

KOERSPLAN
2022•2026



Leren de beste versie
van jezelf te zijn!

INHOUD

VOORWOORD	4
ONZE KOERS	6
OVER ONS	8
ONS FUNDAMENT	12
THEMA'S	14
IMPLEMENTATIE EN FACILITERING	26



VOORWOORD

Met gepaste trots presenteer ik het Koersplan 2022-2026 van Wijzer aan de Amstel. Dit koersplan is een belangrijk document voor onze stichting en scholen. Het is de weerslag van een traject dat in het schooljaar 2021-2022 heeft plaatsgevonden tijdens verschillende bijeenkomsten en ontmoetingen met onder meer leerkrachten, directeuren, stafmedewerkers, GMR-leden, leden van de Raad van Toezicht en diverse externe partijen.

Illustratief voor dit koersplan is dat

- het tot stand is gekomen met medewerking en inbreng van vele betrokkenen die het onderwijs in Uithoorn en De Kwakel een warm hart toedragen;
- het verder bouwt aan het Koersplan 2019-2022 en nieuwe accenten legt om onze ontwikkeling te continueren;
- het doelgericht en ambitieus is. We stellen onszelf een belangrijke opdracht om het onderwijs voor onze leerlingen nog beter te maken;
- het een afgewogen balans is tussen verbinding en vrijheid. Onze scholen trekken samen op, maar hebben ook de ruimte om zelf keuzes te maken op basis van hun eigen onderwijsvisie en leerlingenpopulatie.

Het motto van dit koersplan luidt:

Leren de beste versie van jezelf te zijn!

Het illustreert de opdracht waar we de komende jaren voor staan, samen met de leerlingen, leerkrachten, teams, scholen en stichting. We weten allemaal dat de beste versie van jezelf zijn iets is dat misschien wel nooit klaar is. Er is altijd ruimte voor groei en een volgende stap. Dat zien we bij leerlingen en medewerkers, maar ook in onze eigen organisatie die in verscheidenheid naar verbinding zoekt.

Het Koersplan 2022-2026 geeft aan wat we belangrijk vinden op het gebied van groei en ontwikkeling. We kiezen samen voor deze richting en nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid om vanuit vijf strategische thema's de komende jaren aan de slag te gaan.

Stichting Wijzer aan de Amstel bestaat bijna vier jaar. De afgelopen jaren is er aan de hand van het motto, ofwel de koers, 'Durf jezelf te zijn' gewerkt aan de ontwikkeling van onze scholen en de stichting. Met de nieuwe koers 'Leren de beste versie van jezelf te zijn!' borgen we onze resultaten en successen en leggen we nieuwe accenten. Die accenten gaan vooral over een groter zelfbewustzijn in samenwerking in- en extern en oog hebben voor ontwikkelingen om ons heen en daarop (tijdig) anticiperen.

Om ons heen vinden ontwikkelingen plaats die direct van invloed zijn op de kwaliteit van ons onderwijs. Een voorbeeld hiervan is het leerkrachten-tekort, waar we dagelijks mee te maken hebben. Dit vraagt om strategische keuzes, zodat we in de dynamiek van de huidige tijd de kwaliteit van ons onderwijs kunnen waarborgen voor onze leerlingen.

Tot slot wil ik graag iedereen bedanken die op welke wijze dan ook heeft bijgedragen aan de totstandkoming van dit koersplan.

Ronald Akkerboom
directeur-bestuurder

juli 2022



ONZE KOERS

Leren de beste versie van jezelf te zijn!

Is het motto ofwel de koers waarmee we de komende periode willen voortbouwen op de ontwikkeling die we samen en als afzonderlijke scholen hebben doorgemaakt in de afgelopen jaren. Een koers, die rekening houdt met waar wij nu staan en die aansluit bij de beweging en ontwikkelingen om ons heen. Hij geeft richting aan de (door)ontwikkeling van onze scholen en vormt de basis voor bovenschoolse beleidsontwikkelingen en innovaties. Daarnaast vormt het een kader voor het stellen van doelen en verantwoording over de realisatie daarvan.

Onze koers stuurt dus ons gedrag en beïnvloedt de keuzes die we op weg naar 2026 maken. Zodat de keuzes die we maken, ongeacht het onderwerp, getoetst kunnen worden aan de gekozen koers.





OVER ONS

2.1 Onze stichting

Onderwijsstichting Wijzer aan de Amstel bestaat uit de volgende zes basisscholen in Uithoorn en De Kwakel:

- het Duet
- De Kwikstaart
- De Springschans
- 't Startnest
- De Vuurvogel
- De Zon

De stichting verbindt de scholen, medewerkers, teams, leerlingen en ouders. De scholen zijn verschillend van karakter en omvang, maar kennen wel een sterke verbondenheid. Door de relatieve kleinschaligheid van de stichting - 2.000 leerlingen en 200 medewerkers - voelt iedereen zich gezien. De scholen bezitten een interconfessionele en katholieke grondslag.

Onze omvang zorgt voor korte lijntjes, zowel binnen de stichting als in samenwerking met partners in onze omgeving. We kennen elkaar, hebben oog voor elkaar en dagen elkaar uit om steeds weer te zoeken waar het beter kan. De verschillen tussen de scholen willen we behouden. Want juist door deze verschillen valt er voor leerlingen, en hun ouders, maar ook voor medewerkers iets te kiezen en ontstaat ruimte om van elkaar te leren. Dit alles maakt dat we trots zijn om samen Wijzer aan de Amstel te vormen.

Uithoorn

De Kwakel

2.2 Onze visie

Onze visie is verwoord in het visiekwadrant van de stichting. Het geeft de richting aan die we als stichting willen volgen op het gebied van:

LEREN

Wij maken wereldburgers van onze leerlingen. Door effectief onderwijs te bieden, vanuit keuzes die we onderbouwen met inzichten uit de wetenschap en de onderwijspraktijk.

ORGANISEREN

Binnen de stichting geven wij kwalitatief hoogstaand onderwijs.

PROFESSIONALITEIT

Wij zijn een professionele organisatie en maken onze keuzes vanuit een (wetenschappelijke) onderbouwing. Wij vinden het belangrijk dat medewerkers zich permanent blijven ontwikkelen.

VERBETEREN

Wij durven keuzes te maken en kunnen focussen op wat we belangrijk vinden en echt willen.

ONTWIKKELING VAN HET KIND

We leren de leerlingen vaardigheden die nodig zijn om binnen de maatschappij te kunnen functioneren.

2.3 Onze kernwaarden

Onze vier kernwaarden zijn leidend voor de manier van werken op onze scholen en de stichting. Ze dienen als wegwijzers in ons dagelijks handelen, vooral op momenten dat er verschillende belangen in het spel zijn. De kernwaarden geven richting aan hoe we dan met elkaar om willen gaan en zijn zichtbaar in ons gedrag, ons taalgebruik en in onze (ver)houding naar elkaar. Niet alleen binnen de stichting, maar ook in samenwerking met onze partners.

Elke school voegt als aanvulling een eigen kernwaarde toe in het schoolplan 2023-2027, vanuit de eigenheid van de school. Deze onderstreept de relatie tussen het koersplan en het schoolplan.

VERTROUWEN

Vertrouwen is een keuze. Vertrouwen in onszelf, maar ook in de relaties met anderen. We bouwen aan sterke (wederkerige) relaties, waarin we vertrouwen op de goede intenties van de ander en ook leren te vertrouwen op elkaars keuzes. Deze keuzes niet te veroordelen, maar te bevragen (vertrouwen met een open vizier).

BEVLOGENHEID

Bevlogenheid is zichtbaar, voelbaar, tastbaar en gaat over het werkelijk oog hebben voor ontwikkeling, leren en groei. Met een lach naar school; dat is wat we nastreven, vanuit intrinsieke motivatie, enthousiasme en trots. Dit geldt zowel voor onze leerlingen, als voor alle medewerkers.

AANDACHT

We kennen de kracht van aandacht. Van een ander echt zien, luisteren, vragen en begrijpen. Dit geldt zowel voor de persoon, als voor de boodschap. Werkelijke aandacht maakt hierin het verschil, want in echte ontmoetingen, raak je elkaar en ontstaan groei, ontwikkeling en kwaliteit.

EIGENHEID

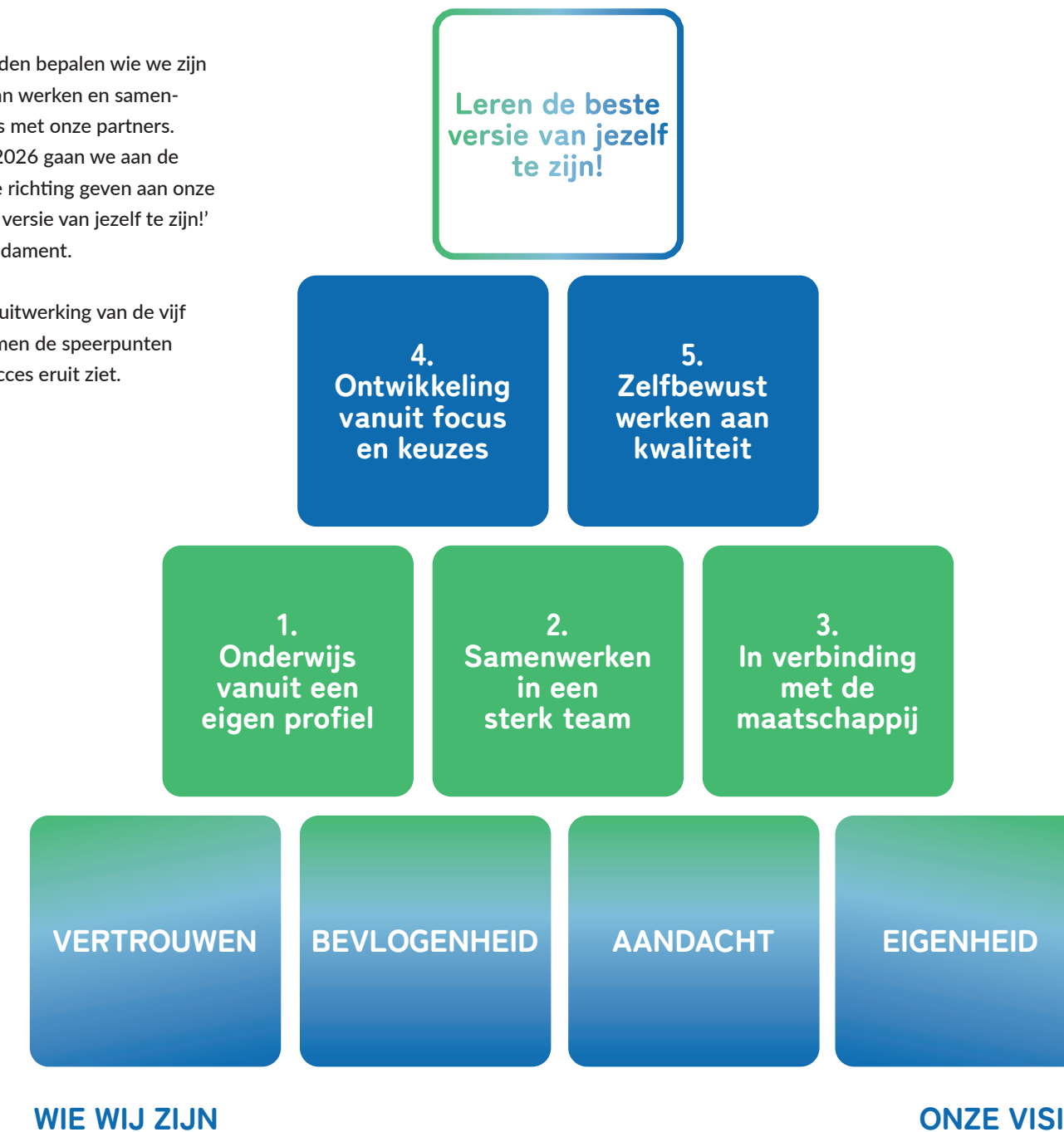
We verschillen van elkaar en zijn tegelijkertijd deel van een geheel. Je moet op zoek naar je eigenheid: je eigen plek, je eigen invloed en autonome keuzes. We waarderen verschillen, want daardoor valt er iets te kiezen. En vanuit de verschillen kunnen we ook leren door ontmoeting en een (professionele) dialoog met anderen. Deze verantwoordelijkheid hebben we. Zo zijn we een voorbeeld naar onze leerlingen.



ONS FUNDAMENT

Onze achtergrond, visie en kernwaarden bepalen wie we zijn en geven richting aan onze manier van werken en samenwerken, zowel binnen de stichting als met onze partners. Dat is ons fundament. Op weg naar 2026 gaan we aan de slag met vijf strategische thema's, die richting geven aan onze aangescherpte koers 'Leren de beste versie van jezelf te zijn!' en een aanvulling vormen op ons fundament.

In het volgende hoofdstuk volgt een uitwerking van de vijf verschillende thema's. Per thema komen de speerpunten aan de orde en geven we aan hoe succes eruit ziet.





THEMA'S

INHOUDELIJKE THEMA'S

De drie inhoudelijke thema's bevatten de kern van de aangescherpte koers.

1.
Onderwijs
vanuit een
eigen profiel



2.
Samenwerken
in een
sterk team



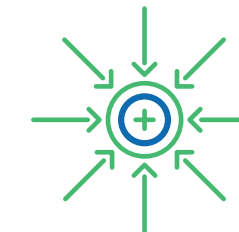
3.
In verbinding
met de
maatschappij



VOORWAARDELIJKE THEMA'S

De twee voorwaardelijke thema's gaan over het realiseren van de koers.

4.
Ontwikkeling
vanuit focus
en keuzes



5.
Zelfbewust
werken aan
kwaliteit





Thema 1 Onderwijs vanuit een eigen profiel

We hebben oog voor de wereld om ons heen. Zo kijken we niet alleen naar landelijke trends en ontwikkelingen, maar ook dichtbij, naar lokale ontwikkelingen in de gemeenschap Uithoorn en De Kwakel. Deze gemeenschap verandert steeds meer naar een mix van mensen met verschillende achtergronden. Met als gevolg o.a. meer diversiteit in kenmerken van peuter- en leerlingenpopulaties op onze scholen. Dit zien we bijvoorbeeld terug in taalontwikkeling, culturele achtergronden en sociaal-emotionele ontwikkeling en heeft als direct gevolg dat de onderwijsbehoeften van onze leerlingen sterk uiteenlopen en steeds meer maatwerk behoeven. Hier willen en moeten we goed op inspelen met ons onderwijs.

Binnen de stichting hebben we gemeenschappelijke opvattingen over de kwaliteitseisen die we aan de scholen stellen. Aanvullend hierop ontwikkelen de scholen gericht een eigen onderscheidend schoolprofiel, dat aansluit op de leerlingenpopulatie. Met het aanbod in onze scholen, willen we elk kind een gelijke kans op ontwikkeling geven, zodat elke leerling zijn of haar potentieel ontdekt en ontwikkelt.

Door goed inzicht in de ontwikkelingen van de populatie geven we ons onderwijs vorm: kwalitatief goede lessen, oog voor cognitieve vaardigheden en burgerschapsvorming. Onze gemeenschappelijke opvattingen over goed onderwijs geven richting aan de vraag wanneer we tevreden zijn over ons onderwijs en hoe dat eruit ziet.

Speerpunt 1. Bouwen aan kwalitatief goed onderwijs

Binnen Wijzer aan de Amstel verbinden we ons aan de gemeenschappelijke opvattingen over kwaliteit van onderwijs.

Iedere school formuleert, vanuit deze opvattingen en op basis van een eigen visie een duidelijk en passend schoolprofiel.

Goed onderwijs krijgt vorm op basis van een analyse van de (veranderende) leerlingenpopulatie en de bijbehorende onderwijsbehoeften, op school-, groeps- en leerlingenniveau.

Binnen onze scholen streven we naar kansengelijkheid.

Bij iedere school staan hoge verwachtingen centraal.

Op basis van het Koersplan 2022-2026 stelt iedere school een schoolplan op met afgeleide jaarplannen.

Hoe ziet succes eruit?

De scholen beschikken over een actuele analyse van (ontwikkelingen in) de leerlingenpopulatie.

De scholen leggen de verbinding tussen ontwikkelingen in de leerlingenpopulatie en de onderwijsbehoeften van leerlingen.

De scholen beschikken over een gezamenlijke visie op kansengelijkheid. Deze visie vertalen zij naar hun onderwijsaanbod.

Hoge verwachtingen zijn onderdeel van de schoolvisie en werkwijze.

Speerpunt 2. Onderwijs afgestemd op de leerlingen

De scholen bieden bewust en onderbouwd onderwijs aan en investeren in goede lessen (focus op didactische vaardigheden).

De scholen onderbouwen hun keuzes vanuit evidence informed werken.

Er is veel aandacht in ons onderwijs voor de manier waarop we met elkaar omgaan: normen en waarden en gedragsopvattingen (burgerschapsvorming).

We werken duurzaam samen met ouders en maken hiermee werk van educatief partnerschap.

Hoe ziet succes eruit?

De scholen maken gebruik van onderbouwde, didactische modellen.

De scholen streven ambitieuze doelen na op het gebied van kernvakken en burgerschapsvorming.

De scholen hebben een heldere visie op burgerschapsvorming en vertalen deze in de praktijk.

Binnen de stichting en de scholen maken we onderbouwde keuzes in onze (beleids)ontwikkeling. We handelen koersvast en waken voor hypes.



Thema 2 Samenwerken in een sterk team

We weten allemaal dat onze medewerkers in de scholen het verschil maken. Allereerst de leerkrachten, maar natuurlijk ook de overige teamleden, zoals directies, ib'ers en ondersteunend personeel. Het is helaas niet langer meer vanzelfsprekend om voldoende mensen te binden en te boeien voor de onderwijssector. Dat geldt ook voor onze stichting en scholen. We willen de komende jaren, vanuit inhoudelijke opvattingen over samenwerken in een sterk team, mensen binden en boeien om bij ons te komen en/of te blijven werken.

Aspecten die in dit kader belangrijk zijn gaan over het samenwerken in leerteams, veel ruimte bieden voor professionalisering en ontwikkeling en voor vakmanschap en meesterschap. Ontwikkellijnen die we de komende jaren betekenisvol en duurzaam uit willen bouwen binnen onze scholen en stichting.

Speerpunt 1. Ruimte voor ontwikkeling binnen teams

Elke medewerker zien en erkennen in zijn talent en vakmanschap (ook in hun potentieel).

Meer uitdaging en mogelijkheden realiseren voor (professionele) ontwikkeling met een goede balans tussen individu en collectief.

Hoe ziet succes eruit?

Binnen de scholen werken we samen in leerteams aan onderwijsontwikkeling (zie ook thema 5).

Er is een goede balans tussen autonome ontwikkeling van medewerkers en regie op de ontwikkeling van het team als geheel.

De gesprekkencyclus geeft richting aan de professionele ontwikkeling van medewerkers en hangt altijd samen met de relatie met leerlingen, de persoon, de taak, het team en de organisatie.

We leiden onszelf evidence informed op, vanuit het volgen van erkende opleidingen.

We vergroten de ruimte voor horizontale groei en ontwikkeling.

Speerpunt 2. Aantrekken en behouden van (nieuwe)medewerkers

We ontwikkelen binnen Wijzer aan de Amstel een visie voor het vinden en behouden van medewerkers.

We ontwikkelen perspectief en plannen op het breder werven van nieuwe medewerkers, in aansluiting op het onderwijs anders organiseren (vakdocenten, niet-leerkrachten).

We versterken de begeleiding en het opleiden van nieuwe medewerkers.

We realiseren ons onderwijs in een uitdagende werkomgeving, waar we vernieuwing en ontwikkeling delen en laten zien.

Hoe ziet succes eruit?

We ontwikkelen een perspectief op het werven van medewerkers die waardevol kunnen zijn voor onze scholen.

Op elke school geven we onderbouwd invulling aan een warme landing van nieuwe medewerkers, om uitstroom te voorkomen.

Samen leren en reflecteren is vanzelfsprekend voor nieuwe medewerkers (bijv. in leerteams en door intervisie).

We vergroten het perspectief op opleiden in de school.

We bouwen aan divers samengestelde teams (achtergrond, ervaring, kennis, sekse, etniciteit, etc.).



Thema 3 In verbinding met de maatschappij

De grenzen tussen maatschappelijke organisaties zijn op veel plekken in het land vervaagd en meer fluïde geworden, om de ontwikkeling van kinderen te ondersteunen over de grensvlakken van organisatiegrenzen heen. Want we weten dat de ontwikkeling van kinderen op allerlei plekken in de maatschappij plaatsvindt. Kinderen leren op basisscholen, maar ontwikkeling vindt bijvoorbeeld ook plaats op de voorschool (kinderopvang, VVE), bibliotheken, sportverenigingen, het voortgezet onderwijs en bij jeugdzorginstanties. We zien veel mogelijkheden, om samen met dit soort partners, leerlingen nog beter te begeleiden in hun ontwikkeling. We veronderstellen dat er mogelijkheden ontstaan, vanuit de doorontwikkeling van de Integrale Kind Centra (IKC's), die nu nog lastig te realiseren zijn. Deze mogelijkheden kunnen per school verschillen. Daarom krijgt iedere school veel ruimte om te onderzoeken met welke partners zij de samenwerking kunnen intensiveren. Dit vraagt om visie, gerichte keuzes, soms om compromissen en vasthoudendheid.

Speerpunt 1. Constructief samenwerken met partners voor onze leerlingen

De scholen werken met partners samen (bijvoorbeeld voorschool en kinderopvang) vanuit gemeenschappelijke doelen en vertalen deze samenwerking en werkwijze in een gezamenlijke uitvoeringsagenda.

De scholen werken samen met partners vanuit eenzelfde pedagogische aanpak.

De scholen zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling voor kinderen van 0-18.

Per school en in samenwerking met de belangrijkste partners onderzoeken we waar ruimte voor ontwikkeling zit in de samenwerking.

De scholen onderzoeken de mogelijkheden van een voorziening voor kinderen van 10-14 jaar.

Hoe ziet succes eruit?

Gedrag en taal van de samenwerkingspartners komen overeen (niet wij-zij) en we werken aantoonbaar vanuit één pedagogische aanpak.

Het is duidelijk welke partner we in welke situatie nodig hebben en hoe we elkaar kunnen versterken.

De 'lijntjes' met diverse samenwerkingspartners zijn kort. We geven samen prioriteit en vorm aan de ontwikkeling van onze kinderen.

Speerpunt 2. Levensecht leren

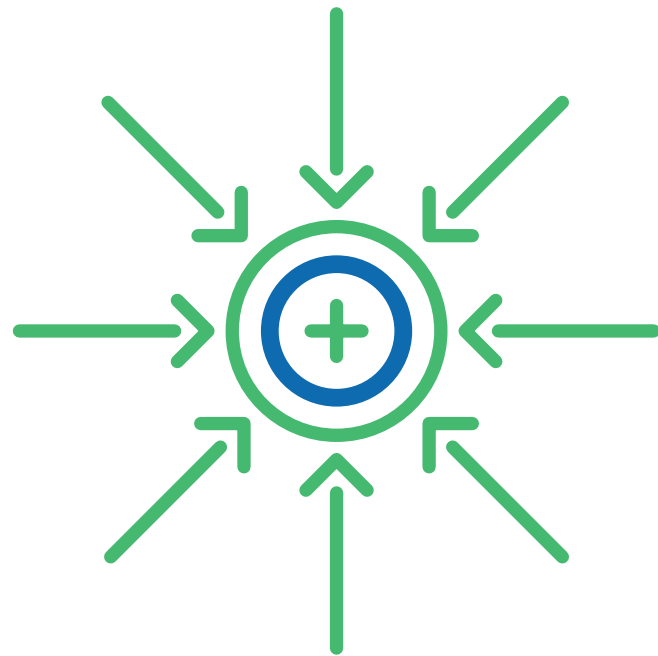
We vergroten de levensechte ervaringen in het onderwijs onder andere door de inzet van vakdocenten en van ouders. We verrijken op die manier het primaire proces.

Met leerlingen zoeken we de maatschappij en buitenwereld bewust op. We leren (ook) buiten de grenzen van de school.

Hoe ziet succes eruit?

Scholen kiezen voor een aanpak (of programma) waarin gast- of vakdocenten een plek hebben.

Scholen bouwen aan een breder aanbod om levensecht te leren binnen het primaire proces en passend binnen het schoolprofiel.



Thema 4 Ontwikkeling vanuit focus en keuzes

Om duurzaam kwaliteit te (blijven) leveren, is het nodig om af en toe afstand te kunnen nemen van de dagelijkse praktijk. Ruimte voelen om terug te blikken, te reflecteren, vooruit te kijken, nieuwe mogelijkheden te zien en alternatieven te ontdekken. We zien en merken dat dit niet vanzelfsprekend is. Hier willen we komende jaren structureel meer tijd voor vrij maken. Hiervoor moeten we prioriteiten stellen en op basis daarvan gericht ruimte inbouwen voor ontwikkeling. Dit geldt zowel voor samen specialiseren en professionaliseren als voor onderwijsinnovatie. Met deze twee speerpunten willen we structureel een initiërende en leidende positie innemen, zodat we meer invloed kunnen uitoefenen op cruciale thema's, in plaats van speelbal te zijn van ontwikkelingen om ons heen.

Speerpunt 1. Krachten bundelen om te specialiseren en te professionaliseren

We bieden meer ruimte voor het ontwikkelen van specialismen binnen teams.

Bovenschools bundelen we expertise en specialismen.

We bieden meer ruimte voor gespecialiseerde scholing en professionalisering, vanuit teamdoelen en individuele werkgerelateerde ambities.

We brengen meer focus aan in teamscholing en scholing op stichtingsniveau. Dit doen we vanuit een gezamenlijke aanpak en differentiatie met het oog op een olievlekwerking van kennis.

Hoe ziet succes eruit?

Specialisten delen hun kennis met het team en leiden nieuwe specialisten op.

Ontwikkelen van een 'Wijzer Academie', waarin kennis van binnen en buiten de stichting wordt uitgewisseld.

Scholen weten van elkaar welke thema's of scholing aangeboden worden, zodat collega's op de hoogte zijn en kunnen deelnemen.

Speerpunt 2 Innovatie in de onderwijsorganisatie

We organiseren het onderwijs op basis van weloverwogen en duurzame keuzes.

We anticiperen daarbij op toekomstige ontwikkelingen, zowel qua leerlingenpopulatie als qua personeel.

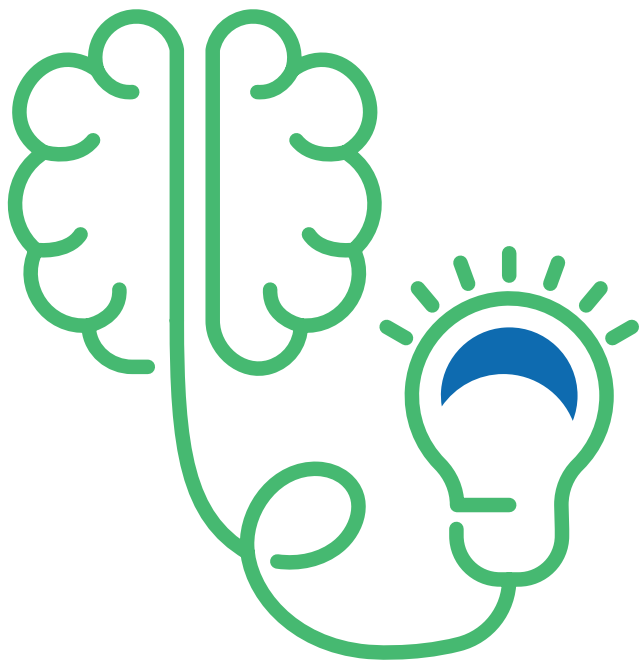
We erkennen andere onderwijs(organisatie)vormen en samenwerkingen (bijv. met stichting IMC Weekendschool), die zijn afgestemd op de populatie en de actualiteit (personeelstekorten).

We verkennen andere manieren om de onderwijsorganisatie vorm te geven.

Hoe ziet succes eruit?

Proactief onderzoeken en in gesprek gaan met deskundige externe organisaties met als doel het aanbod voor de leerlingenpopulatie te verrijken en de formatie te ondersteunen.

Op basis van onderzoek tot beredeneerde kwaliteitsrijke keuzes komen in andere organisatievormen (ook i.s.m. formatie).



Thema 5 Zelfbewust werken aan kwaliteit

Wij willen blijven leren om de beste versie van onszelf te kunnen zijn. Dit doen we door steeds bewuster, beter onderbouwd en preciezer te werk te gaan. Welke keuzes maak je? Welke alternatieven zijn er? Wat leer je van de gemaakte keuzes? Door stapsgewijs en structureel te werken, bouwen we verder aan kwaliteit en ontwikkeling in ons onderwijs. Werken aan kwaliteit is geen individuele exercitie. We doen het gezamenlijk. Bijvoorbeeld door samen bij te dragen aan de ontwikkeling van kennis en onderzoek, door het leren in leerteams te versterken, maar ook door binnen de stichting samen op te trekken in kwaliteitsontwikkeling. Dit is nog niet vanzelfsprekend en vraagt om zelfreflectie. Waar sta ik nu? Waar wil ik naartoe? Wat wordt mijn volgende stap? Bij de beantwoording van deze vragen moeten we de balans bewaken tussen individueel belang en gemeenschappelijke belangen.

Speerpunt 1.

Focus op kwaliteit

We brengen meer focus aan (afbakenen) door gemeenschappelijke prioriteiten te stellen en deze centraal te stellen in onze ontwikkeling.

We ontwikkelen doelgericht en onderbouwd; evidence informed.

We evalueren periodiek onze werkwijze en bijbehorende resultaten.

We besteden meer aandacht dan voorheen aan borging van ontwikkelingen op de scholen en bij de stichting.

Hoe ziet succes eruit?

We werken met een zichtbare plan- en kwaliteitscyclus.

Wat we verstaan onder kwaliteit is duidelijk beschreven en zie je terug in de scholen.

Resultaten worden duurzaam bestendigd (borging).

Speerpunt 2.

Reflecterend leren in (leer)teams

We werken in (leer)teams aan een professionele ontwikkelcultuur, gericht op kwaliteitsverbetering.

We vergroten het zelfbewustzijn op het eigen handelen, door momenten voor reflectie in te bouwen (kennis en vaardigheden).

Deze reflectiemomenten zijn gekoppeld aan de lessen, in samenhang met wetenschappelijke inzichten en onderbouwing.

Hoe ziet succes eruit?

Teams werken samen in leerteams, gebruiken hierin verschillende reflectietechnieken als intervisie, collegiale consultatie en feedbackgesprekken.

We versterken onze samenwerking met schoolopleiders (ook via de pabo's).



IMPLEMENTATIE EN FACILITERING

5.1 Implementatie

Een koersplan op papier komt pas tot leven in de dagelijkse praktijk. Die praktijk is uitdagend en weerbarstig. De uitdagingen die op het onderwijs afkomen zijn complex. Het Koersplan 2022-2026 geeft richting in dit complexe krachtenveld. Het is van belang dat we er met elkaar in slagen onze koers te vertalen en zichtbaar te maken in ons handelen. Onze planning- en controlcyclus helpt ons bij het realiseren van de doelstellingen die wij voor vier jaar vastleggen. Wij werken vanuit een continu en eenduidig proces van plannen, uitvoeren, bewaken, evalueren en zo nodig bijstellen.

Het Koersplan 2022-2026 vormt het startpunt van deze planning- en controlcyclus. We vertalen het koersplan nog naar:

- Schoolbeleid, via de scholen. Met het schoolplan (2023-2027) en de jaarplannen maken de schoolteams een vertaalslag van deze koers naar hun eigen context.
- Een bovenschools (jaarlijks) implementatieplan. Met een bovenschoolse (meerjarige) planning van activiteiten geven we gefaseerd uitwerking aan deze koers. Bijvoorbeeld door specifieke projecten of portefeuilles.

Tussentijdse (kwartaal)rapportages en de jaarrekening maken de voortgang van de uitvoering inzichtelijk. Hiertoe worden instrumenten ingezet om actuele informatie te verzamelen over de kwaliteit van en in de scholen, de bedrijfsvoering, de organisatie als geheel en over de tevredenheid van leerlingen, ouders en personeel.

Deze manier van werken, wordt de komende periode verder ontwikkeld binnen de stichting. Daarbij is niet alleen oog voor de procedurele werkwijze en aanpak, maar ook voor de afspraken die we met elkaar maken om deze werkwijze echt tot gemeengoed te maken.

5.2 Facilitering

Realisatie van het koersplan vraagt om gerichte investeringen, in bijvoorbeeld faciliteiten, menskracht en gerichte (bij)scholing. Bij de toedeling van middelen geeft het plan ons richting. De verschillende begrotingen zullen dan ook worden opgesteld met deze koers als raamwerk.

Wijzer aan de Amstel stelt voor het eind van een kalenderjaar een jaarbegroting voor het volgende kalenderjaar op en een meerjarenbegroting voor de periode van vier jaar.

Onder regie van de P&O medewerker en de controller stellen de schooldirecteuren afzonderlijk het personele deel van hun begroting (formatie) op. Daarnaast maken directeuren investeringsplannen op het gebied van onderwijsmethoden, ICT en meubilair.

Meerjarenonderhoudsplannen worden jaarlijks tegen het licht gehouden en in de begroting geactualiseerd voor het komende kalenderjaar.

Bovenschools werken wij met vastgestelde doelbudgetten (potjes) voor het realiseren van onderwerpen uit het koersplan. De besteding van deze budgetten wordt op basis van een transparant proces toegekend, besteed en verantwoord.

Voor de overige materiële lasten krijgen de directeuren een budget toegekend. Bijvoorbeeld voor scholing, schoolbegeleiding, overige personeels- en beheerslasten, telefoonkosten en het onderwijsleerpakket (methoden en verbruik).

Het risicobeheer krijgt een vaste plaats in het begrotingstraject. Hiervan wordt tekstueel verslag gedaan en, indien nodig, worden er bedragen opgenomen behorend bij een vastgesteld risico of de te treffen beheersmaatregel.



5.3 Controlfase – budgetbewaking

Betrouwbare informatievoorziening speelt een cruciale rol in de controlfase. De bestuurder rapporteert via een kwartaalrapportage over de inzet en uitputting van budgetten aan de Raad van Toezicht en zorgt voor maandelijkse loonkostenbewakingsoverzichten. In toenemende mate wordt in het onderwijs een koppeling gelegd tussen de inzet van middelen en de bereikte opbrengsten. Het rapporteren over het verwezenlijken van deze doelen zal verder uitgedacht en uitgewerkt dienen te worden.

Tenslotte dient het jaarverslag, bestaande uit het bestuursverslag en de jaarrekening, als een inhoudelijke en financiële verantwoording van het gevoerde beleid.

5.4 Planning & controlcyclus in kaart

	Uitvoerder(s)	Periode
Planontwikkeling		
Strategisch beleidsplan vertalen in planning activiteiten		na vaststellen nieuw strategisch beleidsplan
Activiteiten vertalen in (meerjaren) raming		na vaststellen nieuw strategisch beleidsplan
Bestuurlijk jaarplan	Bestuurder	
Planningsfase – begroting		
Investeringsplannen methoden, ict en meubilair	Schooldirecteuren	september - oktober
Actualiseren bestuursformatieplan huidig schooljaar + voorlopig formatieplan volgend schooljaar (personele begroting)	Schooldirecteuren, P&O’er en controller	september - november
Jaarlijkse actualisatie meerjaren onderhoudsplannen	Bestuurder, schooldirecteuren, controller, huisvestingsadviseur	juli - september
Huisvestingslasten	Controller, bestuurder	september - oktober
Materiële budgetposten	Directeuren, controller	september - oktober
Bovenschoolse begroting	Bestuurder, controller	oktober - november
Risico’s vaststellen en beheersmaatregelen benoemen	Bestuurder, directeuren, controller	oktober - november
Bespreking (meerjarenbegroting) in auditcommissie RvT	Bestuurder, controller	december
Bespreking (meerjarenbegroting) in GMR	Bestuurder, controller	december of januari
Controlfase – budgetbewaking		
Tussentijdse rapportages	Controller	april, augustus, oktober
Maandelijks stafoverleg	Bestuurder, P&O’er en controller	rond 15e van de maand
Loonkostenbewaking	Bestuurder, P&O’er en controller	rond 15e van de maand
Doornemen schoolexploitaties en afwijkingen bespreken	Schooldirecteuren, controller	3 of 4 keer per jaar
Opstellen bestuursverslag	Bestuurder, P&O’er en controller	februari - april
Bespreking jaarverslag in auditcommissie RvT	Bestuurder, controller	mei

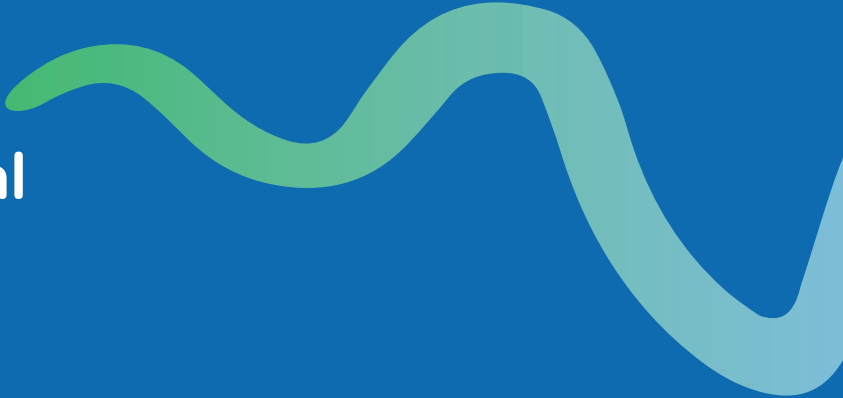
Realisatie en productie

Dit koersplan is mede tot stand gekomen met medewerking van Femke Rood (JIJ BENT) en Mark Ackermans (B&T organisatieadvies).

Eindredactie en vormgeving - Synecom

Fotografie - Désirée Verstege



A decorative wavy line in shades of green and blue, starting from the right edge and moving leftwards, partially overlapping the text.

wijzeraandeamstel.nl

Onderwijsstichting Wijzer aan de Amstel

Eendracht 8 • 1423 ET Uithoorn

T 0297 - 56 27 13 E info@wijzeraandeamstel.nl