

*Worden wie je
ten diepste al bent*

Schoolplan Koers2025

VOORWOORD

Beste expeditieleden,

Eind 2019 zijn we in onze organisatie begonnen met de voorbereidingen voor onze expeditie. Inmiddels zijn we alweer ruim een jaar onderweg. We hebben de afgelopen maanden onze ambities uitgesproken en opdrachten geformuleerd. Dat hebben we vastgelegd in Koers2025 onder de titel 'De kracht van samen'. Hierin staat wat ons van binnenuit drijft en wat de buitenwereld van ons verwacht. De afgelopen periode hebben we deze opdrachten verder uitgewerkt naar drie strategische routes. Daarover gaat het in dit plan.

Koers 2025 is ook het schoolplan voor onze afzonderlijke scholen en laat de verbinding zien met belangrijke andere (beleids)documenten. Deze documenten zijn beschikbaar via ons bestuursbureau en terug te vinden op onze websites.¹

De komende jaren willen we onze leerlingen nog beter voorbereiden op hun toekomst. Onze eindbestemming? Elke leerling op de juiste plek en hen begeleiden om te worden wie ze ten diepste al zijn. Dat betekent onder meer dat wij met ons specialistisch onderwijs een bijdrage willen leveren om het reguliere onderwijs nog meer te versterken. En dat we zo, samen met onze samenwerkingspartners, passend(er) en inclusiever onderwijs op veel plekken in de regio, dichtbij huis mogelijk maken.

Zo eenvoudig als het is opgeschreven, zo omvangrijk en complex is de uitvoering hiervan. Want deze majeure opgave vraagt veel van onze organisatie. Van de kwaliteit en aanbod van ons onderwijs; van de wijze waarop wij het onderwijs organiseren; de wijze waarop wij ons werk doen en de wijze waarop wij het werk vanuit bedrijfsvoering ondersteunen. Maar het betekent ook wat voor de samenwerking met partners in de regio; met gemeenten, zorgorganisaties en andere onderwijsinstellingen. Wij kunnen deze reis dus niet alleen afleggen. We hebben elkaar keihard nodig.

We gaan de komende jaren op expeditie met als opdracht dat alle kinderen goed terecht komen. We weten nu nog niet wat we onderweg tegen komen. We gaan bergen beklimmen en bruggen bouwen. Ieder van ons vanuit een ander startpunt en in een ander tempo. Maar uiteindelijk is het een gezamenlijke inspanning om dezelfde top te bereiken. Dus ga je mee?

Hartelijke groet,

Gijs de Bont

Voorzitter college van bestuur

¹ Koers 2025 omvat de wettelijke eisen conform artikel 12 van de Wet op het primair onderwijs (WPO), artikel 21 van de Wet op de expertisecentra (WEC), artikel 24 van de Wet op het voortgezet onderwijs (WVO), artikel 15 van de WPO-BES en artikel 50 van de WVO-BES.

INLEIDING

We hebben in 2019 en 2020 hard gewerkt om een stevig fundament te leggen voor onze Koers2025: onderzoek, vragenlijsten, conferenties en goede gesprekken met onze interne en externe stakeholders. Samen bepaalden we de richting waarin wij ons moeten ontwikkelen. Hieruit vloeide “De kracht van samen”. Wij kunnen het niet alleen en alleen samen met onze partners kunnen we van betekenis zijn voor de kinderen en jongeren op onze scholen. Daarvoor is het belangrijk dat partijen in de regio weten wat ze bij ons kunnen komen halen. We hebben daarom nog veel te doen als het gaat om ‘be good en tell/sell it’.

Ook binnen Biezonderwijs willen we weten waarover we elkaar kunnen bevragen. Het is belangrijk dat alle medewerkers van onze scholen en De Kracht elkaars expertise kennen en deze in het werk inzetten. Zo kunnen ze hun kennis en ervaring onderling delen en het juiste doen op het juiste moment. Zo wordt Biezonderwijs, meer nog dan nu al, een organisatie waar je wilt werken, omdat je je kunt ontwikkelen en omdat je, samen met fantastische collega’s en goede partners, het verschil kunt maken voor kinderen en jongeren.

LEESWIJZER

Voorwoord en inleiding	pag. 2-3
Organisatie	pag. 4-5
Koers 2025	pag. 6-7
De routekaart	pag. 8 t/m 24
- Route 1: <i>Aandacht</i> voor Onderwijs	
- Route 2: <i>Aandacht</i> voor werken en leren	
- Route 3: <i>Aandacht</i> voor ondersteuning	
Slotwoord	pag. 25

ORGANISATIE

Biezonderwijs bestaat uit 3 scholen voor speciaal basisonderwijs, 2 scholen voor speciaal onderwijs, 3 scholen voor voortgezet speciaal onderwijs, een school voor praktijkonderwijs, een expertisecentrum De Kracht en een bestuursbureau.

Bij Biezonderwijs bieden we onderwijs aan en begeleiden we leerlingen die bij leren en opgroeien extra ondersteuning nodig hebben. Als experts in specialistisch onderwijs bereiden we hen optimaal voor om weerbaar en wendbaar te zijn in de toekomst. Zo zijn we betekenisvol en maken wij voor elke leerling het verschil. Wij kunnen dit, omdat we onze kernwaarden Vertrouwen, Ontwikkeling, Samen in ons DNA hebben verankerd. Deze waarden geven aan waar wij als organisatie en professionals voor staan.

De scholen van Biezonderwijs:

- De Bodde (SO en VSO)
- SG De Keyzer (SO en VSO)
- Parcours (VSO)
- Noorderlicht (SBO)
- Westerwel (SBO)
- Zonnestein (SBO)
- Praktijkcollege Tilburg

Op onze scholen geven we les aan 1.952 leerlingen (telling per 1 oktober 2020). Een gepassioneerd team van 532 medewerkers (telling eind december 2020) verzorgt in Tilburg en Goirle speciaal basisonderwijs, (voortgezet) speciaal onderwijs en praktijkonderwijs.

Expertisecentrum De Kracht:

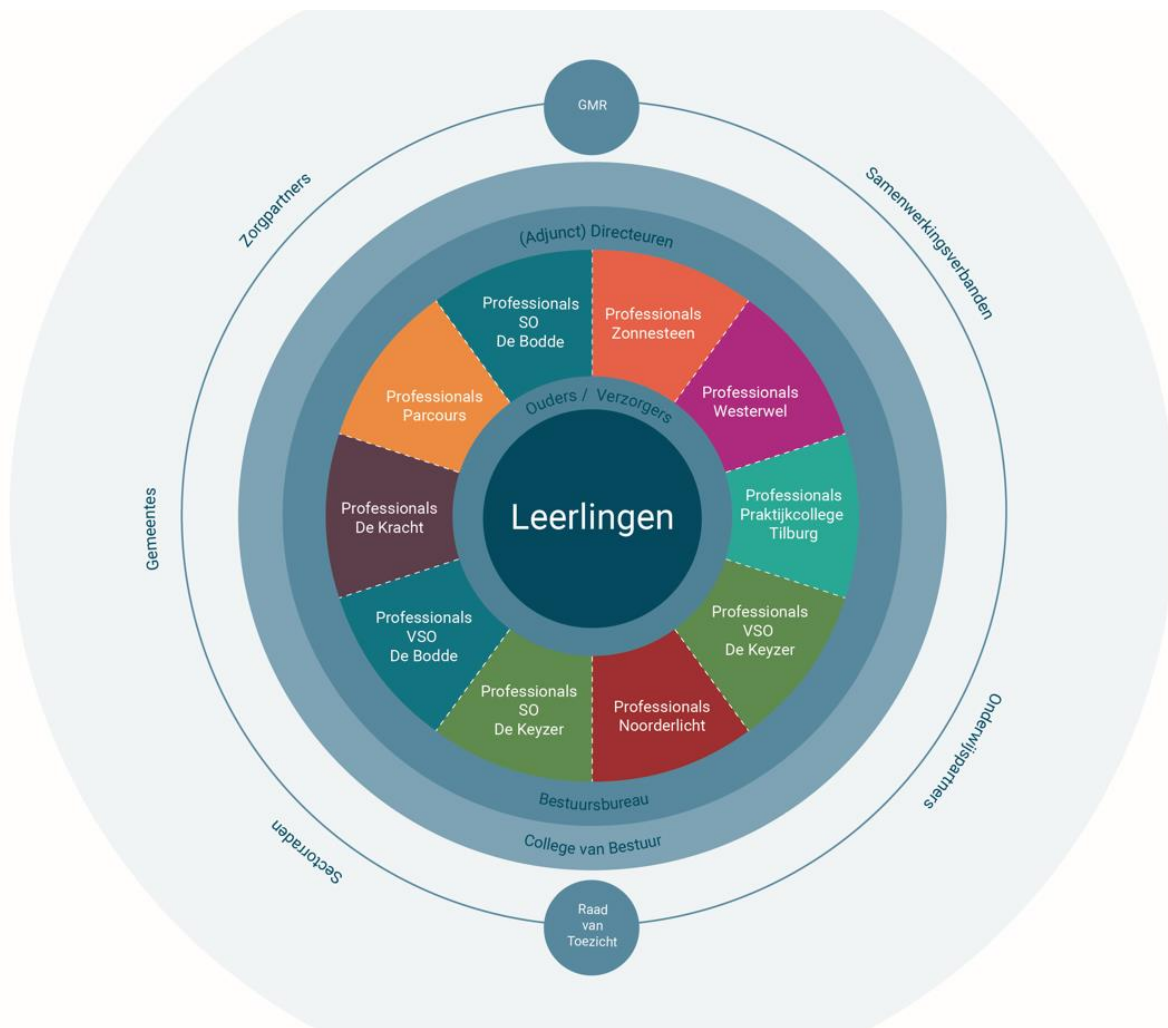
Een bijzonder onderdeel van Biezonderwijs is Expertisecentrum De Kracht. De 48 experts (telling eind december 2020) bieden extra ondersteuning in het versterken van leerlingen, ouders, leerkrachten en professionals in het regulier en specialistisch onderwijs. Dit doen ze op individueel niveau en in groepsverband in de vorm van training, coaching, begeleiding, onderzoek en onderwijsarrangementen.

Bestuursbureau

Binnen het Bestuursbureau werken (12) medewerkers (HR; ICT; Controlling; Communicatie; Onderwijskwaliteit; Bedrijfsvoering; Bestuursondersteuning) ten dienste van de scholen en Expertisecentrum De Kracht.

Organisatie.

In het organogram is de inrichting van onze organisatie weergegeven.



Onze professionals

Onze professionals werken interdisciplinair aan het bieden van onderwijs gebaseerd op de ondersteuningsbehoefte(n) van elke leerling, binnen en buiten Biezonderwijs. Leerlingen worden individueel voorbereid op hun toekomst. Zodat ze zo succesvol mogelijk een vervolgstap (doorstroom) kunnen zetten en de kans krijgen zich volledig te ontwikkelen.

Onze adjunctdirecteuren

De adjunctdirecteuren zijn primair verantwoordelijk voor de begeleiding en sturing van onze professionals. Zij zijn alleen of in samenwerking met collega adjunct-directeuren binnen een school verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding en ondersteuning aan de school. Dit betreft zowel de beleidsontwikkeling (gericht op de korte en langere termijn) als het operationele management.

De adjunctdirecteur vormt samen met collega adjunctdirecteuren, directeuren en college van bestuur het leidinggevend kader van Biezonderwijs en ontwikkelt mede het strategisch beleid en het beleidskader voor Biezonderwijs als geheel.

Onze directeuren

De directeur is integraal verantwoordelijk voor de school en voor de strategie en de resultaten van de school op het gebied van onderwijskwaliteit, bedrijfsvoering en HRM. De directeur ontwikkelt hiervoor het meerjaren onderwijs en kwaliteitsbeleid.

Daarnaast is de directeur onderdeel van het directieteam en ontwikkelt mede het strategisch beleid en het beleidskader voor Bijzonderwijs als geheel. De directeur vertegenwoordigt de school en Bijzonderwijs in de strategische netwerken van de organisatie.

Ons college van bestuur

Het college van bestuur is eindverantwoordelijk voor Bijzonderwijs. Dat betekent niet alleen zorgen voor de juiste ondersteuning en facilitering van het onderwijs, maar ook zorgen het 'toekomstproof' houden van Bijzonderwijs. Het college van bestuur is derhalve verantwoordelijk voor de vaststelling en uitvoering van het strategisch beleid, stelt de kaders voor de beleidsontwikkeling vast en vertegenwoordigt Bijzonderwijs naar buiten toe.

Onze raad van toezicht

Bij Bijzonderwijs is de raad van toezicht het orgaan dat de kwaliteit van besturing controleert en ondersteunt. Hiervoor volgt zij de richtlijnen van de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs.

Onze Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

De gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) is belangrijk bij de besluitvorming bij Bijzonderwijs. De GMR toetst het beleid voordat het definitief wordt vastgesteld. De GMR heeft advies- en instemmingsrecht. Hiervoor overlegt de GMR met het bestuur.

KOERS2025

Wij staan voor: SAMEN

We werken samen met leerlingen, hun ouders, onze collega's en met de mensen en instanties om ons heen. Ieder vanuit zijn eigen expertise. In de wetenschap dat we zo het verschil maken voor onze leerlingen. We leggen verbindingen en leren van en met elkaar.

Wij staan voor: ONTWIKKELING

We staan voor goed onderwijs. In een fijne leer- en werkomgeving blijven we onszelf ontwikkelen en zetten we ons in voor de ontwikkeling van onze leerlingen in de breedste zin van het woord. We zien hun mogelijkheden en vinden samen oplossingen, ook als die in eerste instantie niet binnen de huidige regels passen.

Wij staan voor: VERTROUWEN

Leerlingen, ouders, collega's en de mensen in ons netwerk weten dat ze op ons kunnen vertrouwen. We staan voor een veilige omgeving waar we mogen leren van fouten, waar we oog hebben voor elkaar en waar de sfeer open is.

Als specialistisch-onderwijsorganisatie hebben we voor onszelf voor de komende jaren twee opdrachten geformuleerd. Zo willen wij onze leerlingen met steeds beter onderwijs optimaal voorbereiden op een succesvol vervolg in de maatschappij. Daarnaast willen we met elkaar een fijne leer- en werkplek creëren, zodat we optimaal kunnen presteren in ons uitdagende werk, dat zo belangrijk is en waar we trots op zijn.

Opdracht 1: leerlingen met passend onderwijs optimaal voorbereiden op de toekomst

Als onderwijsexperts werken we elke dag hard aan deze opdracht. We steken er onze energie in en halen er onze energie uit. We zijn nooit uitgeleerd en hebben de volgende ambities:

- **We werken samen aan nóg beter passend onderwijs**
We blijven continu zoeken naar manieren om ons specialistisch onderwijs nóg beter te maken. Dat doen we op onze eigen scholen en bij ons expertisecentrum. Daarnaast zien we het als onze missie om vanuit onze expertise bij te dragen aan inclusiever regulier onderwijs op scholen waarmee we samenwerken.
- **We maken actief verbinding**
We maken actief verbinding met relevante partijen en zorgen ervoor dat onze omgeving ons en onze successen ziet en dat wij de omgeving zien, met al haar mogelijkheden. Als de oplossing buiten onze expertise ligt, nemen we de verantwoordelijkheid om de juiste deskundige te vinden in ons netwerk of daarbuiten.

Opdracht 2: zorgen voor een fijne leer- en werkomgeving

Welke rol je ook hebt binnen Biezonderwijs, een goede werksfeer creëren we samen. Goed werkgeverschap en goed werknemerschap gaan hand in hand. Met elkaar zorgen we ervoor dat het fijn is om bij Biezonderwijs te werken en dat we daar trots op zijn. Als professionals zijn dit onze ambities:

- **We zijn open en eerlijk**
We doen wat we zeggen en zeggen wat we doen. We communiceren transparant, eerlijk en respectvol met leerlingen, ouders, collega's en andere betrokkenen. We spreken elkaar aan als we denken dat het

beter kan en laten het ook weten als het goed gaat. Zo werken we in een veilige omgeving, waarin we kunnen groeien als professional en waarin ruimte is voor werkplezier.

- **We zijn flexibel**

We denken in mogelijkheden en staan open voor verandering. We kijken steeds hoe ver we kunnen meebewegen richting een optimale oplossing.

- **We tonen eigenaarschap**

We tonen eigenaarschap bij het zoeken of creëren van oplossingen voor problemen. Daarbij denken en handelen we out-of-the-box en doen we meer dan wat vanzelfsprekend is, omdat we ons verantwoordelijk voelen voor het collectief.

DE ROUTEKAART

Bij het bouwen aan onze koers werd één ding bevestigd: alle collega's van Biezonderwijs willen het beste uit alle leerlingen halen. En iedereen wil dat leerlingen goed terechtkomen. Goed in het vervolgonderwijs, goed op de arbeidsmarkt of goed in de dagbesteding. Vanuit die intrinsieke drijfveer staan we elke dag weer op. Dit willen we realiseren in een samenleving die continu aan verandering onderhevig is. We moeten onder meer rekening houden met de impact van technologie en de toenemende digitalisering; met de veranderende arbeidsmarkt en de gevolgen voor beroepskeuzes én met de vaardigheden die dat van de leerlingen vraagt.

Duurzaam duurt het langst

Zoals hierboven al geschetst, bouwen we onze koers in steeds veranderende wereld. Eén van de maatschappelijke ontwikkelingen waar we bij het uitwerken van onze koers oog voor willen houden, is duurzaamheid. Dat gaat over energie; recyclen; duurzaam inkopen en duurzaam huisvesten. Maar het gaat over nog veel meer. Het gaat ook over een transitie in het onderwijs; over het al op jonge leeftijd aanleren van andere vaardigheden om naar maatschappelijke en actuele vraagstukken en problematieken te kijken; zoals klimaatverandering en wat je er zelf aan kunt bijdragen om het tegen te gaan. Wij vinden het onze verantwoordelijkheid om hier in ons onderwijsaanbod ook de komende jaren aandacht voor te vragen.

En met bovenstaand gegeven in het achterhoofd, hebben wij dan ook dit beleidsplan geschreven.

Drie routes

Koers2025 geeft ons een vergezicht; de stip op de horizon waar we samen naar toe willen. Daarbij weten we dat we bergen moeten overwinnen en bruggen moeten bouwen. Dat we onderweg tegenslag ervaren en soms wat langer op één plek moeten blijven om vervolgens onze weg naar boven te vervolgen. We hebben de komende jaren verschillende routes af te leggen om de top samen te bereiken:

1. *Aandacht* voor onderwijs
2. *Aandacht* voor werken en leren
3. *Aandacht* voor ondersteuning

Deze routes worden hieronder op hoofdlijnen uitgewerkt. De belangrijkste stations worden beschreven. Bij het opstellen van deze routekaart wisten wij dat de beweging die we inzetten nooit af is. En niets is in beton gegoten. Voortschrijdend inzicht, nieuwe initiatieven, ideeën en veranderende maatschappelijke en politieke omstandigheden maken dat we onze route tussentijds bij moeten stellen. We bepalen samen onze doelen en werken daar elke dag weer toegewijd aan. We voeren continu met elkaar het gesprek over onze bedoeling in het onderwijs. Waarbij we weten dat we fouten maken. En dat is goed, want fouten zijn het bewijs dat we continu willen leren. Om er vervolgens samen beter van te worden.

Wij willen langs deze weg iedereen bedanken die mee heeft geholpen bij het uitstippelen van onze routes.

Route 1: Aandacht voor Onderwijs

Met elkaar de goede dingen doen en de dingen goed doen

De ambitie om met elkaar te werken aan nog beter passend en inclusiever onderwijs vraagt veel van ons en van onze samenwerkingspartners. Want als we echt, vanuit het belang van elke leerling, kijken naar de kwaliteit van ons onderwijs en de wijze waarop wij het nu organiseren, dan gaat er de komende jaren het onderwijs en het sociale domein veel veranderen. Dit kan als we intensief de samenwerking opzoeken; leren van en met elkaar en kritisch naar onszelf en naar elkaar kijken. Zowel binnen en tussen onze scholen, als met de buitenwereld (zorgpartners; gemeenten; samenwerkingsverbanden; regulier onderwijs, etcetera).

Hoe de scholen vormgeven aan het pedagogisch-didactisch klimaat, schoolklimaat en burgerschapsonderwijs is terug te lezen op de websites van de scholen. Hier wordt ook beschreven hoe de scholen zorgen voor veiligheid en bewaken dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen. In de schoolondersteuningsprofielen staat welke extra ondersteuning de scholen bieden.

We doen op deze route onder meer de volgende stations aan. Per station beschrijven we wat er concreet aan resultaten wordt behaald:

Vertrekpunt:

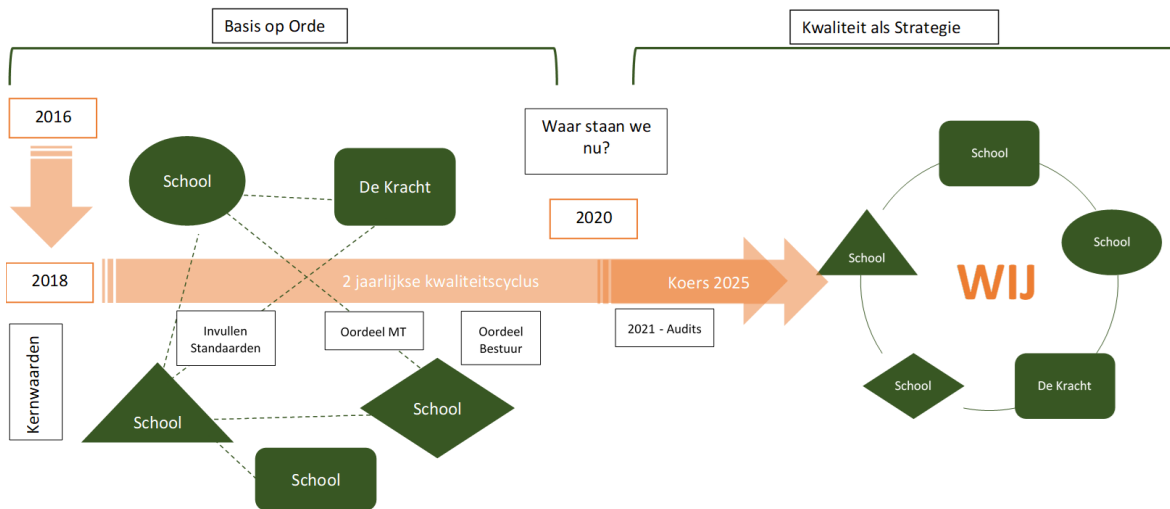
Dit schoolplan wordt vertaald naar het jaarplan. Hierin worden concrete acties uitgewerkt, waaronder inhoudelijke doelstellingen van het onderwijs.

Onderwijskundig beleid:

Kwaliteit als strategie

In het eerder vastgestelde beleid uit 2016 en 2018 is besloten om eerst de basiskwaliteit op orde te brengen. Dat is gebeurd via zelfevaluaties. Deze evaluaties zijn gebaseerd op de standaarden en deugdelijkheidseisen van de Inspectie van het Onderwijs en werden per school bekeken en geëvalueerd. In het najaar van 2019 zijn we vervolgens gestart met initiatieven om te komen tot een Koers 2025.

Vanaf 2020 hebben we veel aandacht besteed aan het verfijnen en borgen van de kwaliteit op de scholen. We constateerden dat er een nieuwe werkwijze voor kwaliteitszorg ontwikkeld moest worden. Een werkwijze gebaseerd op ambities, doelen en resultaten. Niet alleen op schoolniveau, maar juist in verbinding met elkaar en ook op Biezonderwijsniveau. Tijdens het vierjaarlijkse onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs, september-december 2020, bleek dat de ontwikkeling van “basis op orde” naar “kwaliteit als strategie” was ingegaan. Er zijn mogelijkheden om de samenhang tussen de Koers2025, de schoolplannen, jaarplannen en zelfevaluaties te verbeteren op zowel school- als Biezonderwijsniveau. Hier is in 2021 een volgende stap in gemaakt. Het doel? Onderwijskwaliteit eenvoudiger organiseren, met meer focus en samenhang op ambities, doelen en resultaten.



Stelsel van kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is in de kern 'doen wat we aan de voorkant beloven'. Het gaat dan om het realiseren van wettelijke en door Biezonderwijs zelf gestelde doelen en ambities, in het belang van leerlingen en medewerkers. Dat vraagt om een continu proces van doelen stellen, uitvoeren, verantwoorden, leren en verbeteren. Binnen Biezonderwijs zetten we de volgende hulpmiddelen in om het continue proces van kwaliteitszorg te volgen en te (be)sturen:

- Koers2025
- Strategisch beleidsplan / schoolplan Biezonderwijs
- Jaarplan per school met daarin de (school eigen)doelen en de daarbij behorende schoolontwikkelgesprekken tussen het college van bestuur en de afzonderlijke schooldirecties.
- Periodieke overleggen met ONS Onderwijsbureau, dat verantwoordelijk is voor zowel de personele als financiële administratie van Biezonderwijs.
- Bestuursverslag/jaarrekening

Gedurende het jaar voeren onze directeuren managementrapportagegesprekken met onze controller en de beleidsadviseur HR. Samen kijken zij naar de realisatiecijfers en maken zij prognoses op basis van recente ontwikkelingen. Om de 4 maanden vinden er schoolontwikkelgesprekken plaats. Hierbij sluiten, naast de directeur ook de bestuurder, de adjunct-directeur en de bestuurssecretaris aan. Tijdens het schoolontwikkelgesprek worden de ontwikkelingen op het gebied van personeel, onderwijskwaliteit, financiën en mogelijke risico's besproken. Op deze manier evalueren we de inzet van onze middelen op effectiviteit en efficiëntie. Na afronding van alle schoolontwikkelgesprekken vindt er een eindrapportage plaats richting de raad van toezicht.

- KA3. Dialoog en verantwoording
- Schoolontwikkelgesprekken
- Beleidscommissie onderwijs, kwaliteit en innovatie (of alle beleidscommissies)
- Ontwikkeling dashboard met daarin KPI's
- Audits

Station 1: Ons onderwijs is gebaseerd op de ondersteuningsbehoefte(n) van elke leerling. Leerlingen worden individueel voorbereid op hun toekomst. Zodat ze zo succesvol mogelijk een vervolgstap (doorstroom) kunnen zetten en de kans krijgen zich volledig te ontwikkelen. We verbreden ons onderwijsaanbod en hebben daarbij (meer) aandacht voor bijvoorbeeld sociale- en digitale vaardigheden; omgangsvormen; arbeidscompetenties en burgerschap. Innovatie speelt hierbij een belangrijke rol. We interveniëren preventiever en collectiever. Dit vraagt iets van de inrichting van onze organisatie. De Kracht helpt daarbij.

2021	2022	2023	2024	2025
Bepalen welke thema's bovenschools worden uitgewerkt en opgepakt.	We hebben inzicht in uitstroomprofielen en kunnen meten of deze gerealiseerd zijn (per school). We onderzoeken in hoeverre we toe willen naar 1 stagebureau, 1 ATC en 1 aanmeldpunt.	We houden systematisch het vervolgsucces van onze leerlingen bij op alle niveaus.		
Er is een rijk aanbod op het gebied van brede ontwikkeling, waardoor elke leerling de kans krijgt om zich volledig te ontwikkelen				

Station 2: Er is voor elke leerling altijd een oplossing voor het volgen van onderwijs. Waar nodig bieden we maatwerktrajecten aan (dreigende) thuiszitters.

2021	2022	2023	2024	2025
Er is commitment om voor elke leerling een oplossing te vinden.	Biezonderwijs biedt maatwerktrajecten aan (dreigende) thuiszitters. Er is een aanbod binnen en tussen de entiteiten van Biezonderwijs waardoor er voor alle leerlingen een passend(er) aanbod is (ontschotten).	We hebben gerealiseerd dat er geen leerling tussen wal en schip valt.		

Station 3: We zijn een gevraagde/gewilde gesprekspartner bij ontwikkelingen, fungeren in de juiste netwerken en participeren aan de relevante gesprekstafels zowel lokaal, regionaal als landelijk.

2021	2022	2023	2024	2025
	Er is een overzicht van de gesprekstafels waaraan we deelnemen én wat het doel hiervan is.			

Station 4: We organiseren meer samenwerkingen om de in- door- uitstroom en overgang van leerlingen tussen organisaties (scholen en bedrijfsleven) te vergemakkelijken. Daarin denken én werken we oplossingsgericht en kijken we vooral naar mogelijkheden en kansen.

2021	2022	2023	2024	2025
Bij Biezonderwijs betrekken we elkaar eerder bij in- door- en uitstroom.	We hebben trajecten ingericht om de overgang tussen de scholen binnen Biezonderwijs passen(der) te maken voor leerlingen. Leerlingen worden beter doorgeleid. Overgangen en (dakpan)constructies zijn beschreven.	Biezonderwijs zorgt ervoor dat men eerder betrokken is bij in- door- en uitstroom vanuit het regulier onderwijs, voordat een (mogelijke) verwijzing plaatsvindt De vorige (verwijzende) school is/wordt betrokken na de overstap. Dan is er ook contact met de verwijzende school.	Alle overgangen PO-VO, regulier-S(B)O/V(S)O vinden met dakpanconstructie plaats.	
	Ons doel is dat leerlingen goed terecht komen. Vanuit Biezonderwijs worden leerlingen na uitstroom langer gevolgd, zoals bijvoorbeeld de Klas van 19.	We maken actief verbinding met het bedrijfsleven vanuit het V(S)O middels co-mentoren, begeleiding stages, etc. Leerlingen kunnen vaardigheden opdoen in het regulier onderwijs.		

Station 5: Het gezicht van Biezonderwijs is terug te zien/bekend in de reguliere scholen. Biezonderwijs is een vanzelfsprekende partner voor inclusiever onderwijs. Door intensivering van de contacten, het inspireren van elkaar en verdieping in uitwisseling op zowel leerling- als schoolniveau. Dat maakt Biezonderwijs "het" expertisecentrum in de regio voor alle antwoorden op onderwijs- en ondersteunings-vragen.

2021	2022	2023	2024	2025
We zijn onderdeel van het netwerk en geven samen invulling aan inclusiever onderwijs.	Er is onderzocht welke onderwijs- en ondersteuningsbehoeften er zijn in onze omgeving; regulier onderwijs. De onderlinge bekendheid van regulier en S(B)O en V(S)O is vormgegeven (zowel PO als VO). Biezonderwijs ondersteunt het BaO bij het vergroten van de basisondersteuning (ondersteuningsniveau 1 t/m 4)	De SBO-scholen hebben in iedere buurt een school om mee te 'schakelen'. Dat geldt ook vice versa. Voor 2 scholen in 2 buurten bieden we ondersteuning op ondersteuningsniveau 5 (vanuit De Kracht en SBO). We hebben samenwerkingen georganiseerd om de overgang tussen organisaties (scholen) te vergemakkelijken; Parcours en Campus013 PCT en Entreecollege Tilburg		

		VSO De Keyzer (bovenbouw) met regulier VO (Havo/VWO) VSO De Bodde en (arbeidsmatige) dagbesteding SBO en VO SBO en BaO (buurten)		
We creëren (ieder jaar meer) leer- en ontwikkelomgevingen tussen de verschillende scholen voor leerlingen.				
Bijzonderwijs, de scholen en De Kracht hebben een positief en krachtig imago; een onderscheidend en herkenbaar profiel en een authentiek verhaal. Er is een vastgesteld merkenbeleid dat is doorvertaald naar de huisstijl.				

Station 6: We bieden op elke school binnen Bijzonderwijs onderwijs, behandeling en begeleiding, zodat leerlingen tijdens schooltijd niet weg hoeven, mits dit in het belang van de leerling is.

2021	2022	2023	2024	2025
We hebben in beeld welke projecten en samenwerkingsvormen tussen onderwijs, zorg en andere partners er zijn binnen Bijzonderwijs. Deze wordt actueel gehouden.	We zijn een gevraagde gesprekspartner voor relevante zorgorganisaties en samenwerkingsverbanden (bv ZIO). Er is een stappenplan met de benodigde partners om te komen tot een geïntegreerd aanbod van onderwijs, behandeling en begeleiding per school. Zorg kan beschikingsvrij worden ingezet op de scholen.			

Station 7: We hebben ons als kennisorganisatie ingericht, waarbij het tussen- en binnen-schools delen van kennis en expertise een vanzelfsprekendheid is.

2021	2022	2023	2024	2025
	We hebben in beeld welke expertise we in huis hebben binnen Bijzonderwijs (op de scholen en De Kracht) en monitoren deze voortdurend.	We vormen samen een "collectief" waarin we met, en van elkaar leren. Kennisoverdracht en verbetering van hetgeen wat er gebeurt. Medewerkers kennen elkaars expertise en delen deze, middels o.a. een online platform.		

Station 8: We leggen met elkaar onze onderwijsdoelen en resultaten op bestuurs- en schoolniveau vast. Deze wordt integraal door de professionals binnen Bijzonderwijs nageleefd en zijn geborgd in het kwaliteitsbeleid van de organisatie. Dit vraagt onder meer om een uitwerking in een PDCA-cyclus en een vertaling van het schoolplan naar jaarplannen, teamplannen en naar individuele gesprekken.

2021	2022	2023	2024	2025
Koers2025 is vertaald naar een strategisch beleidsplan/schoolplan	Het strategisch plan/schoolplan voor Bijzonderwijs, is vertaald naar een jaarplan per entiteit.	Er is een kwaliteitsbeleid (op bestuurs- en schoolniveau) op basis van ambities; doelen en resultaten. Dit beleid wordt integraal door professionals binnen Bijzonderwijs ingezet. Die beleid wordt in 2024 in de organisatie geborgd. PDCA-cyclus wordt doorlopen; jaarlijks worden jaarplannen en jaarverslagen van het bestuur geëvalueerd. Uitkomsten worden meegenomen in een verbeter slag naar het volgende jaarplan.		
	De onderwijskwaliteit is op orde; voldoet aan de standaarden en deugdelijkheidseisen van de inspectie.			

Route 2: *Aandacht voor werken en leren*

Bevlogen medewerkers presteren beter, blijven gezond en hebben meer plezier

Onze expeditie en ambities vragen iets van ons als expeditieleden. Als Bijzonderwijs-medewerkers zijn we goed opgeleid en intrinsiek gemotiveerd. We gaan voor persoonlijke groei en kwaliteit en nemen regie over onze loopbaan, inzetbaarheid en vitaliteit. Zin- en betekenisgeving, behoefte aan vrijheid en flexibiliteit om je werk goed in te richten is van belang. Deze ruimte is verbonden aan vertrouwen en verantwoordelijkheid. Bijzonderwijs stimuleert jouw ontwikkeling en de regie over eigen loopbaan en ontwikkeling, dit door voldoende faciliteiten te bieden. De essentie van deze route? We werken de komende jaren binnen Bijzonderwijs aan een organisatie VAN professionals in plaats van aan een organisatie VOOR professionals.

Hoe de scholen vormgeven aan het pedagogisch en didactisch handelen is terug te lezen op de websites van de scholen. Evenals hoe leerlingen invloed kunnen hebben op het personeelsbeleid, welke ambities de voortgezet (speciaal) onderwijs scholen hebben m.b.t. leerlingparticipatie

Vertrekpunt

Personeelsbeleid:

Personeelsbeleid is hét belangrijkste instrument om de onderwijskwaliteit te beïnvloeden. Anders gezegd: de kwaliteit van onderwijs is sterk afhankelijk van de kwaliteit van de leraren. Bijzonderwijs is één werkgever, aangestuurd door één leidinggevend team van adjunct-directeuren, directeuren en een bestuurder. Dat biedt de mogelijkheid om gezamenlijk een aantal grote uitdagingen effectief aan te pakken. Vanuit Koers2025 ontwikkelen we strategische beleidslijnen, ook op het gebied van HR. Omdat ons onderwijs steeds meer vraagt om differentiatie en samenwerking zullen we de beweging moeten maken van een organisatie voor professionals naar een organisatie van professionals. Belangrijke thema's zijn dus professionele houding en eigenaarschap, leren en ontwikkelen en leiderschap vanuit vertrouwen. Deze thema's vertalen we naar concrete beleidsinitiatieven die een bijdragen gaan leveren aan de gestelde doelen.

Hieronder lees je welke stations op deze route worden aangedaan. Per station beschrijven we vervolgens de belangrijkste resultaten die we de komende jaren willen behalen.

Station 1: Onze medewerkers maken het verschil door hun positieve instelling. Vakbekwaamheid, het benutten van de professionele ruimte, eigenaarschap, trots zijn op- en plezier hebben in je werk horen daarbij. De beweging die we maken vraagt daarnaast ook moed: het durven loslaten van 'hoe we het altijd deden' en van oude systemen en gewoonten. Het vraagt ook reflecteren en het geven van feedback.

2021	2022	2023	2024	2025
Er is binnen Bijzonderwijs 1 professioneel statuut waarin afspraken staan over de professionele ruimte en zeggenschap van leraren.	Alle medewerkers zijn bekend met de kernwaarden van Bijzonderwijs en wat dit voor het eigen werk en gedrag betekent.			
We beschrijven op waardenniveau wat onze professionele houding betekent. Daarbij houden we rekening met de Bijzonderwijs kernwaarden (gewenste cultuur).	Er is 1 definitie van trots, inclusief criteria waarlangs dit gemeten wordt. Er wordt een 0 meting uitgevoerd ten aanzien van het gevoel van trots Op basis van de uitkomsten wordt een plan			

	<p>geformuleerd om het gevoel van trots verder te versterken en te borgen.</p> <p>We veranderen het proces om te komen tot werkverdeling op de scholen (de normjaartaak). Met meer betrokkenheid van de professionals; globaler geformuleerd en meer flexibel.</p>			
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Station 2: Binnen Bijzonderwijs zijn medewerkers regisseur over hun eigen loopbaan. De organisatie stimuleert en faciliteert. We stimuleren professionals om deze regie te pakken, om zichzelf te blijven ontwikkelen en te werken op de meest passende plek (school/functie/rol) binnen of buiten Bijzonderwijs. We vergroten daarbij actief de mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling en bevorderen de mobiliteit.

2021	2022	2023	2024	2025
Er vindt jaarlijks een ontwikkelgesprek plaats met een focus op bijdrage aan het jaarplan; persoonlijke ontwikkeling en inzetbaarheid	<p>Er is inzicht in horizontale en verticale loopbaanpaden</p> <p>We bieden loopbaanbegeleiding en coaching</p> <p>We bieden laagdrempelige mogelijkheden om een kijkje te nemen in een andere 'keuken' en deel te nemen aan expedities binnen en buiten Bijzonderwijs.</p> <p>We ontwikkelen een management trainee programma</p>			

Station 3: Een snel veranderende omgeving vraagt het vermogen om ons aan te passen. Een lerende, onderzoekende en ondernemende houding past daarbij. Een leven lang leren helpt ons om onze ambities waar te maken. Bijzonderwijs biedt in tijd en faciliteiten tal van mogelijkheden. Daarnaast werken we aan talentontwikkeling. We nodigen iedereen uit om talenten in te zetten, te experimenteren, te oefenen en van en met elkaar te leren.

2021	2022	2023	2024	2025
<p>We hebben onze eigen Bijzonderwijs academie opgezet</p> <p>We bieden diverse intervisie mogelijkheden</p>	<p>We introduceren een nieuw concept: Bijzonderwijs Leert! Een Leerhuys om organiseren, beroepsopleidingen en stagiaires, bij en nascholing, individuele leervragen en expertise en onderzoek</p>	<p>We stimuleren innovaties en innovatieve ideeën en richten daarvoor een Onderwijs Innovatie Platform in</p>		

	<p>verder in te richten en te faciliteren</p> <p>We inventariseren opleidingswensen in de breedste zin van het woord en kennen royaal toe (afgeslankte studieregeling)</p> <p>We hebben kennis- en leerkringen ingericht</p> <p>Er is een scala aan mogelijkheden om elkaar als collega's binnen een school en bij Biezonderwijs beter te leren kennen (drijfveren/teamontwikkeling)</p> <p>We richten rijke leerwerktrajecten in voor (Pabo) studenten die daarin goed worden begeleid</p> <p>Ruime mogelijkheden tot volgen van education needs master en of andere masters op onderwijskundig gebied</p> <p>Er is een uitgebreid en uitgewerkt programma digitale vaardigheden ontwikkeld</p>	<p>We doen onderzoek naar het zelf vormgeven en inrichten van een Pabo opleiding samen met een partner tbv accreditatie</p>		
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Station 4: Iedere medewerker draagt bij aan de gewenste cultuur. Wij verwachten van iedereen dat hij/zij een voorbeeld is voor anderen en ethisch leiderschap toont. Leidinggevendenden zorgen voor inspiratie en ontwikkeling van medewerkers en voor het verbinden van teams.

2021	2022	2023	2024	2025
We bieden intervisie voor het leidinggevend kader	Er is een doorlopend programma uitgedacht voor management en leiderschapsontwikkeling. Dit sluit aan bij de genoemde organisatieontwikkeling en opleidingswensen en wat fasegewijs kan leiden tot een master op het gebied van organisatie/leiderschap.			

	Elke 4 jaar bieden we het leidinggevend kader een loopbaan oriëntatie. In principe maakt elke leidinggevende na 8 jaar een ontwikkelstap			
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Station 5: Wij willen de beste, bevlogen professionals vinden en aan ons binden. In de krupper wordende arbeidsmarkt is het extra belangrijk om aantrekkelijk te zijn als werkgever. Daarom richten wij ons in onze communicatie steeds meer op onze meerwaarde en unieke kwaliteiten. Ook zoeken we in ons arbeidsvoorwaardenbeleid naar de ruimte die de cao's bieden. En als we nieuwe collega's hebben gevonden, dan willen wij dat zij zich welkom voelen. Een goede introductie en inwerkprogramma tijdens het eerste jaar leiden tot meer bevlogenheid, betrokkenheid en op termijn tot een gewenst verloop. Zo worden nieuwkomers in de juistheid van hun keuze versterkt en worden zij trotse ambassadeurs van ons werkgeversmerk.

2021	2022	2023	2024	2025
<p>Biezonderwijs is actief zichtbaar als een aantrekkelijke werkgever (on en offline) door het voeren van een effectieve arbeidsmarktcommunicatie strategie en het inzetten van meerdere kanalen</p> <p>Het wervings- en selectie proces wordt verder geprofessionaliseerd en geautomatiseerd en biedt de mogelijkheid om een 'talentpool' op te bouwen.</p> <p>We bieden een meerkeuze systeem (secundaire) arbeidsvoorwaarden</p> <p>Er zijn Biezonderwijs brede afspraken omtrent bijzondere gebeurtenissen medewerker (lief en leed)</p> <p>Er is een begeleidingsprogramma voor zij-instromers, startende leerkrachten en herintreders ontwikkeld</p>	<p>We voeren tweejaarlijks onderzoek uit naar merkwaarde op de arbeidsmarkt in de regio</p> <p>We hebben een ambassadeurscampagne (aantrekken nieuwe collega's door medewerkers)</p> <p>De loopbaanpoule wordt doorontwikkeld en uitgebreid met mogelijkheden om ook te voorzien in kortdurende vervanging.</p> <p>We verbreden instroommogelijkheden (ontwikkelen nieuwe concepten naast of ter vervanging van het zij-instroom programma)</p> <p>We reserveren een vitaliteitsbudget voor duurzame inzetbaarheid</p> <p>We bieden ruime (financiële) mogelijkheden voor opleiding en ontwikkeling</p>	<p>We onderzoeken de mogelijkheden voor een tijdelijke toelage op L12 niveau (leraren)</p> <p>We formuleren een collectieve, transparante bonusregeling</p>		

	Er is een Bijzonderwijs breed programma voor introductie en inwerken en begeleiden van nieuwe collega's en dit wordt volledig gefaciliteerd			
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--

Station 6: We vinden het belangrijk dat medewerkers zich energiek voelen en intrinsiek gemotiveerd zijn om bij ons te werken. Dat vraagt onder meer om een prettige en veilige werkomgeving. Goede arbeidsomstandigheden spelen daarbij een belangrijke rol evenals aandacht voor preventie. Daar maken wij ons dan ook hard voor. Daarnaast maken wij medewerkers continu bewust van hun eigen verantwoordelijkheid en regie op de eigen (duurzame) inzetbaarheid.

2021	2022	2023	2024	2025
Sociale veiligheidsbeleid binnen Bijzonderwijs is ingericht en geïmplementeerd en geborgd in de kwaliteitscyclus.	We hebben een verzuim & re-integratiebeleid geformuleerd en afspraken gemaakt over de arbodienstverlening die gericht is op eigen regie We bieden diverse initiatieven om vitaliteit en inzetbaarheid te stimuleren.	We analyseren het huidige arbobeleid en stellen bij waar nodig		

Station 7: Strategische personeelsplanning helpt ons om gestelde doelen op een effectieve en efficiënte wijze te bereiken door het realiseren van een evenwichtig en competent personeelsbestand van de juiste mensen, op de juiste plek, op de juiste tijd.

2021	2022	2023	2024	2025
	We analyseren welke professionals we in 2030 nodig hebben (competentieprofiel) en weten wat dit betekent voor het gewenste personeelsbestand (kwalitatief en kwantitatief).	Er is een hulpmiddel ontwikkeld om periodiek kwalitatief en kwantitatief te analyseren wat de personeelsbehoefte is op de korte, middellange en lange termijn. Deze behoefte brengen we in verbinding met het in-door-en uitstroombeleid		

Route 3: *Aandacht voor ondersteuning*

De basis op orde

Een succesvolle expeditie staat of valt met een gedegen voorbereiding. Je kunt tenslotte pas op reis als je over goede middelen en materialen beschikt en de juiste trainingen hebt gevolgd. Onze secundaire processen staan dan ook in dienst van onze ambities en de opdrachten die we voor onszelf hebben geformuleerd. Dat vraagt veel van onze bedrijfsvoering. Onze systeemwereld staat namelijk ten dienste van onze bedoeling. Dat betekent dat we onze systemen zo compact en overzichtelijk mogelijk willen inrichten. Dat we met elkaar de zaken collectief oppakken die zich daarvoor lenen. Daarbij kun je denken aan leerlingenadministratie; financiën en contracten). We willen een bedrijfsvoering die duurzaam, solide en toekomstbestendig is. Zodat onze professionals in de ondersteuning ook aantoonbaar hun meerwaarde bieden aan het onderwijzend personeel en alle leidinggevenden.

Sponsorbeleid

Biezonderwijs en de afzonderlijke scholen treden zelf niet op als sponsor en ontvangen ook geen sponsoring van derden. De uitzondering hierop kan zijn als er sprake is van een jarenlange bijzondere samenwerking. In dat geval wordt een verzoek altijd voorgelegd aan de voorzitter college van bestuur. In goed overleg worden dan eventuele mogelijkheden besproken.

We doen de volgende jaren op de Bedrijfsvoerings-route de volgende stations aan:

Station 1 ICT: we stellen de juiste en voldoende ICT (leer)middelen ter beschikking van de organisatie om flexibel, veilig, overal en altijd te kunnen werken en leren.

2021	2022	2023	2024	2025
We hebben een basis ICT-beleidsplan vastgesteld voor Biezonderwijs	Er staat een basis infrastructuur en beheer-organisatie (Microsoft365). Deze is, vanuit regievoering centraal georganiseerd (centraal, tenzij..) In de basis is de digitale veiligheid op orde In de basis is de informatiebeveiliging op orde	Elke leerling beschikt over een device. Elke medewerker beschikt over een device die door Biezonderwijs ter beschikking wordt gesteld	We hebben de regieorganisatie voor infrastructuur en beheer beschreven en ingericht. Regievoering centraal, tenzij.. Er is een uniforme digitale leer- en werkomgeving voor Biezonderwijs	
Het Biezonderwijs applicatielandschap is in kaart gebracht en krachten	Er is een ICT beleidsplan per school en geïmplementeerd			

gebundeld (samen, tenzij..)				
Er is een aanzet tot samenwerking om innovaties op onderwijsdoelen te delen	Er is een overlegstructuur voor het uitwerken van innovaties bij onderwijsdoelen	Vanuit onderwijsdoelen worden duurzame innovaties met ICT passend gestimuleerd en gefaciliteerd		
	Er is een overlegstructuur voor ICT)-coaches & applicatieverantwoordelijken. Iedere gebruikte applicatie heeft een verantwoordelijke			

Station 2: Huisvesting: Ook op het gebied van huisvesting hebben we de komende jaren een paar mooie opdrachten te vervullen. We werken toe naar passende en flexibele huisvesting die aansluit op de behoefte van de gebruikers en voldoet aan weg- en regelgeving. Daarvoor hebben we een huisvestingsvisie vastgesteld en weten we welke huisvestingsaanpassingen de komende jaren nodig zijn.

2021	2022	2023	2024	2025
Er is een lange termijn huisvestingsvisie vastgesteld waarin staat beschreven welke huisvesting nodig is voor ons toekomstige onderwijsaanbod samen met samenwerkingspartners	Inzicht per school welke huisvestingsaanpassingen er nodig zijn om aan de toekomst visie te voldoen	Er is geschikte huisvesting gerealiseerd t.b.v. één arbeidstrainingscentrum	Uitbreiding t.b.v. de Bodde, de Keyzer en Parcours zijn gereed	
Er is een regie-organisatie ingericht waarmee centraal de kwaliteit van huisvesting wordt aangestuurd en waarbij besluitvorming decentraal is belegd	Er is inzicht hoe alle facilitaire portefeuilles zijn georganiseerd en verantwoordelijkheden zijn belegd	Er ligt per facilitaire portefeuille een plan hoe we dit Biezonderwijs breed gaan organiseren (centraal, decentraal)		Facilitaire portefeuilles zijn geprofessionaliseerd (en beheerd)
Er vindt centrale aansturing plaats op ons Duurzaam	Er is duidelijk welke duurzaamheidsinvesteringen (frisse	Er is een jaarcyclus op voor de borging		De in 2022 vastgestelde frisse scholen

Meerjarenonderhoudsplan. Hierin wordt gestuurd op onze ambities voor de aankomende 4 jaar	scholen) we aankomende 5 jaar gaan realiseren	van de wet- en regelgeving betreft gebouwveiligheid		maatregelen zijn conform planning uitgevoerd.
Er ligt een centraal aangestuurde projectkalender voor onze huisvestingsprojecten	We hebben een professionele projectorganisatie ingericht t.b.v. het uitvoeren van onze huisvestingsprojecten			

Station 3: Financiën: we zijn en blijven financieel gezond om verantwoorde keuzes te kunnen blijven maken. Er is gedragen en vastgesteld financieel beleid dat bijdraagt aan de in Koers 2025 opgenomen doelen en activiteiten. We faciliteren de schoolleiding op efficiënte wijze met informatie en advies zodat zij de juiste financiële beslissingen kunnen nemen.

2021	2022	2023	2024	2025
De schoolleiding wordt op efficiënte wijze met informatie en advies ondersteunt voor het nemen van de juiste financiële beslissingen	Er is gedragen en vastgesteld financieel beleid dat bijdraagt aan de in Koers 2025 opgenomen doelen en activiteiten en is zowel verantwoordings- als toekomstgericht			

Station 4: Inkoop: We faciliteren de scholen door het kwalitatief en voordelig inkopen van benodigde producten en diensten. We hebben een orderproces vastgesteld waarin staat hoe wij verplichtingen met derden aangaan. We hebben een duurzame visie geformuleerd hoe we inkoop inbedden in de organisatie (centraal, decentraal) en alle Biezonderwijsbrede contracten zijn aanbesteed.

2021	2022	2023	2024	2025
Er is een duurzame visie hoe we inkoop inbedden in de organisatie (centraal, decentraal)	We hebben Biezonderwijs inkoopvoorwaarden vastgesteld waarin voor elke leveranciers duurzaamheidsafspraken zijn vastgelegd.			
Er is een inkoopkalender	Er is een vastgesteld orderproces waarin staat hoe we verplichtingen aangaan	30% van de Biezonderwijsbrede contracten zijn aanbesteed	60% van de Biezonderwijsbrede contracten zijn aanbesteed	100% van de Biezonderwijsbrede contracten zijn aanbesteed
Er is een geïmplementeerde contractmodule waarin alle	De inkooporganisatie van Biezonderwijs is geprofessionaliseerd			

Biezonderwijscontracten in zijn geregistreerd				
-----------------------------------------------	--	--	--	--

Station 5: Informatiemanagement: We beschikken over een brede informatievoorziening, gebruikmakend van dashboards voor scholen en Biezonderwijs breed, bruikbare stuurinformatie. Elke school heeft een eigen dashboard waarmee we kunnen sturen op de voortgang van resultaten. Elke medewerker heeft toegang tot informatie die voor het werk relevant is. We kijken continu waar en hoe we administratieve taken efficiënter en slimmer kunnen organiseren.

2021	2022	2023	2024	2025
We hebben een opdracht geformuleerd en een onderzoek opgestart betreft efficiënter organiseren van (leerling-, personeels- en financiële) administratieve lasten	Het onderzoek is afgerond en we weten waar werkzaamheden slimmer/ efficiënter en collectiever kunnen worden ingericht. We starten met de implementatie van de verbetermogelijkheden.	De verbetermogelijkheden worden stapsgewijs verder geïmplementeerd		
	Er is een dashboard per school en Biezonderwijs breed ingevoerd waarmee we sturen op de voortgang van resultaten en we periodiek 'weetinformatie' onder meer op het gebied van tevredenheid onder medewerkers; ouders/verzorgers en leerlingen (trots, bevlogen en betrokken); verzuim; in en uitstroom, en ontwikkelgesprekken.			
	Medewerkers hebben eenvoudig toegang tot de informatie die zij nodig hebben			

SLOTWOORD

Wij zijn trots op de doelen die wij onszelf voor de komende jaren hebben gesteld. En we zijn ervan overtuigd dat we met onze expeditie de juiste koers hebben uitgedacht. We weten dat de routes die we af moeten leggen, veel van ons en onze partners vragen. Maar juist omdat de routes naar de top in gezamenlijkheid tot stand zijn gekomen, hebben wij er alle vertrouwen in dat we de gevraagde inspanningen met elkaar kunnen leveren. Om die reden is een dankwoord op zijn plaats voor alle betrokkenen die onderhavig strategisch beleidsplan mogelijk hebben gemaakt:

Medewerkers; ouders; leerlingen; gemeentes; partners in de zorg en het onderwijs en andere deskundigen.

Nota bene. Dit schoolplan is het strategisch beleidsplan. Elk onderdeel van Biezonderwijs maakt met het eigen team vervolgens een jaarplan. De doelen in het schoolplan en de verschillende (daaruit voortkomende) jaarplannen worden jaarlijks geëvalueerd en elk jaar stellen we samen vast wat er geleerd moet worden en wat nieuwe doelen voor het komende jaar moeten zijn; hierbij wordt er gericht op de planperiode, maar ook verder gekeken dan 2025. Belangrijke zaken voortkomend uit de evaluatie kunnen als een bijlage worden opgenomen bij het schoolplan. Dit voorliggende schoolplan zal zelf niet worden bijgesteld. En op het individuele professionele niveau, betekent dit dat we elk jaar aan elke collega vragen: Wat draag jij komend jaar bij? Wat heb je daarbij nodig en wat wil je leren?

Voor nu rest dan alleen nog een welgemeende uitnodiging.....: Laten we gaan!

COLOFON