

Strategisch

Plan

2027
-
2031



Ontwikkeling begint bij jóu!



Morgen
Wijzer



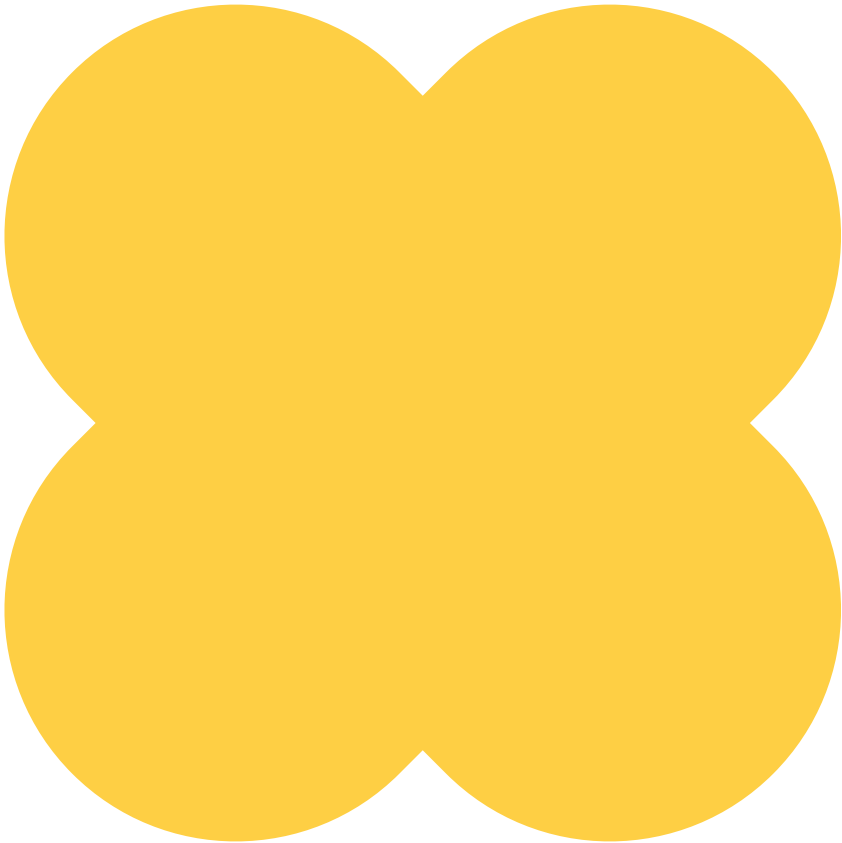
Ontwikkeling begint bij jóu!

Strategisch plan MorgenWijzer

2027-2031



Inhoud



Colofon

Uitgave: september 2026
Tekst: Suzanne Visser
Beeld: iStock
Vormgeving en realisatie: Romijn Design

Voorwoord	6
01 MorgenWijzer	8
02 Sterke scholen	20
Focus voor 2027-2031	23
Hoe we dit waarmaken	26
03 Sterke organisatie	32
Focus voor 2027-2031	34
Hoe we dit waarmaken	34
04 MorgenWijzer in de regio	42
Nawoord	48

Voorwoord



Dit is het strategisch plan van MorgenWijzer voor de periode 2027-2031. Geen volledig nieuw plan, maar een actualisatie van het plan 2023-2027. Want de komende vier jaar staan vooral in het teken van het **waarmaken en borgen van alles wat we de afgelopen periode hebben neergezet.**

In de waarden en besturingsfilosofie van MorgenWijzer is niets veranderd. Ook onze missie is gelijk gebleven: wij bieden elke leerling een zo stevige mogelijke basis om in het vervolgonderwijs succesvol te kunnen zijn. Daarom veranderen we niet van koers. Wel hebben we veel van de gestelde doelen sneller bereikt dan verwacht. Dat biedt ruimte om volgende stappen te zetten. Dat doen we met overtuiging en met lef; met elkaar en (nog meer dan voorheen) in samenwerking met onze partners.

‘Wat is ervoor nodig om kinderen in onze scholen en kindcentra optimaal tot **leren en ontwikkelen** te laten komen?’

Wat verdient de komende jaren prioriteit? Wat is het meest in het belang van alle kinderen in de gemeenten Alphen aan den Rijn en Nieuwkoop? Hoe bouwen we verder aan de sterke scholen en sterke organisatie die daarvoor nodig zijn? Dat hebben we de afgelopen tijd gevraagd aan zoveel mogelijk belanghebbenden binnen en buiten MorgenWijzer. Met die gesprekken in ons achterhoofd kijken we in dit plan nadrukkelijk naar de toekomst.

De doelen die we onszelf gesteld hebben, blijven we de komende jaren borgen en waarmaken. Daarnaast wordt van ons een antwoord gevraagd op grote maatschappelijke vraagstukken zoals kansengelijkheid en inclusief onderwijs.

Daartoe wordt de relatie met ouders en de samenwerking met kinderopvang en partners in de regio steeds belangrijker.

Alles is terug te voeren op die ene vraag: wat is ervoor nodig om kinderen in onze scholen en kindcentra* optimaal tot leren en ontwikkelen te laten komen? Dit plan verbindt ons aan die vraag.

Ons lef zit vooral in de manier waarop we waarmaken wat we zeggen: samen verantwoordelijkheid nemen. Leergierigheid tonen. Eigenaarschap pakken. Want dat is wat ons MorgenWijzer maakt.

Daniëlla van den Beemt
College van Bestuur van MorgenWijzer

** Overal waar we in dit plan ‘scholen’ schrijven, bedoelen we ‘scholen of (integrale) kindcentra’.*

01 MorgenWijzer



MorgenWijzer is een organisatie met 18 locaties voor primair onderwijs in de gemeenten Alphen aan den Rijn en Nieuwkoop. Wij zijn een organisatie waar mensen gezamenlijk leren en ontwikkelen, ieder vanuit eigenheid. Onze MorgenWijzer learning community verbindt mensen en scholen, zorgt voor kruisbestuiving en faciliteert samenwerking over de grenzen van de school. Samen voelen we ons verantwoordelijk voor goed onderwijs aan alle kinderen in de gemeenten Alphen aan den Rijn en Nieuwkoop.



Missie

De beste basis voor **élke** leerling

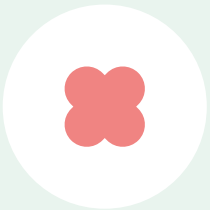


Bij MorgenWijzer geven wij **élke** leerling een zo stevig mogelijke basis om in het vervolgonderwijs succesvol te kunnen zijn. Een stevige basis zorgt voor gelijkwaardige kansen, die onafhankelijk zijn van iemands sociale, culturele of religieuze achtergrond. Deze overtuiging geeft ons richting bij alles wat wij doen. Of dat nu in de klas is of daarbuiten. Binnen de school of binnen de stichting. Met leerlingen, met medewerkers of met partners. De beste basis voor **élke** leerling: daar zetten wij ons dagelijks voor in.

Waarden



Samen verantwoordelijk
Wij voelen ons verbonden aan elkaar en aan onze missie. Daar zetten we ons allemaal vanuit onze eigenheid en rol voor in. Tegelijkertijd weten we dat geen van ons de missie alléén kan waarmaken. Wij hebben elkaar nodig en voelen ons samen verantwoordelijk.



Leergierig
Bij ons draait alles om leren en ontwikkelen. Daar ben je nooit mee klaar. Iedereen is gemotiveerd zichzelf te blijven ontwikkelen: meer weten, nieuwe kennis verwerven, beter worden. Die motivatie willen we ook bij de leerlingen bereiken.



Eigenaarschap
Iedereen neemt bij ons regie. Dat is wat we bedoelen met 'eigenaarschap': dingen doen omdat je die belangrijk vindt en je verantwoordelijk voelen voor het resultaat. Als medewerkers zijn we eigenaar van onze eigen ontwikkeling, we leren onze leerlingen de regie te nemen over **hún** ontwikkeling, samen voelen we ons eigenaar van het grotere geheel.



Lef
Ook tonen we lef. We zijn bereid om buiten de lijntjes te kleuren, experimenten aan te gaan en tegenslagen te accepteren om een hoger doel te bereiken. Lef betekent dat we kritisch naar onszelf kijken, bestaande overtuigingen ter discussie stellen en een kritische dialoog voeren, als dat ons en onze leerlingen verder brengt.



Waarmaken
Waarmaken gaat verder dan ambitie hebben. Met waarmaken slaan we de brug tussen ambitie en realisatie.

Besturingsfilosofie

Het bestuur van MorgenWijzer laat zich in zijn handelen inspireren door hiervoor beschreven waarden. Daarbij is de communitygedachte leidend. Wij hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een brede ontwikkeling van de leerlingen van al onze scholen (samen verantwoordelijk). Ieder neemt verantwoordelijkheid voor de bijdrage die hij of zij daar vanuit de eigen rol aan kan leveren (eigenaarschap). Daarbij hoort dat je voortdurend in ontwikkeling blijft (leergierigheid). Binnen learning communities delen medewerkers expertise en gaan ze experimenten aan om tot betere oplossingen te komen (lef).

De communitygedachte inspireert ook de opzet van ons servicebureau. Dat is er primair voor de scholen: experts met verschillende deskundigheden faciliteren en ontzorgen de scholen. Vanuit de verschillende domeinen werken deze experts met de scholen samen, bijvoorbeeld waar het gaat om gemeenschappelijk beleid. Daarnaast fungeren ze voor de scholen als 'critical friends'. Het servicebureau bewaakt namens het bestuur de

gemeenschappelijke kaders die voortkomen uit onze strategische visie, bestuurlijke kaders en uit wet- en regelgeving.

Kenmerkend voor de manier van besturen is de integrale werkwijze: ontwikkelingen worden vanuit alle domeinen bekeken en beslissingen worden vanuit MorgenWijzerbreed perspectief genomen (samen verantwoordelijk). Bij elk besluit dat we nemen, stellen we onszelf de vraag of het duurzaam bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van leerlingen en medewerkers (waarmaken).

“Ik voel me thuis bij een bestuur waar directeuren hun team enthousiast meenemen in de visie en ontwikkeling van de school, en zelf vóórleven wat dit betekent. Want als je weet: die directeur doet er zelf ook alles voor, dan zet je met plezier een stapje extra.”

(Uit het gesprek met leerkrachten)





Learning community

De mix van gezamenlijke verantwoordelijkheid, leergierigheid, eigenaarschap en lef is de motor van onze lerende cultuur. Onze scholen vormen samen met het servicebureau een leergemeenschap waarin iedereen wordt aangemoedigd een stap naar voren te doen. Wij delen kennis, kunde, inzicht, inspiratie en verantwoordelijkheid: zowel binnen de school als bovenschools.

In structurele en gelegenheidscommunities ontmoeten medewerkers met soortgelijke taken, functies, ontwikkelvragen of interesses elkaar. Ze leren van interne en externe experts en wisselen

De MorgenWijzer Learning Community is het levende netwerk van onze medewerkers en onze scholen waar we onderling kennis en expertise delen, binnen én tussen scholen en waar we aanvullende kennis en expertise zoveel mogelijk zélf opbouwen. Omdat dit leidt tot duurzame kwaliteitsverbetering op onze scholen en tot meer ontwikkelkansen en werkplezier voor onze medewerkers.

kennis en ervaring uit, ondersteund door medewerkers van het servicebureau. Zo functioneert MorgenWijzer als een levend kennisnetwerk, waarin mensen elkaar ontmoeten, samen leren en samen ontwikkelen.

De community basisvaardigheden

Onze grootste structurele community is de community basisvaardigheden. De community basisvaardigheden bestaat uit vier deelgemeenschappen:

Taal

- Hier wisselen de taalcoördinatoren van onze scholen kennis en ervaring uit. Zij staan ieder op hun eigen school voor de opdracht om een doelgericht en samenhangend taalcurriculum te realiseren dat past bij de leerlingenpopulatie. De inhoud van het curriculum moet ten minste dekkend zijn voor de nieuwe kerndoelen en toewerken naar de referentieniveaus. Het moet een logisch doorlopende opbouw van doelen hebben en leerlingen voorbereiden op de volgende leerjaren, het vervolgonderwijs en de samenleving.



Rekenen

- Hier ontmoeten de rekencoördinatoren elkaar. Hun opdracht is om op ieder hun eigen school een doelgericht en samenhangend rekencurriculum te helpen realiseren, dat past bij de leerlingenpopulatie. Ook hier geldt dat de inhoud van het curriculum ten minste dekkend moet zijn voor de nieuwe kerndoelen en toewerkt naar de referentieniveaus. Het moet een logisch doorlopende opbouw van doelen hebben en leerlingen voorbereiden op de volgende leerjaren, het vervolgonderwijs en de samenleving.

Burgerschap

- Hier werken de coördinatoren burgerschap aan de ontwikkeling van dit jonge vakgebied. Burgerschap richt zich ten minste op de bevordering van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat en de kennis, houdingen en vaardigheden die daarbij van belang zijn. Dat geldt ook voor de sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn in onze pluriforme democratische samenleving en de kerndoelen die hieraan gerelateerd zijn.

Digitale geletterdheid

- Hier leggen coördinatoren digitale geletterdheid de grondslag voor dit nieuwe vakgebied. Digitale geletterdheid is een combinatie van vier domeinen: ICT-basisvaardigheden, informatievaardigheden, computationaal denken en mediawijsheid. Scholen willen hun leerlingen optimaal voorbereiden op hun digitale toekomst. Daar hoort bij dat leerlingen veilig, effectief, kritisch en bewust leren gebruikmaken van digitale toepassingen, waaronder AI.

Onze scholen maken in hun huidige schoolplan bewuste keuzes in het plannen en uitvoeren van het curriculum voor deze basisvaardigheden. Zij hebben doelstellingen geformuleerd op het gebied van het onderwijsaanbod en het pedagogisch handelen van de leerkrachten, passend bij de specifieke doelgroep en context van de school.

Uit zelfevaluatie en de analyse van de opbrengsten blijkt echter dat er nog werk te doen is. Bovendien krijgt het funderend onderwijs nieuwe kerndoelen die ook in het basisonderwijs om een geactualiseerd curriculum vragen.

Het realiseren van een gericht en passend aanbod op alle basisvaardigheden is de komende jaren dan ook de belangrijkste opdracht binnen de community basisvaardigheden. Daarnaast is er behoefte aan meer onderlinge verbinding, aan actiever reflecteren op behaalde leeropbrengsten en aan mogelijkheden om expertise uit de ene school te benutten in andere scholen die hier behoefte aan hebben.

Om dit te bereiken, maakt elke deelcommunity een MorgenWijzerbreed beleidsplan voor de betreffende basisvaardigheid. In dat plan staat welke beweging we de komende jaren binnen MorgenWijzer op deze basisvaardigheid willen maken. Vervolgens vertaalt ieder van de coördinatoren dit gezamenlijke beleid naar de eigen school.

Andere structurele communities

Voor zes groepen medewerkers organiseren wij communities op functie/taak.

Directeuren

- In het DLO denken directeuren mee op strategisch, tactisch en operationeel niveau en wisselen zij kennis en ervaring uit. Deze community heeft voor de jaren

2027-2031 de leervraag: hoe geef je als directeur binnen de besturingsfilosofie uitvoering aan integraal leiderschap?

Schoolcoördinatoren

- Hier ontmoeten leidinggevendenden elkaar die zich onder verantwoordelijkheid van een (meer)scholen-directeur bezighouden met de dagelijkse gang van zaken op een MorgenWijzerschool. Zij hebben voor 2027-2031 als leervraag: hoe komen wij nog beter in positie, zodat we op termijn klaar zijn voor de rol van integraal directeur?

Interne begeleiding en ondersteuning

- In het IBLO verkennen kwaliteitscoördinatoren met elkaar de invulling van hun drie kernrollen: het ondersteunen van de onderwijskwaliteit, het werken met data om besluiten over kwaliteit te onderbouwen en het registreren van de ondersteuning in de school. Ook ondersteunen zij leerkrachten op weg naar inclusief onderwijs door het versterken van handelingsgericht werken (HGW). Hier is de leervraag voor de komende jaren: hoe doen we voor onze leerlingen het goede op weg naar inclusief onderwijs?

Bewegingsonderwijs

- Hier werken vakleerkrachten en de coördinator bewegingsonderwijs aan de ontwikkeling van het vakgebied. De centrale vraag voor de komende vier jaar is: hoe vergroten we de kwaliteit van het bewegingsonderwijs binnen MorgenWijzer en hoe kan bewegen meer integraal onderdeel worden van de schooldag?

Didactisch coaching

- Hier wisselen didactische coaches kennis en ervaring uit. Dit is de enige community waarin scholen naar behoefte vertegenwoordigd zijn; niet elke school beschikt over een didactisch coach. De leervraag voor deze community: hoe kan didactisch coaching structureel bijdragen aan sterke scholen en een sterke organisatie?

Gelegenheidscommunities

Naast structurele communities kent MorgenWijzer ook gelegenheidscommunities rond onderwerpen waar scholen behoefte aan hebben. Voorbeelden zijn de community voor onderwijsassistenten en voor facilitair medewerkers. Deze gelegenheidscommunities komen op basis van vraag en aanbod tot stand.

Collegiale visitaties

Om zicht te krijgen op de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur op de scholen worden er jaarlijks – als onderdeel van de kwaliteitscyclus – collegiale visitaties uitgevoerd. Tijdens een collegiale visitatie onderzoekt een daarvoor toegerust team van MorgenWijzer professionals, het pedagogisch en didactisch handelen op een school aan de hand van een vraagstuk, gerelateerd aan (één van) de basisvaardigheden. De onderzoeken versterken het werken aan kwalitatief goed onderwijs én geven zicht op datzelfde onderwijs. Op deze wijze dragen de visitaties bij aan de versterking van de kwaliteitscultuur op school en binnen MorgenWijzer. Iedere vier jaar krijgt elke school van MorgenWijzer een collegiale visitatie. Het collegiale visitatie team stimuleert de komende vier jaar de beweging om te leren en reflecteren met elkaar.

“In 2031 gaan de nieuwe kerndoelen in. Dat maakt dit de uitgelezen periode om met elkaar aan goede beleidsplannen voor alle basisvaardigheden te gaan werken”

(Uit het gesprek met de community basisvaardigheden)

Doelstellingen voor 2031



De communities werken integraal en expertise wordt schooloverstijgend ingezet.

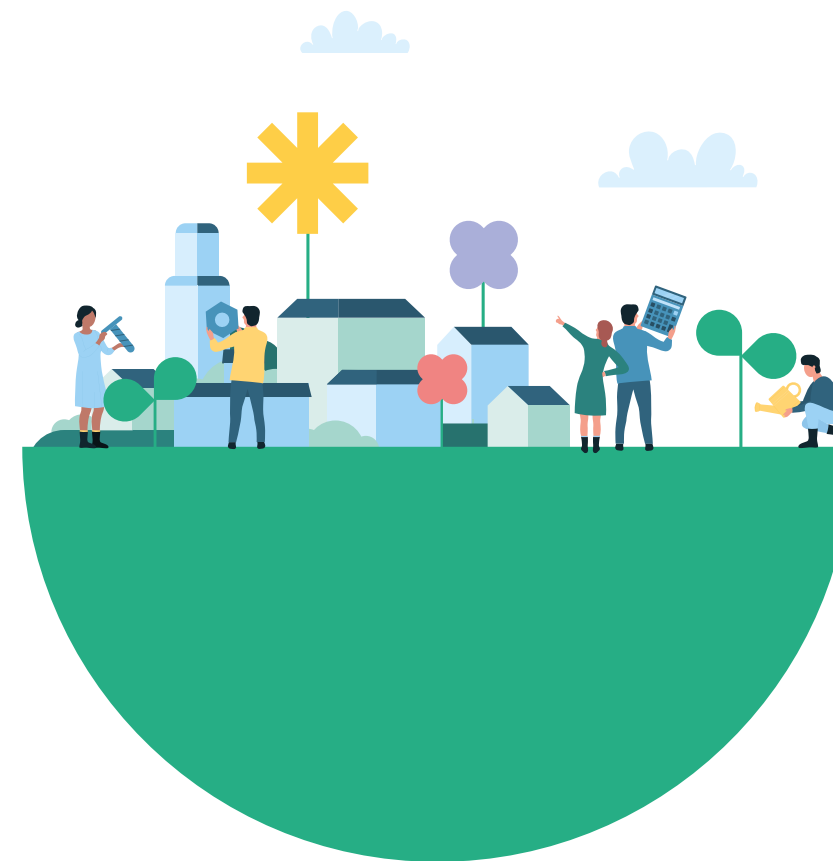
De communities leveren input aan het meerjarenbeleid van MorgenWijzer.

De communities voor basisvaardigheden werken planmatig en beredeneerd vanuit het vakwerkplan.

Het directeurencollectief leert en ontwikkelt met elkaar en draagt uit dat zij zich gezamenlijk verantwoordelijk voelt voor het geheel.

02

Sterke scholen



Bij MorgenWijzer vinden we dat kinderen recht hebben op gelijke kansen. Daar zijn wij samen met onze partners verantwoordelijk voor. Met goed onderwijs kunnen wij hier een grote bijdrage aan leveren. Daarom bouwen we aan sterke scholen en kindcentra die een belangrijke rol spelen als communities in de wijken en dorpen.

Binnen MorgenWijzer kan iedereen zich ontwikkelen vanuit eigenheid. In een sociale en veilige omgeving dagen wij leerlingen en medewerkers uit om eigenaarschap over hun ontwikkeling te nemen.

Leerlingen krijgen bij ons een stevige basis voor hun verdere schoolloopbaan. Dat draagt bij aan gelijke kansen. Een stevige basis begint met een sterke focus op lezen, taal en rekenen. Daarnaast helpen we kinderen te groeien als mens: we besteden gericht aandacht aan de ontwikkeling van persoonlijke en sociale competenties.

Onze scholen voorzien met hun onderwijsaanbod in de behoeften van de doelgroepen in hun omgeving. Zij maken beredeneerde keuzes die ze verwoorden in een helder schoolprofiel.

Bij het bieden van een stevige basis zijn partners onmisbaar. Onze scholen investeren in de relatie met ouders, en bouwen met kinderopvang en vervolgonderwijs aan doorlopende leerlijnen.



“Wij zeggen wel dat school vervelend is, maar stiekem vinden we het best leuk. Wat beter kan? Meer afwisseling in de lessen. Interactieve werkvormen en meer bewegen. En een juf of meester die alle kinderen ziet.”

(Uit het gesprek met leerlingen)

Een sterke MorgenWijzerschool:

- vormt een community in de wijk
- heeft een onderscheidend sterk schoolprofiel
- heeft een kwalitatief goed aanbod op basisvaardigheden en persoonlijke en sociale ontwikkeling
- biedt een hoog niveau van basisondersteuning
- heeft een team dat zich samen verantwoordelijk voelt voor alle leerlingen
- heeft benodigde kennis en expertise in huis
- heeft een actieve leidende coalitie
- heeft een eindverantwoordelijk directeur die stuurt vanuit samenhang
- heeft een omvang die verantwoorde pedagogische keuzes mogelijk maakt
- heeft een gebouw dat ondersteunend is aan de onderwijsvisie.

Focus voor 2027-2031

Al onze scholen bouwen verder aan **een helder schoolprofiel** dat bijdraagt aan hun positionering in de wijk. In dit profiel komt het gemeenschappelijke van MorgenWijzer (kwaliteit) samen met de eigenheid van de school (onderwijs-concept, denominatie, schoolcultuur). Behoeften in de wijken en de dorpen vormen het vertrekpunt. Door in te zetten op onderscheidende schoolprofielen zorgen we dat ouders genoeg te kiezen hebben. We investeren in eigenheid, niet in concurrentie.

“Een duidelijk schoolprofiel helpt ons om een bewuste keuze te maken”

(Uit het gesprek met ouders)

Al onze scholen zetten in hun schoolprofiel **sterk onderwijs in de basisvaardigheden** voorop. Daarnaast groeien kinderen er als mens en leren ze omgaan met elkaar. Bij MorgenWijzer vinden we dat kinderen recht hebben op gelijke kansen, ongeacht hun sociale, culturele of religieuze achtergrond. Sterke leerkrachten en een veilige leeromgeving zijn belangrijke voorwaarden voor succes.



Elk schoolprofiel geeft inzicht in de beredeneerde keuzes voor het curriculum en het leerproces van de school. Onze schoolteams kijken verwachtingsvol naar leerlingen. Met beredeneerde keuzes zorgen zij dat hun doelgroep zich ten volle kan ontwikkelen. Afhankelijk van de leerlingpopulatie is er naast de basisvaardigheden meer of minder ruimte in het programma. Onze scholen hebben ook het lef om waar nodig zaken niet of in mindere mate te doen. Focus hebben, is prioriteiten stellen.

Het schoolprofiel maakt ook duidelijk hoe de school vormgeeft aan identiteit. Binnen MorgenWijzer hebben wij openbare, rooms-katholieke en samenwerkingsscholen (waarin ook het protestants-christelijk onderwijs is gewaarborgd). We koesteren diversiteit vanuit de overtuiging dat ontmoeting helpt bij het tegengaan van segregatie. Wij verwachten van alle scholen dat zij vanuit denominatie vormgeven aan hun identiteit. Ook zien wij voor scholen van alle denominaties kansen om identiteit te verbinden aan burgerschap.

“Vraag je telkens af: waarom doen we dit? En voor wie? Dat gesprek alleen al houdt het levend”

(Uit het gesprek over denominatie)

Bovendien geeft elk schoolprofiel inzicht in de manier waarop de school de relatie met ouders en de samenwerking met kinderopvang en andere partners vormgeeft. Als ouders bij het onderwijs betrokken zijn, kunnen zij hun kinderen beter ondersteunen bij het leren. Samenwerken met kinderopvang en andere partners is essentieel voor doorgaande leerlijnen en een dekkend aanbod van voorzieningen voor inclusief onderwijs. Onze scholen zijn wel zorgvuldig in de keuze van hun partners: zij werken samen met partners die bijdragen aan de doelen en ambities van MorgenWijzer.

Een stevige positie in de wijk of in het dorp is belangrijk om een sterke school te kunnen zijn. Daarom spelen al onze scholen tijdig in op demografische ontwikkelingen en veranderende

populaties en onderwijsbehoeften in de buurt. Waar nodig kunnen zij rekenen op ondersteuning van andere MorgenWijzerscholen en van het servicebureau.

In alle wijken en dorpen werken wij met de kinderopvang aan een rijke ontwikkeldag voor ieder kind. Onze ambitie is dat scholen en kinderopvanglocaties zich samen ontwikkelen tot kindcentra met een wijkgerichte mix van voorzieningen voor kinderen van 0 tot 13 jaar. Professionals van MorgenWijzer en Junis werken hier samen als één team en als gelijkwaardige partners. Dit zal niet op alle scholen mogelijk zijn; dit is afhankelijk van de context.

Met elkaar en met onze partners werken we de komende jaren toe naar een dekkend aanbod van inclusief onderwijs. Dat doen we binnen een wijkgerichte benadering. We bewegen van een curatieve naar een preventieve aanpak en kijken nadrukkelijker naar het systeem rondom het kind. Daar hebben we onze ondersteuningsstructuur op aangepast. Ondersteund door bovenschoolse teams met een orthopedagoog en een samenwerkingscoördinator, versterken onze scholen hun basisondersteuning door handelingsgericht werken (HGW). In elk schoolprofiel is te zien welke basisondersteuning de school aan leerlingen kan bieden.

“Inclusie vergt een open mindset waarbij je kijkt: wat kan er wél. Je denkt niet alleen over de behoefte van die ene leerling na, maar vraagt je af hoe je het zo kan vormgeven dat het voor iederéén goed werkt.”

(Uit het gesprek met IB'ers, directeuren en het Ondersteuningsteam)





Hoe we dit waarmaken

Sterk georganiseerde scholen

Wij verwachten dat al onze scholen hun organisatie zodanig inrichten dat kwaliteit en continuïteit van het onderwijs gewaarborgd zijn, dat medewerkers met plezier naar hun werk gaan en dat iedereen kan leren en ontwikkelen in eigenheid. Sterk leiderschap met duidelijke organisatorische routines en gespreide verantwoordelijkheden op expertise maken organisaties minder kwetsbaar. In nieuwe scholen liggen er kansen om het onderwijs anders te organiseren met het oog op een doorgaande lijn van onderwijs en opvang. Voor anders organiseren is experimenteerruimte nodig. Het draagvlak groeit door samen uit te proberen wat werkt. Intussen blijven vooral kleine scholen kwetsbaar. Daarom zetten wij de komende jaren nog meer in op kennisdeling en uitwisseling van expertise tussen scholen.

“Van een andere dagindeling tot gezamenlijke pedagogische scholing: als teams kunnen uitproberen wat werkt, zal de samenwerking groeien”.

(Uit het gesprek met MorgenWijzer-directeuren en clustermanagers van Junis)

Lerende en onderzoekende cultuur

Net als MorgenWijzer als geheel is elk van onze scholen een community. Overal wordt gewerkt aan een lerende en onderzoekende cultuur waarin iedereen samen verantwoordelijk is voor de uitvoering van schoolbrede ambities. Sterke leerkrachten en ondersteuners nemen in de school het voortouw, de leidende coalitie levert aanvullende expertise, de schooldirecteur neemt integraal verantwoordelijkheid en het servicebureau biedt richting en ondersteuning en bewaakt de kaders vanuit de gemeenschappelijke visie. Op alle scholen wordt cyclisch, planmatig en koersvast gewerkt aan de uitvoering van het schoolplan: de ‘schooleigen vertaling’ van dit strategische MorgenWijzerplan. Hierin zetten we een volgende stap door meer te reflecteren en meer datagedreven te gaan werken.

“Hoe je als juf of meester te weten komt wat je nog beter kunt doen? Heel makkelijk, vraag ons gewoon om feedback!”

(Uit het gesprek met leerlingen)

Sterk leiderschap

MorgenWijzerscholen werken vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid. Ze helpen elkaar en vullen elkaar aan. Ook de bekostiging wordt – beredeneerd en naar behoefte – optimaal verdeeld. Directeuren onderschrijven deze uitgangspunten. Samen met hun leidende coalitie en hun team geven zij vorm aan de opdracht van hun school.

• Integraal leiderschap

Directeuren zijn binnen de gemeenschappelijke kaders integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs, de kwaliteitszorg en cultuur, strategisch HR, gebouwbeheer en communicatie op schoolniveau. Zij leggen aan het bestuur verantwoording af over de gemaakte beleidskeuzes en resultaten. Op alle domeinen die aan het onderwijs ondersteunend zijn, nemen directeuren beredeneerde beslissingen. Bij elke beslissing is de vraag wat deze duurzaam bijdraagt aan de kwaliteit of innovatie van het onderwijs of de school. Het servicebureau is beschikbaar om ondersteuning te bieden en bewaakt de gemeenschappelijke kaders die voortkomen uit onze strategische visie, de bestuurlijke kaders en uit wet- en regelgeving.

“Ik vind het sterk als een leidinggevende openheid stimuleert en vervolgens ook knopen doorhakt. In mijn eigen school heb ik gezien hoe belangrijk een directeur hiervoor kan zijn. Het mooie is: heb je eenmaal zo’n cultuur, dan gaan nieuwe medewerkers automatisch mee.”

(Uit het gesprek met leerkrachten)

• Gespreid leiderschap

Directeuren worden in hun leiderschap ondersteund door een leidende coalitie van medewerkers met een voortrekkersrol in de school. Een sterke leidende coalitie maakt een school minder kwetsbaar. Met de doorontwikkeling van onze deelcommunities brengen we leidende coalities nog beter in positie. IB’ers vervullen hierbinnen de nieuwe rol van interne kwaliteitscoördinator. Zij ondersteunen de onderwijskwaliteit door te kijken naar de leerprestaties van leerlingen en de effectiviteit van het onderwijs. Ook verzamelen, interpreteren en gebruiken zij gegevens om besluiten over kwaliteit te onderbouwen. Zij registreren de ondersteuning van leerlingen en het onderwijsproces binnen onze nieuwe ondersteuningsstructuur, en ondersteunen de leerkrachten met adviezen voor handelingsgericht werken.



Goed werkgeverschap

Directeuren pakken in hun school de regie vanuit een duidelijke visie waar de school heengaat. Ze nemen beslissingen, zorgen dat de organisatorische routines op orde zijn en dat transparante keuzes worden gemaakt. Ze hebben oog voor hun medewerkers en zetten hen in op datgene waar zij goed in zijn, passend bij de opdracht van de school. Medewerkers krijgen ontwikkelkansen, mogen zich ontwikkelen vanuit eigenheid en worden uitgedaagd hun mogelijkheden optimaal te benutten ('Ontwikkeling begint bij jóu!'). Groei kan een gevolg zijn van professionalisering, maar ook van een nieuwe rol, toenemend vakmanschap of een sterkere professionele identiteit. Persoonlijke ontwikkeling staat echter altijd in relatie tot

schoolontwikkeling. Een aandachtspunt voor de komende jaren is het verankeren van opbrengsten van professionalisering in de praktijk. Hier zijn directeuren en medewerkers samen voor verantwoordelijk.

“We werken met maatschappelijk geld, dan mag je verwachten dat individuele professionalisering ook bijdraagt aan de ontwikkeling van de school”

(Uit het gesprek met directeuren)

'Samen verantwoordelijk' is eveneens het motto bij duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Directeuren benaderen vitaliteit vanuit werkbeleving: wat geeft energie, waar ligt de motivatie en hoe kunnen we

die versterken? Zij hebben aandacht voor hun medewerkers, staan open voor vragen en bieden ondersteuning. Daardoor blijven meer mensen vitaal aan het werk.

“Het is belangrijk dat je gezien en gehoord wordt, dat de leidinggevende er is wanneer je haar nodig hebt. Want als er met jou rekening wordt gehouden, zet jij op jouw beurt graag een tandje bij”

(Uit het gesprek met leerkrachten)

Gemeenschappelijk taakbeleid en de daaruit voortvloeiende werkverdelingsplannen krijgen vorm vanuit de vraag: wat is onze gezamenlijke opdracht en hoe organiseren we het werk zo dat dit uitvoerbaar blijft en bijdraagt aan kwaliteit? Goed werkgeverschap en goed werknemerschap gaan hierbij hand in hand. Leidinggevend maken zich er sterk voor dat medewerkers daar worden ingezet waar hun talenten liggen. Medewerkers zorgen dat zij bekwaam zijn en pakken de regie over hun eigen ontwikkeling: ze tonen lef en proberen dingen uit, in de wetenschap dat fouten maken mag. Scholen tonen zich bij personeelsvraagstukken solidair met collega-scholen.

“Het initiatief ligt bij jezelf én bij het team. Wil je als OOP'er over een ontwikkeling meedenken en geef je dat aan, dan zal het team je daar zeker in meenemen.”

(Uit het gesprek met OOP'ers)

Opleiden

Studenten zijn onze toekomstige collega's. Daarom is opleiden een gezamenlijke verantwoordelijkheid en zijn alle MorgenWijzerscholen opleidingscholen. De komende jaren worden studenten en starters volwaardig onderdeel van ieder schoolteam. Opleiden wordt een vanzelfsprekend onderdeel van het dagelijkse werk in school. Mentoren weten wat er van hen verwacht wordt en krijgen op school de ruimte om die rol goed te vervullen. Ze leiden geen kopieën van zichzelf op, maar professionals die hun eigen werkwijze ontwikkelen en zelf leren nadenken over hun vak.

“Het doel is dat we over vier jaar met zijn allen ervaren dat opleiden geen energie kost, maar energie gééft. Studenten brengen nieuwe ideeën mee en houden ons scherp. Dat maakt ons onderwijs rijker, leuker en beter.”

(Uit het gesprek met team Opleiden)

“We willen meer bewegen en vaker buiten leren. Het zou een goed idee zijn als er op het schoolplein leukere speeltoestellen komen, meer zitplekken en meer groen”

(Uit het gesprek met leerlingen)

Huisvesting

Goede huisvesting is een belangrijke ondersteunende factor voor goed onderwijs. Onze directeuren dragen in hun eigen scholen verantwoordelijkheid voor het beheer van hun gebouw. Anders organiseren, bijvoorbeeld met het oog op een doorgaande lijn van onderwijs en opvang, vraagt om een ander gebruik van gebouwen. Dat is ook binnen bestaande huisvesting mogelijk, al zal nieuwbouw het proces aanzienlijk versnellen. Bij nieuwbouw streven we altijd naar toekomstbestendige gebouwen die (integrale) kindcentra huisvesten en die aansluiten op de voorzieningen in de wijk of het dorp. De gebouwen worden volledig dubbel gebruikt door school en opvang en passen bij het onderwijsconcept van de school.

Communicatie

Een belangrijk domein is communicatie. Alle scholen presenteren zich op herkenbare wijze aan ouders, in de wijk, in de samenwerking met partners en op de arbeidsmarkt. In de communicatie is zowel het eigene van de school als het gemeenschappelijke van MorgenWijzer terug te zien. In hun communicatie met ouders zijn scholen transparant over hun profiel en identiteit. Ouders worden zorgvuldig meegenomen in veranderingen en kunnen participeren op een manier die bij hen past.

Doelstellingen voor 2031



De scholen hebben een herkenbaar schoolprofiel met een beredeneerd aanbod afgestemd op de populatie in de wijk of het dorp.

Op elke school is er een doelgericht, samenhangend en herkenbaar curriculum voor alle basisvaardigheden.

Onze scholen geven de leerlingen een stevige basis mee (basisvaardigheden en persoonlijke & sociale competenties) en werken aan schooleigen ambities.

Onze scholen bouwen aan een doorgaande lijn met de kinderopvang en vormen een community in de wijk.

Onze scholen zijn sterk georganiseerd, tonen integraal leiderschap en beschikken over expertise binnen een leidende coalitie.

Onze scholen maken duidelijk hoe vorm wordt gegeven aan leerlingparticipatie.



03

Sterke organisatie

Onze scholen vormen samen met ons servicebureau een sterke organisatie. Met elkaar en met onze partners werken we vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid aan goed onderwijs voor alle kinderen in de gemeenten Alphen aan den Rijn en Nieuwkoop.

De sterke organisatie MorgenWijzer:

- kenmerkt zich door sterke scholen waarin medewerkers zich vanuit eigenheid kunnen ontwikkelen
- heeft een onderzoekende cultuur waar planmatig en cyclisch wordt gewerkt
- werkt samen met Junis aan een doorgaande lijn van onderwijs en opvang voor kinderen van 0 tot 13 jaar
- maakt zich er sterk voor dat het geheel van voorzieningen in wijken en dorpen aansluit bij de behoeften van leerlingen en ouders
- werkt samen met partners in de regio aan een doorgaande lijn van onderwijs en opvang voor alle kinderen en jongeren
- is herkenbaar in de regio en draagt actief de eigen kernwaarden uit
- legt in de bedrijfsvoering de focus op het scheppen van optimale condities voor de scholen
- beschikt over een actief servicebureau dat voor de scholen een kritische vriend is en met een integrale blik de gemeenschappelijke kaders bewaakt
- zorgt voor een doelmatige en transparante verdeling van middelen, in lijn met school- en organisatiedoelen.



Focus voor 2027-2031

Sterke scholen vragen om een sterke organisatie. De basis is méér dan op orde, op belangrijke beleidsdomeinen hebben we de processen ingericht en het servicebureau staat. De komende jaren staan dan ook in het teken van het borgen en waarmaken van alle ontwikkelingen die zijn ingezet.

Een belangrijke stap is de overtuiging dat we samen verantwoordelijk zijn voor alle kinderen nog sterker verankeren in onze cultuur. Dit maken we waar door de daad bij het woord te voegen, waar nodig over onze eigen belangen heen te kijken en proactief met oplossingsvoorstellen te komen. Of het nu gaat om het gezamenlijk belang van alle kinderen in de school, van alle medewerkers in het team, van alle scholen binnen MorgenWijzer, of van onderwijs en opvang.

Ook blijven we werken vanuit een lerende en onderzoekende cultuur. Onze systemen staan; de stap die we nu gaan zetten is om het koersvast, planmatig en cyclisch werken te verinnerlijken. Dat ondersteunen we door gericht data te verzamelen en te analyseren. Aan het

eind van deze beleidsperiode hebben we door integrale sturing alle scholen optimaal in beeld.

Samenwerken is ons sleutelwoord voor de komende vier jaar. Met Junis Kinderopvang werken we aan een doorgaande lijn van onderwijs en opvang in wijken en dorpen; onze scholen ontwikkelen zich waar mogelijk tot kindcentra. Met partners in de regio onderschrijven wij het belang van bovenbestuurlijke samenwerking in Alphen aan den Rijn en Nieuwkoop, en willen wij in die richting bewegen.

Hoe we dit waarmaken

Waardegedreven cultuur

Onze waarden krijgen pas betekenis als we er handen en voeten aan geven. Daarom maken we het 'samen verantwoordelijk zijn voor alle kinderen' de komende jaren nog explicieter tot uitgangspunt binnen onze cultuur. We doen wat we zeggen, kijken waar nodig over onze eigen grenzen heen en zoeken actief naar oplossingen voor gezamenlijke vraagstukken. Of het nu gaat om het





gezamenlijk belang van alle kinderen in de school, dat van alle medewerkers in het team, dat van alle scholen binnen MorgenWijzer, of dat van onderwijs en opvang. Alleen samen maken we het waar.

Kwaliteitscultuur

Het versterken van onze professionele organisatie begint bij het verder versterken van onze kwaliteitscultuur. Daartoe gaan we het planmatig, data-gedreven en cyclisch werken (plan, do, check, act) nog steviger verankeren. We bouwen aan een open, onderzoekende cultuur waarin feedback als veilig en

positief wordt ervaren. Een waardevol instrument dat we de komende periode doorontwikkelen, zijn collegiale visitaties ('interne kwaliteitsonderzoeken'). Ons doel is dat collegiale visitatie over vier jaar een vanzelfsprekend onderdeel is van het werken aan kwaliteit. Als alle scholen eraan meedoen, worden patronen beter zichtbaar en kunnen we aan de hand daarvan gericht inzetten op het delen van kennis en expertise. Zo is collegiale visitatie een motor voor gezamenlijk leren.

“Kijken bij elkaar, patronen zien en samen nadenken over waar kansen liggen. In het kwaliteitsonderzoek komt dat bij elkaar.”

Uit het gesprek over collegiale visitatie

Goed werkgeverschap

Ook blijven we de komende jaren nadrukkelijk inzetten op strategisch HR. Medewerkers zijn ons professioneel kapitaal; aantrekkelijk en onderscheidend werkgeverschap is van groot belang. Daarom richten we ons overkoepelende HR-beleid in met oog voor het individu. Medewerkers mogen zich bij MorgenWijzer ontwikkelen vanuit eigenheid. Iedereen wordt uitgedaagd zijn of haar mogelijkheden optimaal te benutten ('Ontwikkeling begint bij jóu!') We zoeken mogelijkheden om te diversifiëren in taken en functies en maken ruimte voor persoonlijke ontwikkeltrajecten.

Voor huidige medewerkers zetten we in op werkplezier en professionele ontwikkeling in een stabiele werk(leer)gemeenschap. Met stabiel leiderschap en goed georganiseerde scholen dragen we bij aan een positieve werkbeleving. We zorgen dat medewerkers worden gezien, gehoord en gewaardeerd in hun

professionaliteit, en we faciliteren inspraak en ontmoeting.

“Ik denk dat het een groot verschil maakt als collega's van elkaar accepteren wat hun talenten en behoeften zijn. De een heeft dit nodig om fit en veerkrachtig te blijven, de ander dát. Laten we hierover open met elkaar in gesprek gaan, dan kunnen we allemaal datgene doen waar we energie van krijgen”

(Uit het gesprek met leerkrachten)

Voor nieuwe medewerkers beschikken we over een breed en aantrekkelijk onboardingprogramma waarin ze kennismaken met alle aspecten van de organisatie. Dat gaat samen met een ontwikkelpad op maat, dat de nieuwe medewerker vaststelt samen met zijn leidinggevende.

100% Samen opleiden

Om toekomstige collega's aan ons te binden, leiden wij leerkrachten op in een doorgaande lijn van student naar starter naar ervaren leerkracht. Bij de begeleiding van studenten nemen onze opleiders het voortouw, in samenwerking met instituutsoopleiders van de pabo. Het opleiden op de werkplek wordt voortaan verzorgd door leerkrachten.

Deze mentoren worden de komende periode in onze mentorenwerkplaats toegerust voor hun nieuwe rol. Nadat studenten hun opleiding hebben afgerond, blijven onze opleiders nog drie jaar bij hun ontwikkeling betrokken om een goede start binnen MorgenWijzer te garanderen.

Financiën, informatievoorziening en technologie: beleidsrijk en duurzaam

Met onze bedrijfsvoering zorgen we voor optimale condities voor onze scholen. Ons doel is het bieden van kwalitatief goed onderwijs in gezonde organisaties; bij elke beslissing laten we ons leiden door de vraag wat deze duurzaam bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs.

Wij vinden het belangrijk dat financiële middelen daar terecht komen waar ze het hardst nodig zijn, nu én in de toekomst. Daarom gaan we de komende periode nog meer dan voorheen in samenhang data genereren. Op basis daarvan maken we een beleidsrijke en integrale begroting, waarmee we de middelen nog doordachter over de scholen verdelen. Alle middelen die we voor het onderwijs ontvangen, besteden we (nu of op termijn) aan het onderwijs. We zorgen voor een doelmatige en transparante verdeling en leggen een koppeling met

strategische school- en organisatie-doelen. We houden alleen buffers aan waar dat nodig is met het oog op de weerbaarheid van de organisatie.

Digitale technologie speelt een steeds grotere rol in ons onderwijs en in onze organisatorische processen. Daar willen wij doordacht mee omgaan. Wij hechten veel waarde aan het ontwikkelen en onderhouden van digitale geletterdheid, omdat dit zowel onze leerlingen als medewerkers kansen biedt. Voor digitale leermiddelen vinden wij het een voorwaarde dat deze doelbewust en onderbouwd worden ingezet. Datzelfde geldt voor toepassingen van AI. De komende periode onderzoeken wij hoe wij AI veilig en doordacht kunnen inzetten. Tot slot vinden wij het belangrijk dat onze ICT-infrastructuur veilig en goed geregeld is.

Toekomstbestendige huisvesting

Goede huisvesting is belangrijk als ondersteuning voor het onderwijs. Daarom richten we de komende jaren een apart domein huisvesting in. Wij willen dat onze gebouwen een inspirerende leeromgeving zijn voor leerlingen en een prettige werkomgeving voor medewerkers. Dit is een gedeelde verantwoordelijkheid van bestuur en directeuren. Het gebouwbeheer hoort tot de verantwoordelijkheid

van de directeur, ondersteund door het servicebureau. De verantwoordelijkheid voor nieuwbouw ligt bij het bestuur. Daarvoor hanteren we de volgende kaders:

- MorgenWijzer realiseert toekomstbestendige onderwijshuisvesting: gebouwen die mogelijkheden bieden om het onderwijs anders in te richten als het onderwijsconcept verandert.
- We bouwen uitsluitend (integrale) kindcentra met gezamenlijke huisvesting voor onderwijs en opvang.
- De gebouwen zijn afgestemd op volledig dubbel gebruik door school en buitenschoolse opvang (bso).
- De gebouwen passen bij het concept van het kindcentrum. Daartoe maken we met directie en medewerkers bewuste keuzes voor het nieuwe schoolprofiel (inclusief het onderwijsconcept) en de organisatie van onderwijs en opvang.





Herkenbare communicatie

We communiceren koersvast en zijn consistent in onze uitingen. Daardoor is MorgenWijzer herkenbaar als bestuur. In onze communicatie komen onderscheidende elementen zoals onze learning community, kwaliteitscultuur en de samenwerking tussen onderwijs en opvang duidelijk naar voren. De komende jaren blijven we werken aan het vergroten van de zichtbaarheid op de arbeidsmarkt die belangrijk is voor onze aantrekkingskracht als werkgever. Wij sturen erop dat onze scholen herkenbaar bij MorgenWijzer horen. In aanvulling op de typische MorgenWijzer-elementen (basisvaardigheden op orde, ontwikkelingsgerichte cultuur, samenwerking met kinderopvang) herkennen ouders onze scholen aan hun onderscheidende schoolprofiel en hun rol binnen de community in de wijk of het dorp.



Doelstellingen voor 2031



Wij zijn een aantrekkelijke werkgever waarbij er visiegericht wordt gewerkt en waarbinnen iedereen wordt uitgedaagd zijn of haar mogelijkheden optimaal te benutten en te ontwikkelen.

Onze medewerkers voelen zich eigenaar over hun ontwikkeling en dragen hiermee bij aan de organisatie als geheel.

Wij realiseren een bestuurlijke integratie met Junis ten behoeve van (I)KC-vorming en communities in de wijken.

Wij versterken de samenwerking met maatschappelijke partners in de regio waardoor we steeds beter in staat zijn inclusief onderwijs te bieden.

We nemen een herkenbare positie in de regio in en dragen uit waar we voor staan.

Onze bedrijfsvoering is afgestemd op de behoeften van onze scholen en ondersteunt het behalen van onze doelen voor 2031.

04

MorgenWijzer in de regio

Onze scholen staan in een snel veranderende wereld. Veel van wat 'buiten' gebeurt, heeft direct of indirect effect op ons en op ons onderwijs. Kansengelijkheid, inclusief onderwijs, burgerschap en digitalisering blijven de komende jaren belangrijke maatschappelijke vraagstukken.

Kansengelijkheid

Waar je wieg staat, maakt in onze samenleving een steeds groter verschil. Kinderen met vergelijkbare talenten maar verschillende sociale achtergronden komen niet op gelijkwaardige posities terecht. Werken aan kansengelijkheid is dan ook een belangrijke opdracht voor het onderwijs.

Burgerschap

In een democratische samenleving is een gezamenlijke basis belangrijk. Daardoor kunnen mensen met verschillende denkwijzen, opvattingen en culturen op een prettige manier samenleven. We zien echter toenemende fragmentatie in de samenleving: mensen leven steeds meer in hun eigen 'bubbels' en het lukt lang niet altijd om de ander goed te blijven zien en te horen. Dit kunnen we tegengaan door kinderen zoveel mogelijk samen te laten



opgroeien en naar school te laten gaan. In zo'n inclusieve onderwijsomgeving kunnen kinderen zichzelf verder ontwikkelen en worden zij voorbereid op hun mogelijkheden in de samenleving.

Digitalisering

De digitalisering van onze samenleving zet in een hoog tempo door. Dat heeft een grote impact op scholen. Enerzijds wordt het ontwikkelen en onderhouden van digitale geletterdheid steeds belangrijker, anderzijds maken scholen steeds meer gebruik van ICT als middel om hun onderwijs te verrijken. Ook organisatorische processen kunnen door ICT worden versterkt. De keerzijde is dat digitalisering nieuwe vragen oproept, bijvoorbeeld over digitale veiligheid.

Samenwerking

Werken aan deze grote maatschappelijke vraagstukken kunnen we als onderwijsorganisatie niet alleen. Dat hoeft ook niet, want over vraagstukken, vertrekpunten en oplossingen bestaat brede overeenstemming in de regio. Daarom gaan wij de komende periode nog intensiever

samenwerken met onze partners aan een doorgaande lijn van onderwijs en opvang voor kinderen van 0 tot 13 jaar (waar mogelijk 0 tot 18 jaar).

Samenwerking in wijken en dorpen

Wij vinden het belangrijk de pedagogische basis in de wijken en dorpen te versterken. Onze scholen ontwikkelen zich daarom tot ontmoetingsplekken die een maatschappelijke functie vervullen, passend bij de leerlingpopulatie en de lokale behoeften. Wij maken ons er sterk voor dat het geheel van voorzieningen in een wijk of dorp aansluit bij deze behoeften. Daarnaast zetten we ons – samen met onze partners – in voor een goede spreiding van voorzieningen over de wijken en dorpen heen, zodat kinderen samen en dichtbij huis naar school en naar de opvang kunnen.

Samenwerking met Junis

Met het oog op kansengelijkheid vinden MorgenWijzer en Junis het belangrijk dat kinderen samen spelen, ontwikkelen en leren. Daarom hebben wij de gezamenlijke ambitie om in wijken en dorpen te werken aan een goede mix van voorzieningen voor kinderen van 0 tot 13 jaar. Op vrijwel alle



locaties werken we samen met Junis. De komende periode verankeren we deze samenwerking in een voorbereidingsstichting, om op termijn tot verregaande bestuurlijke integratie te komen. Bijkomend voordeel is dat we samen beter kunnen inspelen op de tekorten op de arbeidsmarkt en de verwachte toename van de vraag naar kinderopvang die het gevolg gaat zijn van de nieuwe financieringssystematiek.

Samenwerking binnen gemeenten

Op gemeentelijk niveau werken wij met lokale partners aan de Lokaal Educatieve Agenda. De uitgangspunten en ambities

daarin vertonen veel overeenkomsten met onze eigen doelen. Zo noemt de Lokaal Educatieve Agenda 2025-2035 van de gemeente Alphen aan den Rijn een gezamenlijke educatieve en pedagogische basis essentieel voor een gezonde en veerkrachtige ontwikkeling van kinderen en jongeren. Het organiseren van communities in de wijken en dorpen is een belangrijke ambitie, evenals het integraal en dichtbij huis organiseren van preventie en opgroei-ondersteuning, en het verantwoordelijkheid nemen voor ieder kind. In Nieuwkoop is de Lokaal Educatieve Agenda in ontwikkeling.

“Wij vinden het belangrijk dat iedere wijk of dorp de educatieve en pedagogische voorzieningen krijgt die aansluiten bij de behoeften van de bewoners. En dat die voorzieningen integraal met elkaar samenwerken zodat de kinderen in de wijk zich gezond, veilig en veerkrachtig kunnen ontwikkelen”

(Uit de Lokaal Educatieve Agenda Alphen aan den Rijn)

Samenwerking binnen het samenwerkingsverband

Eenzelfde lijn is te vinden in het koersplan 2026-2030 van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Rijnstreek. Het uitgangspunt is dat ieder kind goed onderwijs verdient, dichtbij huis en in een omgeving waar het zich gezien en gesteund voelt. In dit koersplan staat onderwijs op één, met jeugdhulp als onmisbare partner. De ambitie is om inclusief onderwijs mogelijk te maken door samen expertise de scholen in te brengen. Samenwerking wordt gezien als voorwaarde voor een dekkend aanbod van voorzieningen in de regio en een sluitende aanpak tussen onderwijs en jeugdzorg.

“We hebben álle kinderen nodig om de samenleving van de toekomst te vormen. Dat vraagt onderwijs waarin ieder kind kan meedoen, zich gezien voelt en zichzelf kan worden”

(Uit het Koersplan 2026-2030 van SWV PO Rijnstreek)

Samenwerking in de regio

Willen we in de hele regio Alphen aan den Rijn en Nieuwkoop komen tot een doorgaande lijn van onderwijs en opvang voor kinderen van 0 tot 13 jaar, dan is daar bovenbestuurlijke samenwerking voor nodig. MorgenWijzer, Junis, SCOPE en SPO WIJ de Venen onderschrijven het belang hiervan en willen daarop bewegen. De Code Goed Bestuur inspireert ons om over bestuursgrenzen heen samen het goede te doen voor kinderen en jongeren. Andere schoolbesturen en maatschappelijke kinderopvangorganisaties die dit gedachtegoed delen, kunnen hierbij aansluiten.

“Het doel is een optimale balans tussen regionale kracht en lokaal organiseren”

(Uit het gesprek over samenwerking in de regio)



Nawoord

De ontwikkeling van MorgenWijzer begint bij ons. Dat besef was voelbaar in alle gesprekken die we voor de actualisatie van dit strategisch plan hebben gevoerd. We spraken met leerlingen, ouders, leerkrachten, ondersteunend personeel, directeuren en onze regionale partners. Het waren zonder uitzondering inspirerende gesprekken, zoals blijkt uit de citaten verspreid door dit plan.



Aan de hand van alle gesprekken hebben we het strategisch plan 2023-2027 geactualiseerd. Daarna is het in concept voorgelegd aan onze directeuren. Met hun aanvullingen is het aangepast en vervolgens ter instemming voorgelegd aan onze GMR en ter goedkeuring aan onze Raad van Toezicht.

We willen iedereen die heeft meegedacht, heel hartelijk bedanken: leerlingen, ouders, leerkrachten, ondersteuners, directeuren, medewerkers van het

servicebureau, GMR, RvT, Junis, SCOPE, SPO WIJ de Venen en samenwerkingsverband Rijnstreek. Zonder jullie denkkracht was dit plan er niet gekomen!

Samenwerken is ons trefwoord voor de komende vier jaar. Met elkaar, met de kinderopvang, in de wijk, met partners in de regio. In het belang van goed onderwijs voor alle kinderen in Alphen aan den Rijn en Nieuwkoop. Want hún ontwikkeling begint bij ons.







Morgen
Wijzer