gemaakt. Hierdoor zijn ontstaat er een gedragen en onderbouwde langetermijnvisie waarnaar gehandeld kan worden. Dit zorgt voor voorspelbaarheid.

Ons personeel

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.

Spreek 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.

Personeel op de Epemaskoalle

Vanuit de besturingsfilosofie van KyK staan de schoolteams centraal. We willen dat zij een grote mate van autonomie hebben. Dit kan alleen worden gerealiseerd wanneer er kwalitatieve goede leerkrachten aan de school verbonden zijn. De druk op leerkrachten neemt in de afgelopen jaren toe. Daarnaast zien we ook dat de balans tussen werk-privé voor sommige werknemers erg lastig is. Daarom is het belangrijk om goed te kijken wat leerkrachten en onderwijs ondersteunend personeel

nodig hebben. Ook hier geldt dat er een veilige basis moet zijn om het werk goed uit te kunnen voeren. Werknemers moeten worden gezien en gehoord. Vanuit de visie is het wenselijk dat schoolteams steeds meer autonomie hebben om het onderwijs vorm te geven. Dit vergt veel van een schoolteam, evenals een doordacht plan om hier naartoe te werken. De schoolleider is in deze ontwikkeling essentieel. Hij ziet wat het team aan kracht in zich heeft en kan daardoor situationeel leiding geven. Vanuit de organisatie is het belangrijk dat de kaders duidelijk zijn. Hierdoor kan de bewegingsvrijheid voor het schoolteam en schoolleider worden opgezocht. Dit kan uiteindelijk resulteren in innovaties en eigentijdse ontwikkelingen binnen een school.

Op de Epemaskoalle is het van belang dat er stapsgewijs wordt toegewerkt naar een autonoom team. De kernwaarden die het team heeft opgesteld staan eigenlijk voor de basis die nodig is om tot ontwikkeling te kunnen komen, ook als team. De kernwaarden zijn:

- Vertrouwen
- Veiligheid
- Ontwikkeling
- Samen
- Plezier

Door lading te geven aan deze kernwaarden weten wij welk gedrag hierbij hoort en hoe de kernwaarden zichtbaar worden binnen de school. Hiermee creëren we een veilige basis voor de medewerkers (en andere betrokkenen) op de Epemaskoalle. Daarmee brengen we de basis op orde en is er een duidelijk kader gesteld. Dit met als doel om als team dor te groeien naar een meer autonoom team dat regie neemt op de inhoud en uitvoering van de visie. Vanuit het verleden is deze ruimte en manier van denken niet altijd ervaren en gevoeld. Daarom is het belangrijk dat de schoolleider betrouwbaar is en duidelijk en open communiceert met alle betrokkenen in de school. Dit vergt een proactieve en nabije houding van het leiderschap. Dat zal in de komende jaren ontwikkeld moeten worden.

Om meer verantwoordelijkheid en keuzes lager in de organisatie te leggen/laten plaatsvinden moet er worden gewerkt aan verschillende ontwikkelingen binnen het team. Daarbij is het strategisch beleidsplan het kader dat op schoolniveau wordt uitgewerkt. Om de verantwoordelijkheid binnen het team te kunnen gaan dragen en ook de schoolvisie te gaan vertalen naar de praktijk moet de kwaliteit van de medewerkers in kaart worden gebracht en worden gemonitord. Daar horen in deze planperiode de volgende ontwikkelingen bij:

- Kwaliteit van het team in kaart brengen d.m.v. lesobservaties en ontwikkelgesprekken
- Kennis van het team in kaart brengen d.m.v.
- Verwachtingen vanuit de beroepsstandaard kenbaar maken en binnen het team bespreken
- Verantwoordelijkheden op vakgebieden verdelen en op individueel niveau kennis opdoen (vakexperts)
- Vanuit vakexperts kennis overdragen binnen het team
- Rol van intern begeleider in kaart brengen en vanuit het KyKkader de rol verder invullen (richting kwaliteitscoördinator)
- Collectieve scholing om als team professioneel te kunnen blijven handelen. Ontwikkelen van de teamcultuur is hierbij een belangrijk onderdeel.
- Werkverdelingsplan opstellen om uren inzichtelijk te maken.

Vanuit deze ontwikkelingen worden de verantwoordelijkheden in kleine stappen bij het schoolteam neergelegd. Dit zorgt voor meer inhoudelijke verantwoordelijkheid binnen het team. Dit zal ook de kwaliteit ten goede komen.

Scholing binnen het team is een belangrijk onderwerp om uit te werken. Vanuit het

werkverdelingsplan moet er een overzicht komen hoe de globale verhouding per schooljaar is betreffende opslagfactor, scholingsuren, taakuren enz. Dit maakt inzichtelijk wat er van medewerkers wordt verwacht. Wanneer dat duidelijk is kunnen we als team gerichter scholing inplannen en weet iedere medewerker wat er van hem of haar wordt verwacht. Een scholingsplan opstellen hoort ook bij dit proces, zodat we inzichtelijk krijgen wie wat doet en waar de kwaliteit zich bevindt binnen het team.

Met betrekking tot innovatief werkgedrag is het wenselijk dat het team van de Epemaskoalle met elkaar bepaalt wat dat inhoudt en hoe dat tot uiting komt binnen het team. Wat verstaan we onder innovatief werkgedrag en wat levert het de kinderen op? Daarbij is het goed om inzichtelijk te maken wat voor extra kosten dit met zich meebrengt, zodat we aanspraak kunnen maken op het project kwaliteitsimpuls van KyK. Om innovatief werkgedrag zichtbaar te maken is het nodig dat de basis op orde is, zodat een innovatie ook daadwerkelijk duurzaam kan worden gemaakt. Kwaliteit gaat voor kwantiteit in dit gebeuren. Daarnaast is de verbinding met KyK noodzakelijk om inspiratie op te doen en projecten te laten begeleiden door adviseurs van onderwijs en kwaliteit.

De wens vanuit het team is om de komende jaren stabiel te blijven betreffende de personele bezitting, zodat we het onderwijs verder kunnen vormgeven en daarmee kwalitatief goed onderwijs kunnen bieden voor alle leerlingen van de Epemaskoalle. In de teamcultuur is ontwikkeling wenselijk betreffende de professionele cultuur. Dit staat ook beschreven in het domein kwaliteit.

Onze bedrijfsvoering

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 erop 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.

Bedrijfsvoering op de Epemaskoalle

De Epemaskoalle heeft ongeveer 120 leerlingen. De verwachting is dat dit aantal stabiel blijft in de komende jaren. Rekening houdend met deze aantallen kan er een goede meerjarenbegroting worden gemaakt. Hierbij is het belangrijk dat er in kaart wordt gebracht welke korte en lange termijn

investeringen er gedaan moeten worden.

Het gebouw van de Epemaskoalle dateert uit 1959. Inmiddels is duidelijk dat een verbouw/nieuwbouw wenselijk is en wordt er geprobeerd om de plannen in het nieuwe IHP van de gemeente SWF te krijgen. We merken dat het gebouw belemmeringen met zich meebrengt. Er is weinig ruimte om samen te werken en de kleutergroep zit ver bij de andere groepen vandaan. Hierdoor is de verbinding met de andere groepen minder actief. Momenteel is er ok ruimtegebrek. De school huisvest tijdelijk een zesde groep in het speellokaal. Dit brengt de nodige uitdagingen met zich mee. Hier de komende jaren een houdbaar plan voor komen, zodat er ook kan worden voldaan aan de wettelijke norm voor bewegingsonderwijs

Om een goed financieel beleid te kunnen voeren en ook de ruimte die de school heeft te kunnen benutten is het wenselijk dat een concreter kader vanuit KyK wordt ontwikkeld. De verdeling van middelen, kostendragers en kostenplaatsen zijn niet volledig uitgewerkt, transparant en inzichtelijk. Hierdoor wordt het lastiger om grip te houden op de lasten. Belangrijk is om dit inzichtelijk te krijgen, zodat de juiste keuzes worden gemaakt in het belang van al onze leerlingen.

Een goede begroting is belangrijk om de kwaliteit van het onderwijs te kunnen waarborgen. Hierbij speelt de medezeggenschapsraad een belangrijke rol. Zij kunnen middel de dialoog en de juiste vraagstelling meedenken over de keuzes die worden gemaakt. Het is van belang dat we hierbij onze kwaliteitscyclus doorlopen en de volgende vragen blijven stellen om de kwaliteit te blijven behouden:

1. Doet de school de goede dingen? (plan, do)
2. Doet de school de goede dingen goed? (check)
3. Hoe weet de school dat? (check)
4. Vinden anderen dat ook? (check)
5. Wat doet de school met die wetenschap? (act)

Het cyclisch werken moet voor een heldere visie en doelen zorgen. Ook moet hierdoor de lange termijnvisie helder worden, waardoor de school stabiel kan blijven, ook ten tijde van personele veranderingen.

Op het gebied van MJOP is het belangrijk om de kosten goed in beeld te krijgen. Aangezien het een ouder gebouw betreft komen er steeds meer onverwachte onderhoudswerkzaamheden. De onverwachte kosten drukken op de exploitatie, waardoor een negatief resultaat mogelijk zou zijn. Hierover in gesprek blijven met het bestuur is essentieel, zodat het primaire proces niet in gevaar komt betreffende de geplande ontwikkelingen.

Bijlagen

Bijlagen

Bijlagen

< Voeg hier een overzicht van je bijlagen toe - tip: zet grotere bijlagen op je schoolwebsite en verwijst er naartoe met een link >

- Schoolveiligheidsplan

- RI&E

- School ondersteuningsprofiel

[2020-09-28sop-epema-](#)

Meerjarenplanning

Projecten	2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027
Verbeteren: Aanbod voor sociaal en emotioneel leren				
Ontwikkelen: Vormgeven kleuteronderwijs				
Ontwikkelen: Ondersteuningsstructuur				
Verbeteren: Schoolondersteuningsprofiel				
Ontwikkelen: Aanbod meerbegaafden				
Verbeteren: Didactisch handelen				
Ontwikkelen: IKA ontwikkeling				
Verbeteren: Visie op onderwijs/leren				
Verbeteren: Bewegingsonderwijs (onderwijstijd)				
Verbeteren: Burgerschap				
Verbeteren: Frysk				
Ontwikkelen: Kwaliteitszorgsysteem ontwikkelen				
Implementeren: Leerlingenraad / Ouderpanels				
Verbeteren: Positie medezeggenschapsraad				
Verbeteren: Cao - Werkverdelingsplan				
Ontwikkelen: Innovatief werkgedrag				
Ontwikkelen: Experts vakgebieden				
Ontwikkelen: Professioneel statuut				
Ontwikkelen: Professionele cultuur				
Implementeren: Gesprekkencyclus implementeren				
Ontwikkelen: Huisvesting IHP 2028-2032				

Aanbod voor sociaal en emotioneel leren

Aanleiding voor dit project

Het aanbod voor sociaal/emotioneel leren wordt mede vorm gegeven door het programma KIVA. Om de inhoud van deze aanpak goed vorm te kunnen geven is het belangrijk dat het team de kennis heeft opgedaan van KIVA middels een training. Op dit moment zijn er zeer weinig leerkrachten die deze training hebben gevolgd. Daardoor zijn wij als school niet meer gecertificeerd om KIVA te geven. De kans bestaat hierdoor dat het ontwikkelen van de sociaal/emotionele ontwikkeling niet optimaal gebeurt. We willen onze leerlingen zich vooral om dit vlak goed kunnen ontwikkelen en we daar een gerichte aanpak voor hebben. Daarom is het wenselijk hiervoor een gedegen methode/aanpak te implementeren.

Huidige situatie

Momenteel wordt er gebruik gemaakt van KIVA voor het ontwikkelen van de sociaal/emotionele ontwikkeling. Daarnaast hebben de leerkrachten ook zelf activiteiten die deze ontwikkeling stimuleren. Tijdens de start van het schooljaar beginnen we met de Gouden weken. Dit om op een bewuste manier de stappen van de groepsvorming te doorlopen. Vanuit KIVA worden er activiteiten aangeboden. Echter is niet bij iedereen bekend wat de achterliggende gedachte van KIVA is en hoe dit optimaal kan worden ingezet. Naast de activiteiten is het inoefenen van gedrag van groot belang. Zo ook de verantwoordelijkheid die de leerlingen krijgen en in welke mate zijn ook verantwoordelijk kunnen zijn voor het gedrag van anderen. Twee keer per jaar wordt de KIVA monitor afgenomen. Dat is tevens het instrument dat wordt gecommuniceerd met de inspectie. In de school in minimaal een doorgaande lijn op het gebied van gedrag en sociaal/emotioneel leren zichtbaar.

Uiteindelijk gewenste situatie

Het is belangrijk om een goed aanbod te hebben voor sociaal/emotioneel leren. Een goed klimaat in de school is erg belangrijk om tot leren te komen. Daarom is het wenselijk om met het team het aanbod in kaart te brengen en te kijken wat we hierin missen. Een goed aanbod is belangrijk en dat moeten we ontwikkelen en implementeren. Daarnaast is het belangrijk om dit in een goed doordachte doorgaande lijn aan te bieden. Een kwaliteitskaart is helpend om vast te leggen hoe we dit aanbod vormgeven en wat het ons en de leerlingen moet opleveren. Wanneer dit goed staat moeten we leerlingen meer verantwoordelijkheid kunnen geven voor het gedrag van een ieder op onze school.

Uren

In de taakuren een collega uren geven voor de taak van coördinator sociaal/emotionele ontwikkeling.

Budget

Wanneer er een nieuwe methode/aanpak wordt aangeschaft moet dit worden bekostigd. Het budget is hiervoor €5000,-

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Vormgeven kleuteronderwijs

Aanleiding voor dit project

In het schooljaar 2022/2023 zijn er twee collega's in de kleutergroep gestart na het vertrek van een collega die daar meer dan 30 jaar had gewerkt. De nodige veranderingen zijn in het afgelopen jaar opgepakt en er wordt gekeken hoe het kleuteronderwijs op een goede wijze vorm kan krijgen. Het is goed om hier expliciet bij stil te staan en te kijken vanuit welke gedacht we jonge kinderen willen ontwikkelen. Door op een planmatige manier te kijken en werken aan de kwaliteit van het kleuteronderwijs kan de de kwaliteit worden verhoogd. Hierbij is het belangrijk om ervoor te zorgen dat er een duidelijke visie is beschreven en daarnaar gehandeld wordt.

Huidige situatie

De kleutergroep is een heterogene groep kinderen in de leeftijd 4 t/m 6 jaar. Momenteel wordt er hard gewerkt om een beredeneerd aanbod te ontwikkelen. Hierbij wordt er vanuit de SLO doelen gekeken naar het aanbod. Er wordt vanuit een thematische aanpak gewerkt, waarbij thema's door de leerkrachten worden ontwikkeld en vormgegeven. Om overzicht te houden is er een leerligvolgsysteem (Mijnkleutergroep) aangeschaft. Hier kunnen observaties worden vastgelegd en de ontwikkeling worden bijgehouden. De lessen vinden op een klassikale wijze plaats. Daarbij zijn de lessen redelijk leerkracht gestuurd. De kinderen hebben op sommige momenten keuzevrijheid. Echter houdt de leerkracht het overzicht en stuurt waar nodig. Om een goede gewenste situatie te ontwikkelen is het belangrijk dat er wordt gekeken naar de wijze waarop jonge kinderen zich ontwikkelen en wat dat vraagt van het handelen van de leerkracht.

Uiteindelijk gewenste situatie

Er is een duidelijke visie op het onderwijs aan jonge kinderen geformuleerd en daar wordt ook naar gehandeld. Daarbij is duidelijk wat de kinderen op de Epemaskoalle leren en op welke wijze dat gebeurt. Ook worden hierin de termen als socialisatie, persoonsvorming en kwalificatie beschreven. Wat willen wij jonge kinderen meebrengen op het gebied van zelfstandigheid, zelfverantwoordelijkheid, samenwerking, omgaan met elkaar. Hoe bieden wij de doelen aan en welke plek heeft spel hierin? Door deze visie helder te krijgen kunnen er weloverwogen keuzes worden gemaakt en het onderwijs op een goed onderbouwde manier worden aangeboden.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Ondersteuningsstructuur

Aanleiding voor dit project

De ondersteuningsstructuur binnen een basisschool moet op orde zijn. Waarom doen we dat wat we doen en hoe weten we dat we de goede dingen goed doen? Daarbij is het belangrijk om goed af te kunnen stemmen op de onderwijsbehoefte van de leerlingen, zodat passend onderwijs ook lading krijgt. Een goede structuur met vaste momenten in het jaar waarin gesprekken plaatsvinden, analyses worden gemaakt, communicatie met ouders plaatsvindt is een eerste. Daarnaast is er nog de inhoudelijke kennis en kwaliteit van de analyses en de vertaling naar het handelen in de groep. Op dit moment is er weinig houvast op de Epemaskoalle betreffende de structuur en de inhoud. Daarom is het goed hier een project van te maken en duidelijke doelen te stellen rondom HGW.

Huidige situatie

Op het gebied van ondersteuning wordt er een heleboel gedaan binnen de school. echter ontbreekt het aan de planmatigheid van het handelen en vastleggen van de ondersteuning. Binnen de school zijn afspraken minimaal vastgelegd en wordt er gewerkt aan het vastleggen van een structuur. Daarnaast is het niet duidelijk op welke wijze HGW vorm krijgt en welke activiteiten en gesprekken daar op welke wijze aan bijdragen. Daarom is het goed om een kwaliteitskaart te maken van de cyclus en wat de activiteiten bewerkstelligen, zodat de leerlingen er beter van worden.

Uiteindelijk gewenste situatie

De ondersteuningsstructuur en elementen in deze structuur (HGW) worden optimaal ingezet, waardoor er een goed beeld van de leerlingen is en het aanbod daarop kan worden afgestemd. Hierbij weten de leerkrachten welke ondersteuning zij op verschillende ondersteuningsniveaus (preventief) kunnen bieden. Hierbij weten de leerkrachten hoe zij op een juiste wijze vastleggen hoe zij de leerlingen ondersteunen. Hiermee zorgen wij ervoor dat er zicht is op de ontwikkeling van de leerlingen en wordt er naar gehandeld. Daarbij moet het ook duidelijk zijn welke rol de leerkrachten in de ondersteuning hebben en welke rol de intern begeleider neemt in de ondersteuning. M.b.t het analyseren van de resultaten kunnen leerkrachten hun groep en leerlingen goed in kaart brengen middels een diepte analyse en benoemen wat zij nodig hebben om de leerlingen een passend aanbod te bieden. Vervolgens is het belangrijk om daar ook naar te handelen. Daarbij wordt er op een duidelijke en heldere wijze gecommuniceerd naar ouders en externe partijen.

Uren

Om de ondersteuningsstructuur goed uit te kunnen voeren is het noodzakelijk dat er een expert is op dit gebied (de intern begeleider/kwaliteit coördinator). Dit vraagt om extra formatie en keuzes in de formatieve inzet.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Schoolondersteuningsprofiel

Aanleiding voor dit project

Als school is het belangrijk dat er duidelijk beschreven staat welke ondersteuning de school kan bieden. Hierdoor kan bij een nieuwe aanmelding de beginsituatie goed in kaart worden gebracht en worden besloten of de ondersteuning die de leerling behoeft kan worden geboden. Het huidige school ondersteuningsprofiel is verlopen en niet meer actueel. Daarom moet deze worden herzien.

Huidige situatie

Het school ondersteuningsprofiel is geschreven voor de periode van 2020-2023. De beschrijving is niet compleet. Er staat minimaal beschreven welke expertise er in de school aanwezig is en hoe dit ervoor kan zorgen dat de school de juiste ondersteuning kan bieden aan een leerling.

Uiteindelijk gewenste situatie

Een duidelijk omschreven school ondersteuningsprofiel, waarin helder beschreven staat welke ondersteuning er op de Epemaskoalle kan worden geboden. Hierbij is de expertise die de school kan bieden uitgebreid beschreven, zodat deze als verantwoording kan worden gebruikt wanneer een leerling op de Epemaskoalle wordt aangemeld.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Aanbod meerbegaafden

Aanleiding voor dit project

De Epemaskoalle kent een relatief lage schoolweging en een klein spreidingscijfer. Dat betekent dat we een populatie leerlingen hebben die makkelijk zouden moeten kunnen leren. De uitstroombepalingen vanuit het onderwijsresultatenmodel op 2F en 1S liggen rond de 55%. Vanuit deze gegevens en de ervaringen in de praktijk merken wij dat er leerlingen zijn die meer uitdaging nodig hebben op cognitief vlak. Om een goed aanbod te kunnen bieden is het belangrijk hier een visie/beleid op te ontwikkelen en ervoor te zorgen dat duidelijk is wat er op schoolniveau, in de basisondersteuning kan worden geboden om deze doelgroep te bedienen. Dit project moet ervoor zorgen dat we een duidelijk aanbod creëren voor de leerlingen die meer aankunnen,.

Huidige situatie

De leerlingenpopulatie is deels in kaart gebracht. Hierdoor weten we welke leerlingen meer uitdaging nodig hebben. Vanuit de organisatie (KyK) is er een leerlab waar leerlingen die meer uitdaging nodig hebben voor aangemeld kunnen worden. Hiervoor is een aanmeldprocedure ingericht. Hierdoor kunnen niet alle leerlingen die daar behoefte aan hebben ook daadwerkelijk gebruik van maken. Er is een groep leerlingen die naast het reguliere programma best wat uitdaging kan gebruiken. Vanuit de basisondersteuning moet de school hier ook een aanbod voor bieden. Er zijn veel materialen op school aanwezig en er wordt in iedere groep ook het nodige ingezet. Dit is meestal een aanbod dat de leerkracht zelf heeft bedacht en/of ontwikkeld. Ook de inzet van digitale middelen is helpend, maar is nog leerkrachtafhankelijk.

Uiteindelijk gewenste situatie

In de gewenste situatie kunnen we vanuit de basisondersteuning de leerlingen die het nodig hebben voldoende uitdaging bieden. Daarbij hebben we een beredeneerd aanbod voor deze groep leerlingen. Hierdoor kan er doelgericht worden gewerkt aan de ontwikkelingen van de leerlingen. In een kwaliteitskaart staat beschreven hoe wij werken met leerlingen die meer aankunnen. Daarnaast zijn er voldoende materialen om de leerlingen uit te dagen en een passend aanbod te bieden. Hierbij is het belangrijk dat metacognitie hierin wordt meegenomen en de leerlingen ook leren op een andere manier.

Uren

Het ontwikkelen van een beredeneerd aanbod en zienswijze op leerlingen die meer aankunnen kost tijd. Dit kan vanuit de taakuren worden gedaan. Daarnaast moeten er materialen aangeschaft worden.

Budget

€2500,-

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Didactisch handelen

Aanleiding voor dit project

De afgelopen jaren is er het nodige ingezet op het didactisch handelen. Er is ingezet op expliciete directe instructie en daar is ook scholing in gevolgd. Echter heeft dit nog niet geleid tot het gewenste resultaat. Er is nog geen doorgaande lijn in didactisch handelen binnen de school zichtbaar. Daarom is het goed om hier specifiek mee aan de slag te gaan en ervoor te zorgen dat er schoolbrede afspraken komen over het didactisch handelen. Door de werkwijze te borgen ontstaat er duidelijkheid over de verwachtingen omtrent didactisch handelen. Door de basis op orde te brengen en ervoor te zorgen dat er een lijn zichtbaar is binnen de school kan er vervolgens worden gebouwd aan andere zaken.

Huidige situatie

In het schooljaar 2022/2023 heeft een onderwijsadviseur van Expertis klassenbezoeken afgelegd op het gebied van didactisch handelen. Hier zijn nagesprekken over gevoerd en individuele leerdoelen opgesteld. In oktober 2023 is er een cursusmiddag geweest onder begeleiding van dezelfde onderwijsadviseur van Expertis omtrent expliciete directe instructie. Hier zijn de basisprincipes en het concept nogmaals doorgenomen en aangereikt. Vanuit daar heeft iedere leerkracht tips meegenomen om de eigen lessen verder vorm te geven. Daarnaast is er nog een observatieronde geweest door de onderwijsadviseur van Expertis en is er besproken (op individueel niveau) waar de kracht zit en waar ontwikkeling mogelijk is. Vanuit de nagesprekken is iedere leerkracht weer verder gegaan in de ontwikkeling. Op het gebied van schoolbrede afspraken is er nog niks vastgelegd. Er is één keer collegiale consultatie gefaciliteerd. Hier hebben weinig collega's zich voor in geschreven, omdat het een drukke periode was.

Wanneer we inhoudelijk kijken naar het didactisch handelen zien we dat iedere leerkracht elementen van EDI toepast in de les. Echter ontbreekt het aan een doorgaande lijn binnen de school op het gebied van didactisch handelen. Met name de manier waarop we doelen aanbieden en hoe we voorkennis activeren is erg leerkracht afhankelijk. Daarnaast is het belangrijk om af te stemmen op de ontwikkelbehoefte van de leerling. Dit kan ook nog beter en meer in een doorgaande lijn.

Uiteindelijk gewenste situatie

In de gewenste situatie hebben we met elkaar een didactisch doorgaande lijn ontwikkeld, waarbij het voor iedereen duidelijk is welke elementen van EDI we toepassen in de lessen. Daarbij maken we afspraken over de manier waarop we EDI inzetten en bij welke lessen we dat doen. Ook maken we afspraken over het klassenmanagement betreffende didactisch handelen. Hoe nemen we onze leerlingen mee in de doelen, hoe maken we dit zichtbaar en hoe kunnen we ervoor zorgen dat leerlingen weten wat ze kunnen verwachten. In de gewenste situatie weten we hoe we EDI goed en effectief kunnen inzetten en weten we ook van elkaar hoe we als team handelen. Dit alles is vastgelegd in een kwaliteitskaart didactisch handelen.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

IKA ontwikkeling

Aanleiding voor dit project

Vanuit de huidige maatschappelijke ontwikkelingen zien we dat veel scholen toegroeien naar integrale kindcentra. Dit fenomeen krijgt binnen iedere gemeente op een eigen wijze vorm. Binnen de gemeente Súdwest Fryslân is er gekozen voor de integrale kindaanpak. Dit heeft als doel de doorgaande lijn tussen 2-4 en 4-6 jarige ontwikkelen, zodat kinderen zich ononderbroken kunnen ontwikkelen. Om hier ook daadwerkelijk een kwalitatieve ontwikkeling in door te kunnen voeren is het nodig om de situatie in kaart te brengen en ontwikkeldoelen te stellen. Hiermee kunnen we ervoor zorgen dat kinderen op de Epemaskoalle zich optimaal kunnen ontwikkelen, met de focus op de overgang van peuter naar kleuter. Om IKA goed vorm te kunnen geven is het belangrijk dat de verwachtingen tussen alle betrokken partijen zichtbaar zijn.

Huidige situatie

Sinds augustus 2022 is er in de Epemaskoalle een peuteropvang van Kinderwoud gevestigd. Kinderwoud is de grootste samenwerkingspartner van KyK. Ook is er voor- en naschoolse opvang in de school. Hierdoor kan er een totaalpakket aan opvang worden geboden. Vanwege de grootte van de locatie is het niet haalbaar om dagopvang aan te bieden binnen de school. De peuteropvang vindt plaats op twee ochtenden in de week en is van 8.30 tot 12.30 uur. Kinderen van 2-4 jaar kunnen hier naartoe. Vanuit de visie van Kinderwoud wordt hier een aanbod verzorgd waar de kinderen op een spelende wijze ontdekken en leren. De locatie op de Epemaskoalle is geen VVE locatie. Dit houdt in dat er een regulier aanbod wordt verzorgd. Momenteel is er een vaste pedagogisch medewerker bij de peuteropvang die ook een deel van de vso en bso voor haar rekening neemt. De samenwerking tussen beide partijen moet momenteel worden gezocht in activiteiten. Een echte samenwerking moet nog worden uitgewerkt. Er is wel regelmatig contact tussen de clustermanager van Kinderwoud en de schoolleider van de Epemaskoalle. Dit bevindt zich momenteel nog op praktisch vlak.

Uiteindelijk gewenste situatie

Het samen ontwikkelen van een doorgaande lijn, waarbij pedagogische uitgangspunten zijn geformuleerd en het aanbod op elkaar is afgesteld. Dat is wat de samenwerking tussen Kinderwoud en de Epemaskoalle moet opleveren. Daarbij hoort dan ook een warme overdracht en het vroegtijdig afstemmen om de ontwikkelbehoefte van het kind. Hierbij is het mogelijk dat kinderen al vanaf 3,5 jaar komen meedraaien in de kleutergroep. Ook is het aanbod afgestemd tussen peuteropvang en school. Dit zorgt ervoor dat de ontwikkeling goed in kaart kan worden gebracht en er aan een doorgaande ontwikkeling kan worden gewerkt. Vanuit de eerste afspraken en bespreken van de werkwijze kan er een visie op pedagogisch en didactisch handelen bij jonge kinderen worden beschreven. Dit geeft dan houvast voor het handelen in de praktijk. Ook het delen van kennis en expertise is wenselijk. De intern begeleider en pedagogisch coach hebben hierin een belangrijke rol om de ontwikkeling van de kinderen goed in kaart te brengen en te zien welke ontwikkelbehoefte er is.

Uren

Om een doorgaande lijn te kunnen ontwikkelen is het belangrijk om in de taakuren hier uren voor op te nemen. Ook voor de pedagogisch medewerker is het belangrijk dat er wordt gefaciliteerd in uren.

Budget

Het is belangrijk om de afweging te maken om een extern procesbegeleider in te zetten. Dit kan de ontwikkeling op een positieve manier stimuleren. Het is goed hiervoor alvast een budget te reserveren.

€2000,-

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Visie op onderwijs/leren

Aanleiding voor dit project

Op dit moment zijn de methoden op de Epemaskoalle redelijk leidend voor het aanbod. De methoden zijn allemaal gestoeld op onderbouwde inzichten vanuit de theorie. Echter kunnen deze inzichten wel eens van elkaar verschillen. Het is daarom belangrijk om als team een visie op leren te ontwikkelen. Vanuit welke gedachte willen wij met elkaar het onderwijs inrichten en de lessen vormgeven. Er zijn inzichten vanuit de methoden, het EDI-model, het kleuteronderwijs enz. Om ervoor te zorgen dat er meer samenhang is en de vakgebieden met elkaar kunnen worden verbonden is het belangrijk om eerst met elkaar te bepalen hoe wij tegen leren aankijken.

Huidige situatie

Er wordt op een relatief methodische wijze onderwijs gegeven op de Epemaskoalle. De methode wordt gevolgd en bepaalt het aanbod. Hierdoor staan de meeste vakken/vakgebieden op zichzelf en is de verbinding tussen de vakgebieden minimaal. De aanpak van de methode wordt bij de meeste vakgebieden gevolgd. Hierin ontbreekt een algemene visie op leren, hoe leren werkt en wat wij daaruit meenemen voor onze leerlingen.

Uiteindelijk gewenste situatie

We hebben met het team duidelijk hoe wij lesgeven. Wat daaraan ten grondslag ligt en op welke theorie dit is gebaseerd. De uitgangspunten zijn terug te zien in de basis van alle lessen. Hierbij ligt de focus op leren. We zijn actief bezig met leren en weten als team hoe we dit goed kunnen integreren in onze lessen. Ook maken we leren zichtbaar door visuele ondersteuning. Het is belangrijk dat we met elkaar een (visie) fundament ontwikkelen dat de basis is voor de inrichting van onze lessen. Hierbij zorgen we voor betrokken leerkrachten, betrokken leerlingen, uitdagende vragen en werkvormen en hebben we schoolbreed de gedragsverwachting op leerkracht- en leerlingenniveau beschreven.

Budget

Afhankelijk van het feit of wij dit zelf kunnen vormgeven. Anders is een extern procesbegeleider wenselijk die moet worden bekostigd. Max. €3000,-

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Bewegingsonderwijs (onderwijstijd)

Aanleiding voor dit project

Wegens ruimtegebrek in de school wordt het speellokaal gebruikt als leslokaal. Hierdoor kunnen de kleuters geen gebruik maken van het speellokaal. Vanaf het schooljaar 2023/2024 krijgt iedere groep 1 uur bewegingsonderwijs in de gymzaal van een vakdocent gym. aangezien de wet voorschrijft dat er 90 minuten gym gegeven moet worden is het noodzakelijk dat er nog 30 minuten door de eigen leerkracht gym wordt gegeven. Om aan de wettelijke eis te voldoen beschrijven we in dit project de doelen.

Huidige situatie

Iedere groep heeft 60 minuten bewegingsonderwijs onder leiding van een vakdocent gym. Daarnaast is er een minimaal aanbod voor de overige 30 minuten die moeten worden besteed aan bewegingsonderwijs. De kleutergroepen spelen we dagelijks buiten. Hierdoor kan er ook in die tijd (30 min. per week) een gericht aanbod worden verzorgd. De groepen 3 t/m 8 hebben af en toe een extra activiteit, met name wanneer het mooi weer is.

Uiteindelijk gewenste situatie

Naast de 60 minuten bewegingsonderwijs wordt er in iedere groep nog 30 minuten per week een bewegingsactiviteit (les) buiten gegeven. Deze les komt uit een beweegaanbod dat is vormgegeven door de vakdocent bewegingsonderwijs. Hierdoor vult de tweede les de eerste les aan en is het in lijn met de beweeglessen van de vakdocent. Er is tijd in het rooster gemaakt voor deze les en wordt dan ook structureel gegeven.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Burgerschap

Aanleiding voor dit project

Burgerschap is één van de basisvaardigheden. Hiervoor hebben we als school in kaart gebracht welk aanbod wij hiervoor bieden en dit vastgelegd in een borgingsdocument. We hebben nu in kaart wat we kunnen bieden. Echter is het wel belangrijk om dit ook af te stemmen op de leerlingenpopulatie. Daarnaast maken we gebruik van Blink, waarbij de vakken nog op zichzelf staan. In dit aanbod zit veel ook al burgerschapsonderwijs. Het is wenselijk om de koppelen tussen wo en burgerschap nog duidelijker te maken en de thema's voor wo nog bewuster uit te werken. Daarnaast is het wenselijk om de rol van HVO en GVO in deze ontwikkeling mee te nemen. Een gedegen, op de leerlingenpopulatie gericht aanbod, waarbij onze leerlingen een bewust aanbod aangereikt krijgen.

Huidige situatie

Momenteel is er geïnventariseerd welke activiteiten er worden aangeboden in het kader van burgerschapsonderwijs. Voor Wereldoriëntatie wordt er gewerkt met Blink geïntegreerd. Binnen dit aanbod wordt er thematisch gewerkt. De thema's van Blink worden uitgevoerd en binnen de school is hetzelfde thema aan bod. Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van HVO in groep 7 en GVO in groep 8. Deze lessen staan erg op zichzelf en worden nergens aan verbonden.

Uiteindelijk gewenste situatie

Het is wenselijk dat het aanbod meer op elkaar afgestemd wordt. Het aanbod voor wereldoriëntatie, HVO, GVO en burgerschapsonderwijs moet een gedegen aanbod zijn, waarbij ze elkaar versterken en daarmee allemaal een toegevoegde waarde hebben. Hierbij kan wereldoriëntatie gezien als hart van het onderwijs. Per thema wordt dan gekeken hoe de andere vakgebieden hierbij aan kunnen sluiten. Hierdoor ontstaat er een rijk thematisch aanbod, waarbij er een grote verbondenheid is tussen de verschillende vakgebieden, maar het werken op een thematische manier gebeurt.

In de gewenste situatie ontwikkelen onze leerlingen zich tot echte wereldburgers, omdat we dat belangrijk vinden naast alle activiteiten die we met het hoofd doen! Ook is het belangrijk om schooleigen doelen op te stellen, zodat deze ook passend zijn bij de leerlingenpopulatie van de Epemaskoalle.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Frysk

Aanleiding voor dit project

Het behouden van de Fryske taal is voor de provincie Fryslân een belangrijke uitdaging. Hiervoor is het taalplan Frysk in het leven geroepen. Op basis van het inschalen van de scholen in profielen kan er gericht worden toegewerkt naar een A-profiel. De afgelopen jaren heeft het Frysk weinig aandacht gekregen op de Epemaskoalle. Daarom is het goed om dit in de meerjarenplanning goed weg te zetten, zodat er in 20230 sprake is van een A-profiel. Daarnaast is het Frysk een aandachtspunt vanuit de inspectie voor KyK.

Huidige situatie

De situatie rondom het Frysk is in oktober 2023 in kaart gebracht met de Skoalstiper. Op dit moment geeft de school nog een E-profiel. Er zijn acties uitgezet om toe te werken naar een C-profiel. Hiervoor moet er structureler worden ingezet op de Fryske taal. Door dit te doen kan de school in 2025 een C-profiel hebben.

Uiteindelijk gewenste situatie

Het is in ieder geval noodzakelijk dat de school in 2023 een A-profiel heeft. Hiervoor moeten de beschikbare middelen/materialen goed worden ingezet en het Frysk ook structureel worden aan geboden. Hierbij is het wenselijk dat er één collega verantwoordelijk wordt voor het vakgebied Frysk. Deze collega kan dan gefaciliteerd worden in tijd om het beleid te ontwikkelen en in de praktijk uitvoering te geven aan het beleid. Dit i.c.m. het vakgebied taal.

Uren

Om de goede materialen aan te kunnen schaffen is het nodig subsidie aan te vragen bij de provincie Fryslân. Ook kan de opleiding tot taal coördinator worden betaald door de provincie. Om het beleid verder uit te bouwen en te beschrijven is het wenselijk dat er ook uren worden gefaciliteerd voor de taal coördinator. Ook deze uren kunnen worden bekostigd door de provincie,

Budget

Totaal €12.000 via de provincie.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Kwaliteitszorgsysteem ontwikkelen

Aanleiding voor dit project

Het is belangrijk om zicht te hebben op de kwaliteit van de school. Dit ten eerste als school zijnde, maar ook als bestuur. Daarom is het noodzakelijk dat er een kwaliteitszorgsysteem is waar de kwaliteit kan worden gemonitord. Dit zorgt voor overzicht en ook is het helpend bij de verantwoording van de kwaliteit. Op de Epemaskoalle zijn verschillende (op zichzelf staande) processen die onderdeel zijn van de kwaliteitszorg. Doordat er weinig samenhang is tussen de verschillende processen is er minimaal sprake van kwaliteitszorg. Hierdoor is het moeilijk om te monitoren hoe het is gesteld met de kwaliteit op de Epemaskoalle en waarop gestuurd kan worden om de kwaliteit te waarborgen en te verhogen. Dit project moet ertoe leiden dat er een gedegen structuur en kwalitatieve invulling van de kwaliteitszorg is ontwikkeld.

Huidige situatie

Er zijn veel processen ingericht om de kwaliteit op schoolniveau in beeld te krijgen en te verbeteren. Dit is zichtbaar in de methode- en methode onafhankelijke toetsen die worden afgenomen en geanalyseerd. Ook worden er leerlingenbesprekingen, groepsbesprekingen en zorgbesprekingen gehouden. Echter is het het maken van een goede analyse met heldere doelen een uitdaging. Ook heeft de school nog weinig eigen ambitiesdoelen geformuleerd. Hierdoor is het lastig om te kijken of de doelen worden behaald. met de invoering van een nieuw leerlingvolgsysteem is de verwachting dat de analyses beter kunnen worden uitgevoerd en de vervolgstappen concreter zijn. Dit moet leiden tot betere resultaten. Op het gebied van de ontwikkeling van personeel wordt momenteel niet cyclisch gewerkt. Hierdoor worden er niet planmatig cursussen, opleidingen e.d. gevolgd die bijdragen aan de schoolontwikkeling. De kwaliteitscultuur is nog niet cyclisch, waardoor het niet altijd duidelijk is wat er op welk moment gedaan of verwacht wordt. Ieder jaar wordt er een schooljaarplan geschreven. Het goed uitvoeren van dit plan is een hele uitdaging. Ook wordt er een jaarverslag gemaakt om verantwoording af te leggen over de ontwikkelingen op schoolniveau.

Uiteindelijk gewenste situatie

Werken vanuit de besturingsfilosofie van KyK is het uitgangspunt. Een kwalitatief goed team dat zelf het onderwijs vormgeeft. Daarvoor is duidelijkheid in de kwaliteitszorg nodig. Er moet duidelijk worden beschreven welke processen met elkaar verbonden zijn en welke activiteiten worden ingezet om de kwaliteit te monitoren, te waarborgen en te verbeteren. Op schoolniveau zijn er processen, zoals de ondersteuningsstructuur, gesprekkencyclus, opleidingen, zelfevaluaties en enquêtes onder leerlingen en ouders. Dit zorgt ervoor dat er data wordt opgehaald om de kwaliteit in beeld te brengen. Vanuit KyK wordt er d.m.v. Planning en Control gesprekken verantwoording afgelegd en wordt er zicht gehouden op de kwaliteit door interne/externe audits. Vanuit HRM is er duidelijk beleid dat stuurt op de kwaliteit van de medewerkers. Dit alles is overzichtelijk geschematiseerd vastgelegd. Ook wordt dit jaarlijks volgens een kwaliteitszorgkalender uitgevoerd.. Om de werkwijzen en kwaliteit daarvan goed vast te leggen zijn er kwaliteitskaarten die jaarlijks worden besproken en een update krijgen waar nodig. Daarbij worden alle plannen, vastgesteld beleid (vanuit KyK en de school) geüpload in Schoolmonitor. Dit instrument geeft houvast aan het inrichten van de kwaliteitszorg en wordt binnen KyK en de school volledig geïmplementeerd.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Leerlingenraad / Ouderpanels

Aanleiding voor dit project

Het is belangrijk om stakeholders te betrekken bij het onderwijs en input op te halen. Leerlingen en ouders zijn de belangrijkste partijen die er in de school zijn. Daarom willen we deze twee groepen structureel spreken en informatie/input ophalen. De input kunnen we als team meenemen in verdere ontwikkelingen. Ook kunnen we leerlingen en ouders vragen hoe nieuwe werkwijzen e.d. bevallen. Om de visie goed vorm te kunnen geven is het essentieel om input op te halen bij leerlingen en ouders.

Huidige situatie

In het afgelopen jaar zijn er incidentele momenten geweest waar input is opgehaald bij leerlingen en ouders. Voor het nieuwe schoolplan is er een klankbordavond geweest over de missie, visie en kernwaarden van de school. Verder worden de verplichte enquêtes afgenomen rondom ouder- en leerlingtevredenheid. leerlingen worden deels betrokken bij de ontwikkelingen in de klas, maar nog niet op schoolniveau.

Uiteindelijk gewenste situatie

Leerlingen en ouders denken op een structurele wijze mee over het onderwijs op de Epemaskoalle. Daarbij wordt de input gebruikt om het onderwijs te versterken. Dit vindt plaats binnen een leerlingenraad en d.m.v. ouderpanels. Hierbij is het belangrijk dat een brede groep leerlingen en ouders deelneemt aan de gesprekken, zodat er op een brede wijze input wordt opgehaald. De leerlingenraad en ouderpanels zijn onderdeel van de kwaliteitscultuur en maken onderdeel uit van de kwaliteitsagenda, zodat het structureel wordt ingezet voor kwaliteitsverbetering, waar mogelijk.

Uren

De begeleiding van de leerlingenraad en ouderpanels moet worden uitgevoerd door een teamlid. In de eerste periode is het wenselijk dat de schoolleider dit doet. Wanneer dit is opgestart en geëvalueerd kan dit ook worden overgedragen aan een leerkracht.

Budget

Wanneer er vanuit de input veranderingen worden doorgevoerd wordt dit opgenomen in de reguliere begroting.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Positie medezeggenschapsraad

Aanleiding voor dit project

De medezeggenschapsraad is een belangrijk orgaan binnen de school. Deze raad kan meedenken en kritisch zijn op het beleid en de uitvoering van het beleid op de school. Echter is het niet altijd helemaal duidelijk wat de medezeggenschapsraad precies doet, welke rol en verantwoordelijkheden zij heeft en op welke manier het ook daadwerkelijk een toegevoegde waarde is voor de school. Het is daarom wenselijk om dit project te starten en ervoor te zorgen dat de medezeggenschapsraad op een goede wijze wordt geïntegreerd.

Huidige situatie

De medezeggenschapsraad bestaat uit twee leerkrachten en twee ouders. Vanuit de schoolleider wordt de medezeggenschapsraad geïnformeerd over de gang van zaken op school. De formele processen worden doorlopen en er wordt op een positief kritische wijze meegedacht over het beleid op schoolniveau. Ook is de medezeggenschapsraad het aanspreekpunt voor ouders die vragen hebben of een opmerking willen plaatsen over het beleid op school. Hierbij moet de kanttekening worden gemaakt dat de medezeggenschapsraad niet altijd op de juiste of voor de juiste zaken wordt benaderd. Wekelijks ontvangen de mr-leden een weekbericht van de schoolleider met de ontwikkelingen en gang van zaken die die week hebben gespeeld of gaan spelen. Op die manier zijn zij beter geïnformeerd en zijn er minder verrassingen. De rol en verantwoordelijkheden/rechten/plichten van de medezeggenschapsraad is nog niet helemaal duidelijk, waardoor het nog zoeken is naar een kwalitatief goede inbreng.

Uiteindelijk gewenste situatie

Wanneer de medezeggenschapsraad als sparringpartner van de schoolleider kan functioneren heeft het een grote meerwaarde. De raad kent haar rechten en plichten en kan hier ook naar handelen. Hierbij wordt er gewerkt vanuit een jaarplanning en legt de raad ook verantwoording af naar de rest van de ouders omtrent de overleggen en activiteiten die hebben plaatsgevonden. Vanuit de kennis en kunde van de mr-leden wordt er bijgedragen aan het vergroten van de kwaliteit van het onderwijs op de Epemaskoalle.

Uren

3 x 4 uren

Budget

Het volgen van een cursus is wenselijk €500,-

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Cao - Werkverdelingsplan

Aanleiding voor dit project

Het werkverdelingsplan moet ervoor zorgen dat er duidelijk is hoe de keuzes die vanuit de cao gemaakt kunnen worden door een team zijn vastgelegd. Op dit moment betreft het met name de taken die worden verdeeld. Echter bestaat het werkverdelingsplan uit meerdere keuzes en besluite die door een team moeten worden genomen. Hierdoor is het nodig dit goed op te stellen en de afspraken die worden gemaakt goed vast te leggen.

Huidige situatie

Rondom het werkverdelingsplan is eigenlijk alleen vastgelegd hoe de taken zijn verdeeld. de overige keuzes die vanuit de Cao moeten worden gemaakt ontbreken nog.

Uiteindelijk gewenste situatie

Er is een compleet werkverdelingsplan, waarin duidelijk is omschreven welke keuzes er zijn gemaakt m.b.t. werkdrukverlaging, pauzes, taken enz. Ieder jaar wordt dit geëvalueerd en bijgesteld waar dat kan en moet. De personeelsgeleding van de mr neemt hierin het initiatief en zijn uiteindelijk verantwoordelijk voor het werkverdelingsplan.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Innovatief werkgedrag

Aanleiding voor dit project

Vanuit het strategisch beleidsplan van KyK wordt er beschreven dat het innovatief werkgedrag van medewerkers moet worden gestimuleerd. Dit hangt samen met de besturingsfilosofie, waarin de verantwoordelijkheden laag in de organisatie liggen en schoolteams het onderwijs ontwikkelen. Uiteraard willen wij onze leerlingen een goede basis meegeven waarbij zij ook toekomstgericht onderwijs hebben gekregen. Dit als voorbereiding op de maatschappij. Daarom is het belangrijk dat leerkrachten de maatschappelijke ontwikkelingen bijhouden en innovaties kunnen opstarten en doorvoeren.

Aan het innovatieve werkgedrag is ook een innovatiebudget (kwaliteitsimpuls) vanuit KyK gekoppeld. Hiervoor kan een aanvraag worden gedaan bij het team onderwijs en kwaliteit. Het is belangrijk om binnen het team deze ontwikkeling te bespreken en ook planmatig weg te zetten, zodat er ook een goed onderbouwd plan kan worden gemaakt voor een aanvraag van budget.

Huidige situatie

Het innovatief werkgedrag is momenteel minimaal zichtbaar. Er worden wel projecten gegeven, maar deze komen met name uit de methoden die worden gebruikt. Verder zijn er wel een aantal vernieuwingen doorgevoerd, zoals nieuwe devices, de inzet van het digibord, de bee-bot en de 3D printer wordt weer in gebruik genomen. Dit is een mooie aanvulling op het onderwijs. Echter is dit niet per definitie innovatie werkgedrag

Uiteindelijk gewenste situatie

We zijn als team in staat om het onderwijs op een wijze vorm te geven die past bij de onderwijskundige en maatschappelijke ontwikkelingen. Daarbij verliezen we onze kerntaak niet uit het oog. Dit is het geven van goed onderwijs. Daarbij proberen we nieuwe ontwikkelingen in ons onderwijs in te voegen, zodat we onze leerlingen optimale kennis meegeven en ook innovaties kunnen implementeren. Hierbij maken we gebruik van de financiële middelen vanuit de kwaliteitsimpuls van KyK. Leerkrachten zijn de aanjagers van de innovatie en zorgen ervoor dat zij samen met de schoolleider de planvorming uitwerken.

Budget

Het budget moet per project worden berekend en aangevraagd bij KyK.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Experts vakgebieden

Aanleiding voor dit project

Vanuit de besturingsfilosofie willen we leerkrachten positioneren en de verantwoordelijkheid laag in de organisatie brengen. Dit is een mooie gedachte, echter moeten hiervoor stappen worden gezet om dit te bereiken. Het inzetten van gefaciliteerde experts/coördinatoren kan een mooie toevoeging zijn. De manier van leidinggeven en de rol van het team moeten hierbij worden ontwikkeld. Dit houdt in dat er kennis en vaardigheden nodig zijn om dit te bewerkstelligen. Om deze ontwikkeling goed vorm te geven gaan we hier concreet mee aan de slag middels dit project, zodat we hierin stappen kunnen zetten. Op de Epemaskoalle zijn er alleen LB

Huidige situatie

Binnen het team van de Epemaskoalle heeft iedereen zijn eigen kennis en kunde. echter wordt de kennis momenteel niet doelbewust ingezet om de kwaliteit te verhogen en beleid te maken. Iedere leerkracht heeft zijn eigen groep en eigen taken. Daarbij is er de bereidheid om het onderwijs te ontwikkelen. De kennis in de vorm van opleidingen, cursussen e.d. is minimaal. Daarom is het lastig om gezamenlijk beleid te ontwikkelen. Wanneer we ontwikkelingen inzetten doen we dat met het hele team. Het voordeel is dat iedereen dan betrokken is. Het is wel belangrijk dan aan te geven wie er verantwoordelijk is voor de ontwikkeling. Om onderwijs te ontwikkelen is kennis belangrijk. Kennis over taal, rekenen, burgerschap en didactiek. Wanneer daar experts in zijn die vakinhoudelijke kennis hebben, de theoretische achtergronden kennen en daarnaar kunnen handelen kan het eigenaarschap van het team worden vergroot.

Uiteindelijk gewenste situatie

Het is belangrijk de verantwoordelijkheid voor het onderwijs uiteindelijk bij leerkrachten neer te leggen. daarom is het belangrijk dat zij de vakexperts zijn. daarom willen we toe naar vakexperts. In deze situatie verdelen we de vakgebieden over de leerkrachten. Vervolgens wordt er kennis opgedaan middels een opleiding. Hierdoor ontstaat er een kennisbasis die ervoor zorgt dat er bewuste keuzes kunnen worden gemaakt. Hierbij is het belangrijk dat ontwikkelingen altijd zijn verbonden aan theoretische kaders en actuele inzichten. Een vakexpert is eigenaar van het vakgebied op schoolniveau. Hij of zij is degene die het beleid vormgeeft en ervoor zorgt dat dit gedurende het schooljaar op de agenda van de teamoverleggen komt. Ook is de vakexpert een vraagbaak voor andere leerkrachten en kan deze leerkracht klassenbezoeken doen om de doorgaande lijn in kaart te brengen of collega's te ondersteunen. Vanuit de rol als vakexpert is er ook ambulante tijd om de verantwoordelijkheden te kunnen nemen en de vakinhoudelijke ontwikkeling goed vorm te kunnen geven. In samenspraak met de intern begeleider en schoolleider worden op een cyclische wijze plannen gemaakt voor de lange en korte termijn.

Uren

Dit vraagt om een groe

Budget

Scholing brengt kosten met zich mee. Studiekosten incl. ambulante tijd €10.000 per vakgebied.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Professioneel statuut

Aanleiding voor dit project

Iedere basisschool is wettelijk verplicht om een professioneel statuut te hebben. Hierin staat beschreven hoe de zeggenschap van leerkrachten binnen de school is geregeld. Leerkrachten hebben zeggenschap over inrichting en uitvoering van het onderwijs op de school. Het is belangrijk om dit vast te leggen hoe dit op schoolniveau gebeurt. Dit is momenteel niet het geval op de Epemaskoalle en daarom is dit project nodig.

Huidige situatie

Vanuit KyK is er een besturingsfilosofie ontwikkeld. Dit zorgt voor kaders van bovenaf. Hierin staat duidelijk beschreven dat de verantwoordelijkheid laag in de organisatie moet liggen en schoolteams veel zeggenschap moeten hebben over het onderwijs op de school. Echter heeft vertaling en uitwerking hiervan op schoolniveau niet plaats gevonden. Evenals het bespreken van de besturingsfilosofie. Er staat momenteel niet beschreven wat de rol van leerkrachten bij onderwijsvernieuwing en ontwikkeling is.

Uiteindelijk gewenste situatie

De besturingsfilosofie is vertaald naar schoolniveau en er is middels een professionele dialoog met het team afgesproken wat de zeggenschap voor leerkrachten inhoudt. Ook moet hierin staat hoe de besluitvorming tot stand komt en hoe de professionalisering wordt vormgegeven op schoolniveau. Hiermee is er duidelijkheid voor het team en voor nieuwe collega's.

Uren

Tijdens vergaderingen

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Professionele cultuur

Aanleiding voor dit project

Het team van de Epemaskoalle is een betrokken team met een grote diversiteit aan kwaliteiten. Het is belangrijk om deze kwaliteiten op een goede manier in te kunnen zetten. Echter is er ook een onrustige tijd geweest op de school, waardoor de professionele verbondenheid binnen het team minimaal was. Het valt te omschrijven als eilandjes. Hierdoor is het nodig om als team aan de professionele cultuur te werken. Dit is nodig om het onderwijs op een goede manier te kunnen ontwikkelen en om begrip voor elkaar te hebben. Elkaar kennen en waarderen is erg belangrijk om ontwikkelingen goed vorm te geven. Daarbij gaat het om de professionele houding. We zijn met elkaar op de Epemaskoalle om ons werk uit te voeren, als professional. Daarbij hebben we een gemeenschappelijk doel: het geven van goed onderwijs.

Huidige situatie

Tijdens ontwikkeldagen werken we met het team gericht aan de ontwikkeling van het onderwijs. Door dit op een goede manier vorm te geven werken we deels aan het ontwikkelen van de professionele cultuur. door de inzet van verschillende werkvormen leren we elkaar beter kennen en we gaan de dialoog aan over het onderwijs. Dit zorgt ervoor dat iedereen gehoord wordt en we meer inzicht krijgen in het denken van de ander. Hierdoor wordt de betrokkenheid bij elkaar groter en ontstaat het gevoel dat we meer als team functioneren. We hebben met elkaar de kernwaarden herijkt. Door de kernwaarden lading te geven en zichtbaar gedrag hieraan te koppelen weten we wat we kunnen verwachten omtrent het gedrag dat we laten zien. De schoolontwikkelingen komen met name vanuit de intern begeleider en de schoolleider. Het is wenselijk dat deze ontwikkelingen ook mede vormgegeven worden door de teamleden. Bij de uitwerking is het team wel betrokken en zijn er soms kartrekkers. Tijdens overleggen durven de meeste collega's zich uit te spreken. De aanspreekcultuur kan nog wel beter, daar is zeker ruimte voor ontwikkeling.

Uiteindelijk gewenste situatie

Het is wenselijk dat we een cultuur ontwikkelen waarin iedereen zich veilig voelt en zich durft te uiten. Daarbij redenerend vanuit een professionele setting, waarbij iedere leerkracht een goede afwezig kan maken tussen persoonlijk- en organisatiebelang. Het functioneren als team vraagt om bepaald gedrag, dat is zichtbaar door de manier waarop wij elkaar aanspreken, met elkaar omgaan en met anderen omgaan. Uiteindelijk is het belangrijk om te werken aan de doelen zoals Galenkamp en Schut beschreven. alle gedrag van alle volwassenen in en rond de school leidt tot de doelen van de school, leidt tot toename van welbevinden van zichzelf en leidt ook tot toename van het welbevinden van anderen. Dat is wat we goed willen vormgeven.

Budget

Een training rondom het thema professionele cultuur. €6.000

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Gesprekkencyclus implementeren

Aanleiding voor dit project

Het ontwikkelen van medewerkers is erg belangrijk, met name voor de kwaliteit van het onderwijs op de school. Eigenlijk staat de leerkracht centraal binnen het onderwijs. De leerkracht maakt het verschil. Vanuit de besturingsfilosofie van KyK wordt er gestuurd op de medewerker en innovatief werkgedrag. Dit is een mooi uitgangspunt. Echter is het wel belangrijk om de schoolontwikkeling en de ontwikkeling van de professionals te monitoren en te stimuleren. Daarom is het belangrijk om de kwaliteiten in beeld te brengen en ontwikkeldoelen te formuleren. Hierbij moet de ontwikkeling gedragen en gefaciliteerd worden. Binnen KyK is er een gesprekkencyclus in de maak om te worden geïmplementeerd. Dit goed implementeren is een noodzaak.

Huidige situatie

Er is geen cyclische aanpak rondom de ontwikkeling van de leerkrachten. In de afgelopen jaren zijn er verschillende wisselingen in de aansturing geweest. Daardoor zijn er weinig observaties uitgevoerd en verslaglegging is niet terug te vinden. De gesprekken die zijn gevoerd zijn niet verbonden aan de individuele en schoolontwikkeling. Er is op dit moment geen sprake van een gesprekkencyclus en ook daarmee ook geen verbinding met de kwaliteitszorg.

Uiteindelijk gewenste situatie

Er is een volwaardige gesprekkencyclus als onderdeel van de kwaliteitsagenda geïmplementeerd. Tot deze cyclus behoren lesbezoeken, ontwikkelgesprekken, beoordelingsgesprekken (mits nodig) en een scholingsplan op individueel en teamniveau. Dit alles in relatie met de besturingsfilosofie. Hierdoor zijn er periodiek gesprekken e wordt er op een cyclische wijze vorm gegeven aan de ontwikkeling van de leerkrachten, waardoor (mits goed uitgevoerd) de kwaliteit verhoogd kan worden.

Budget

De bekostiging van de tool waarmee gewerkt gaat worden is een bovenschoolse bekostiging.

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027

Huisvesting IHP 2028-2032

Aanleiding voor dit project

Het gebouw van de Epemaskoalle is verouderd. Er is de afgelopen jaren nog wel geïnvesteerd in het binnen schilderwerk en een aantal reparaties. Vanuit de gemeente wordt er een nieuw integraal huisvestingsplan geschreven. In dit plan is het wenselijk dat de Epemaskoalle wordt opgenomen voor vernieuwbouw. Om hier bewust aan te werken is het goed dit project in de komende schooljaarplannen op te nemen.

Huidige situatie

Het gebouw van de Epemaskoalle is gebouwd in de jaren 50. Er zijn is daarna nog een deel bijgebouwd en in 1985 is de kleuterschool met de lagere school verbonden middels een lange gang. Het gebouw is verouderd en niet meer passend bij de tijd van nu. Er ontstaan gebreken die moeten worden verholpen. Het leerlingenaantal groeit en dit zorgt voor een ruimtetekort. Dit komt mede door de maatschappelijke ontwikkelingen zoals integrale kindcentra en de inzet van onderwijsassistenten die ook een werkruimte met de leerlingen nodig hebben,

Uiteindelijk gewenste situatie

In het IHP van de gemeente wordt de Epemaskoalle opgenomen voor vernieuwbouw. Hierdoor kan de planvorming voor een nieuw gebouw gaan plaatsvinden en in kaart worden gebracht hoe de visie kan worden vertaald naar een gebouw. Het bovenschoolse management neemt hierin de leiding en neemt de schoolleider mee in de ontwikkelingen. Dit alles moet resulteren in een nieuw gebouw in 20...

Meerjarenplanning

2023 - 2024	2024 - 2025	2025 - 2026	2026 - 2027