

# Schoolplan Yulius Onderwijs 2023 - 2026



## Inhoud

Voorwoord .....	3
1 Onze missie en visie.....	5
2 Onze pijlers .....	7
3 Onderwijskundig beleid .....	8
4 Personeelsbeleid .....	13
5 Stelsel van kwaliteitszorg .....	18
6 Onze partners.....	23
7 Onze ambities.....	25
Bijlage 1: Algemene schoolgegevens.....	29

# Voorwoord

De titel van ons schoolplan “de leerling centraal en de onderwijsprofessional op 1” is de lijfspreuk van Yulius onderwijs in de komende schoolplan periode 2023-2026.

Met lef en door soms gewoon te doen maken wij ons hard om onze expertise zo goed mogelijk te integreren in het regulier onderwijs. Vanuit de maatschappelijke opdracht om leerlingen zo optimaal mogelijk voor te bereiden op een zo zelfstandig mogelijke positie in de samenleving is educatief partnerschap essentieel om kansen gelijkheid na te streven. Dit gaan we nog meer doen door binnen de reguliere scholen onze expertise in te zetten en door voor die leerlingen waarvoor een gespecialiseerde setting nodig is, zelf het beste onderwijs met ondersteuning te verzorgen. Binnen onze gespecialiseerde scholen vinden wij het onze taak de extra benodigde zorg/jeugdhulp ondersteuning complementair te laten zijn aan ons onderwijs aanbod.

Om in te spelen op het onderwijs van de toekomst, is goed onderwijs de paraplu. Onze gedreven en deskundige professionals vormen de basis om de leerlingen optimaal gebruik te laten maken van onze expertise; zowel in het regulier, - als in het gespecialiseerd onderwijs.

Om goed onderwijs te kunnen bieden aan onze leerlingen, is het belangrijk om onderwijsconcepten en professionals in samenhang te ontwikkelen. In de huidige arbeidsmarktkrapte staat Yulius Onderwijs voor de uitdaging om goede mensen aan te trekken en de mensen die bij ons werken gemotiveerd, geïnspireerd en enthousiast te houden.

Met trots kijken wij terug op een interactief en gezamenlijk proces dat heeft geleid tot ons schoolplan 2023-2026. Vol vertrouwen gaan wij met elkaar invulling geven aan onze ambities voor de komende vier jaar. **Samen het verschil!**

Yvette van Hoof-Imbos & Marieke de Kreek-Haven  
Algemene directie Yulius onderwijs

# Inleiding

Om met elkaar een goede strategische koers uit te kunnen zetten, is een proces van samenwerking en draagvlak nodig. Daarop heeft de Directie Onderwijs vanaf oktober 2021 ingezet.

Tijdens de studiedag in oktober 2021 zijn alle medewerkers gevraagd om via een interactieve game input te leveren voor het schoolplan. Vervolgens zijn de schooldirecteuren en Directie Onderwijs in november hiermee aan de slag gegaan. Op basis daarvan werd een eerste vertaalslag gemaakt. In februari 2022 volgde de concretisering. De pijlers en belangrijke thema's voor het schoolplan werden door Directie en schooldirecteuren verder uitgewerkt én gevisualiseerd.

Het motto van het nieuwe schoolplan werd in april 2022 gedeeld onder alle medewerkers: *De leerling centraal én de onderwijsprofessional op 1!* Alle collega's ontvingen de visualisatie en een paasattentie met het gouden ei.

Om de pijlers en thema's te toetsen onder medewerkers is in mei 2022 met een afvaardiging van alle scholen een klankbordsessie gehouden. Dit was een positief kritische sessie om de kaders voor het schoolplan verder aan te scherpen.

Vanaf augustus 2022 is gewerkt aan de vertaling van de pijlers en thema's naar doelstellingen voor 2023-2026. Schooldirecteuren en staf hebben hieraan hun bijdrage geleverd. Deze vertaling is in september 2022 opnieuw getoetst door collega's en leerlingen in twee klankbordsessies.

Op 17 oktober 2022 heeft de Raad van Bestuur een voorgenomen besluit genomen over het schoolplan, waarna het voor instemming is gestuurd naar de Medezeggenschapsraad. De medezeggenschapsraad heeft op 31 oktober 2022 ingestemd. Op 14 december 2022 heeft de Raad van Toezicht het schoolplan goedgekeurd.

# 1 Onze missie en visie

Onze leerlingen zijn uniek. Ze hebben eigen ideeën en doelen waar ze naartoe willen met hun leven. Wij ondersteunen hen bij het bereiken van deze doelen. Een mooie uitdaging, die we met plezier aangaan.

## Missie

Wij bieden gespecialiseerd onderwijs aan leerlingen met (een vermoeden van) psychische problemen. Wij dragen er toe bij dat zij met plezier naar school gaan en zich vertrouwd genoeg voelen om tot ontwikkeling te kunnen komen. Dit doen wij door goed onderwijs te combineren met de juiste ondersteuning. En met elkaar zorgen wij voor een positief pedagogisch- en leerklimaat.

Onze ondersteunende activiteiten beperken zich niet tot onze scholen. Wij bieden binnen de samenwerkingsverbanden Passend Onderwijs ook ondersteuning aan leerlingen en advies aan collega's in het regulier onderwijs. Samen bereiden wij leerlingen voor op de toekomst, op een positieve deelname aan de maatschappij.

## Visie

Goed onderwijs is voor iedere leerling belangrijk. Voor leerlingen met (een vermoeden van) psychische problemen bieden wij méér dan alleen goed onderwijs. Wij ondersteunen leerlingen in wie ze zijn, wat ze willen bereiken en wat ze willen leren. En stimuleren ze om hun talenten en identiteit te ontwikkelen, voor nu en later. Dat kan met vallen en opstaan, want zo leren onze leerlingen om vertrouwen te krijgen in hun eigen kracht en vaardigheden.

Elke leerling heeft een eigen perspectief en een eigen weg te gaan. Samen met de leerling en met ouders/verzorgers stellen wij de route vast. En samen maken wij de keuze met welke kennis en vaardigheden de rugzak van de leerling gevuld gaat worden. Wij evalueren regelmatig of wij nog steeds op de goede weg zijn. Om de beste kansen te bieden, werken wij nauw samen met onze leerlingen, de ouders/verzorgers, zorg, de gemeente, het bedrijfsleven en het (regulier) onderwijs.

Wij hebben hart voor ons werk en voelen ons verbonden met onze collega's. Wij leren van elkaar en werken samen, binnen en buiten de school. Vanuit onze gezamenlijke gedrevenheid bundelen wij onze krachten en blijven wij onze talenten ontwikkelen. Wij zijn deskundig en krijgen de ruimte en het vertrouwen om de goede dingen te kunnen doen. Plezier in het werk is voor ons onmisbaar.

Wij zien onszelf als onderdeel van een groter geheel. Van het onderwijs, van de zorg, van de maatschappij. Wij werken actief samen met partners en wisselen kennis uit. Wij kunnen en willen het niet alleen doen. Hierin zijn wij proactief en toegankelijk, zodat collega's en leerlingen van andere scholen onze expertise en ondersteuning optimaal kunnen benutten.

## Leidende principes

Vanuit onze kernwaarden luisteren, doen en ontplooiën hebben we onze leidende principes uitgewerkt:

### Ten aanzien van onze leerlingen en ouders

Wij zoeken de verbinding, de 'klik' met de leerlingen, zodat zij met plezier naar school gaan en zich vertrouwd genoeg voelen om tot ontwikkeling te kunnen komen.

Elke leerling is uniek en krijgt de ruimte om de eigen talenten en identiteit te ontdekken en ontwikkelen. Wij denken in mogelijkheden, zowel binnen als buiten Yulius Onderwijs.

Als een leerling ondersteuning nodig heeft, dan stellen wij samen met de ouders en de leerling vast wat de juiste ondersteuning is. Wij evalueren dit regelmatig.

Wij werken vanuit vertrouwen in de leerling en de ouders. Wij hebben een onderzoekende houding en gaan de dialoog aan.

Onze ondersteuning en ons onderwijs zijn van hoge kwaliteit en dragen bij aan de voorbereiding op een positieve deelname aan de maatschappij.

### Ten aanzien van onszelf

Wij werken samen vanuit vertrouwen. Op inhoud en resultaat zijn wij kritisch naar elkaar, met als doel om onszelf voortdurend te blijven ontwikkelen. Feedback geven en vragen is vanzelfsprekend.

Iedereen is uniek en krijgt de ruimte om zijn talenten te ontwikkelen.

Wij bundelen onze krachten door verbinding te zoeken en kennis te delen. Wij zien leren en ontwikkelen als belangrijk onderdeel van ons werk.

Onze ondersteunende systemen, procedures en werkafspraken zijn ondersteunend aan onze missie, visie en leidende principes.

### Ten aanzien van onze partners

Wij zien onszelf als onderdeel van een groter geheel. Wij nemen onze maatschappelijke verantwoordelijkheid en tonen toekomstbestendig ondernemerschap. Wij werken actief samen met partners en wisselen kennis uit. Hierin zijn wij proactief en toegankelijk.

## 2 Onze pijlers

Bij Yulius Onderwijs staat de leerling centraal én de onderwijsprofessional op 1.

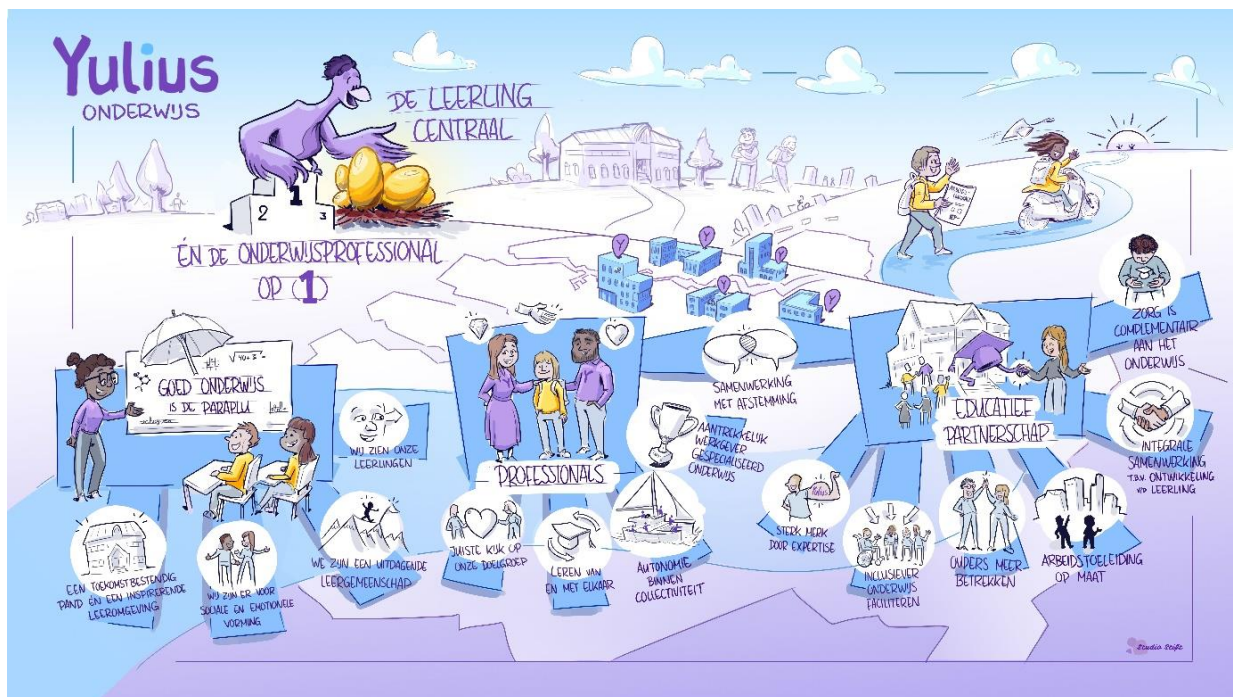
### Leerling centraal

De leerlingen zien wij als gouden eieren, die in een warm en veilig schoolnest tot ontwikkeling kunnen komen. Wij begeleiden ze zolang en waar nodig, totdat zij met hun eigen kwaliteiten en talenten een passende arbeidsplek vinden in de maatschappij.

### Onderwijsprofessional op 1

De leerlingen komen tot ontwikkeling dankzij de deskundigheid, passie en gedrevenheid van onze professionals. Daarom staan zij op 1. Dat betekent dat wij hen een inspirerende werkplek willen bieden, waarin zij alle ruimte krijgen om zichzelf te ontwikkelen.

Vanuit deze centrale gedachte werken we met drie koersthema's. Om in te spelen op het onderwijs van de toekomst, is goed onderwijs de paraplu. Onze gedreven en deskundige Professionals staan hiervoor aan de basis. Rondom de leerling staan alle partners die hun steentje bijdragen aan het Educatief Partnerschap.



Het onderwijskundig beleid, stelsel van kwaliteitszorg, personeelsbeleid en de samenwerking met onze partners leggen de basis onder deze koersthema's. Vervolgens worden onze maatschappelijke opdracht en de ambities voor de komende vier jaar uitgewerkt onder Goed Onderwijs is de Paraplu, Professionals en Educatief Partnerschap.

## 3 Onderwijskundig beleid

Yulius Onderwijs is een onderwijsinstelling op algemeen bijzondere grondslag. Dit betekent dat leerlingen met verschillende levensovertuigingen en met verschillende sociale, culturele en etnische achtergronden welkom zijn in ons onderwijs. Wij vinden het belangrijk om onze leerlingen om te leren gaan met de verschillen, samen te werken en rekening te houden met elkaar.

Yulius Onderwijs heeft veertien scholen voor (voortgezet) gespecialiseerd onderwijs in Zuid-Holland Zuid en Rijnmond. Daarvan zijn er drie so scholen (primair onderwijs) en elf vso scholen (voortgezet onderwijs). Yulius Onderwijs biedt praktijkonderwijs tot en met havo.

### Onze leerlingen

Wij bieden gespecialiseerd onderwijs aan leerlingen met (een vermoeden van) psychische problemen die extra onderwijsondersteuningsbehoeften hebben op het gebied van leren, sociaal gedrag en sociaal emotionele ontwikkeling.

### Goed onderwijs

Vanuit onze leidende principes geven wij ons onderwijs vorm. Goed onderwijs betekent voor ons dat deze principes zichtbaar zijn in ons dagelijks handelen.

Wij bieden vanuit een positief pedagogisch leerklimaat (PBS) toekomstgericht onderwijs op maat, waarbij de leerling in relatie tot de maatschappij het uitgangspunt is. Elke leerling is uniek en krijgt de ruimte om zijn eigen talenten en identiteit te ontdekken en te ontwikkelen. Samen met de leerling stellen we ambitieuze, maar realistische doelen voor de leerling en onszelf waarbij het ontwikkelperspectief van de leerling centraal staat. Daarvoor bieden we kansrijk onderwijs, waarbij leerlingen succeservaringen opdoen die het leerproces blijvend stimuleren.

“Leren” zien wij in samenhang. We bieden uitdagend en betekenisvol onderwijs en versterken de leerling in zijn sociaal emotionele ontwikkeling. Het onderwijsaanbod wordt afgestemd op basis van de ondersteuningsbehoefte van de leerling(en). Het onderwijs focust zich op de kennis en vaardigheden die leerlingen nodig hebben voor een perspectiefrijke overstap naar het vervolgonderwijs en/of werk. Om leerlingen actief te laten meedoen in de maatschappij ondersteunen wij hen in hun sociaal emotionele ontwikkeling. Daarbij gaat het om leren omgaan met anderen en ontwikkelen wie je zelf bent.

Om leerlingen op al deze gebieden te laten ontwikkelen, bieden wij divers onderwijs. Leerlingen krijgen een gevarieerd en inspirerend aanbod aan kennisoverdracht, praktijk en sociaal emotionele vaardigheden. We streven naar dynamische vormen van onderwijs om de leerlingen op deze manier blijvend te prikkelen en te stimuleren om het beste uit zichzelf te halen.



De wereld ontwikkelt zich snel. Het onderwijs van nu moet daarop inspelen. Het is belangrijk om leerlingen voor te bereiden op deze veranderende toekomst, zodat zij hierin maximaal kunnen participeren. Ons onderwijs richt zich dan ook op 21 -eeuwse vaardigheden, waarin actief burgerschap, ICT en mediawijsheid een belangrijke rol spelen. Op die manier werken we samen met leerlingen aan een duurzame en waardevolle plek in de maatschappij.

### Goede ondersteuning

Onze scholen zijn een veilige plek waar leerlingen tot leren kunnen komen. Kansrijk leren betekent successen opdoen en de ruimte ervaren om fouten te mogen maken. De school is dé plek om te bouwen aan (zelf)vertrouwen binnen een veilige omgeving. Wij ondersteunen leerlingen door de school te gebruiken als oefenplaats in de sociaal emotionele ontwikkeling. De ervaringen in praktijk- en werksituaties op school dragen bij aan persoonlijke groei.

Sommige leerlingen ontvangen (tijdelijk) extra ondersteuning vanuit onze samenwerkende zorgpartners. Wij zien zorg als aanvulling op het ondersteuningsaanbod van de scholen. In nauwe samenwerking met de zorgpartner werken wij aan een integrale onderwijs-zorg aanpak, zodat het een versterkend effect heeft voor de leerling.

Voor goed onderwijs aan onze leerlingen zijn onze bevlogen medewerkers het uitgangspunt. Onze onderwijsprofessionals staan naast de leerling. Zij spelen in op de kansen, mogelijkheden en ontwikkelingen van onze leerlingen. De interactie tussen de onderwijsprofessional en de leerling is hierin uitermate belangrijk. We werken hierdoor gezamenlijk aan de ambities van de leerling.

Leren en ontwikkelen gebeurt niet alleen in de school, maar zeker ook thuis en in de vrije tijd. Samenwerking met ouders/verzorgers en ketenpartners is essentieel bij de ontwikkeling van onze leerlingen. Ouders/verzorgers zijn een onlosmakelijk onderdeel van de leeromgeving. Wij zoeken dan ook de dialoog met ouders om gezamenlijk de kwaliteiten van de leerlingen te versterken.

### Samenwerking bij specialistische ondersteuning

Voor leerlingen die aanvullende ondersteuning nodig hebben, bieden we individuele- en groepstrainingen. Voorbeelden hiervan zijn trainingen in sociale vaardigheden en emotieregulatie. Voor een deel van onze leerlingen is naast de ondersteuning die op school aangeboden wordt, een meer specialistisch en intensiever aanbod nodig. Om dit te organiseren, werken we samen met de jeugdteams van de gemeente, de jeugdhulp en de Jeugd-GGZ. In de schoolondersteuningsprofielen van de scholen staat een uitgebreide toelichting op de vormen van ondersteuning die wij bieden.

## Positief schoolklimaat

Op onze scholen werken we met *School Wide Positive Behavior Support* (SWPBS of kort PBS). Het doel van PBS is om een positief, voorspelbaar en veilig schoolklimaat te creëren waarin alle leerlingen zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen, zodat ze zich optimaal kunnen ontwikkelen en gedragsproblemen zoveel mogelijk voorkomen of vroegtijdig aangepakt kunnen worden. We zien de school als een sociale gemeenschap, waarin leerlingen, ouders, ketenpartners en het schoolteam dezelfde taal spreken. In samenwerking met leerlingen, ouders en ketenpartners maken we duidelijke afspraken hoe we met elkaar om willen gaan. PBS is geen kant-en-klare methode, het is maatwerk. Het is een manier van denken, waarbij de positieve insteek centraal staat. Deze insteek draagt er toe bij dat er een veilig en positief schoolklimaat is.

## Sociale veiligheid

Een veilige school is van groot belang en zou vanzelfsprekend moeten zijn. Het is een basisvoorwaarde om te kunnen leren en ontwikkelen. In ons beleidsplan 'Een Veilige school' staat uitgebreid beschreven wat wij doen om de veiligheid op onze scholen te waarborgen. Daarbij heeft Yulius Onderwijs een anti-pestbeleid en is op elke school een anti-pestcoördinator werkzaam. De sociale veiligheid wordt jaarlijks gemonitord met een gestandaardiseerd instrument dat een representatief en actueel beeld geeft van de sociale veiligheid van de leerlingen.

## Doorlopende leerlijn

Wij vinden het belangrijk dat het leerproces van onze leerlingen zo vloeiend mogelijk verloopt. Als leerlingen bij ons starten, vragen wij een goede informatieoverdracht van de school van herkomst. Is van een leerling het onderwijsniveau niet duidelijk, omdat een leerling bijvoorbeeld thuis heeft gezeten, dan onderzoeken wij welk ontwikkelperspectief bij de leerling past. Op basis daarvan wordt de uitstroombestemming bepaald. Wij bespreken de mogelijkheden en verwachtingen van de leerling. Op deze manier streven wij voor al onze leerlingen naar een doorgaande leerlijn. Aan de hand van de bepaalde uitstroombestemming wordt het lesstofaanbod op niveau afgestemd. Wij werken hierbij onder andere met PTA's (examenprogramma's), leerlijnen en methodes die voldoen aan de kerndoelen.

Op de scholen wordt de lesstof evenwichtig en in samenhang over de leerjaren heen verdeeld, zodat leerlingen voldoende tijd hebben om het aanbod eigen te maken. Wij bieden de lesstof aan in een logische fasering/opbouw, opklimmend in niveaus op een wijze die past bij de leeftijd en het niveau van de leerling. De inhoud van het onderwijs richt zich naast het verzorgen van de schoolse vakken ook op de sociaal emotionele ontwikkeling en op het bevorderen van actief burgerschap en sociale integratie. Het volledige didactisch aanbod per school is te vinden in de schoolgids.

## Ontwikkelingsperspectief en leerlingvolgsysteem

Alle leerlingen hebben een ontwikkelingsperspectiefplan. Deze bevat de te verwachten uitstroombestemming (uitstroomprofiel) en een onderbouwing. Hierbij houden we rekening met de mogelijkheden van de leerling in relatie tot de voor de uitstroombestemming vereiste kennis en vaardigheden. Yulius Onderwijs hanteert een eigen norm dat 80% van de gestelde uitstroombestemmingen wordt gehaald. Hiermee is de ambitie hoger dan de landelijke norm die 75% aangeeft.

Driemaal per jaar toetsen wij de voortgang van de leerling en leggen dit vast in het leerlingvolgsysteem. Samen met de ouders en de leerling benutten we de gegevens uit het leerlingvolgsysteem om te evalueren hoe het gaat. Aan de hand van deze evaluatie maken we, indien gewenst, opnieuw afspraken over wat nodig is om de uitstroombestemming te bereiken. Dit kan soms betekenen dat doelstellingen naar boven of beneden worden bijgesteld. De docenten gebruiken de informatie uit het ontwikkelingsperspectiefplan om het onderwijs dagelijks en op langere termijn af te stemmen op het niveau en de ontwikkeling van de leerling om hiaten of voorsprongen te signaleren en om te bepalen welke leerling welke steun, begeleiding of externe zorg nodig heeft.

## Actief burgerschap

Wij bieden onderwijs aan leerlingen met (het vermoeden van) psychische problemen. Om die reden bieden wij extra ondersteuning om de leerlingen voor te bereiden op de toekomst, zodat zij kunnen deelnemen aan de maatschappij. We gaan er van uit dat leerlingen leren functioneren in de samenleving op basis van eigen idealen, waarden en normen. Met elkaar zorgen wij voor een positief pedagogisch en veilig leerklimaat door middel van de aanpak 'Positive Behavior Support (PBS)'. Wij stimuleren onze leerlingen om hun talenten en identiteit te ontwikkelen, voor nu en later.

Onze maatschappelijke taak is om onze leerlingen voor te bereiden op vervolgonderwijs of de arbeidsmarkt. Wij willen onze leerlingen, binnen hun mogelijkheden, opvoeden tot evenwichtige participerende democratische burgers van de Nederlandse samenleving. Onze leerlingen zijn burgers, met gedrag, rollen, rechten en verantwoordelijkheden die passen bij hun leeftijd en hun ontwikkelingsniveau. Yulius Onderwijs streeft ernaar om bij te dragen aan hun ontwikkeling tot betrokken, actieve en kritische burgers. Wij reiken hen kennis en vaardigheden aan en stimuleren de leerlingen in het vormen van een democratische houding en persoonlijke vorming. We leren hen om rekening te houden met anderen en de wereld om hen heen.

Dit alles doen wij in samenwerking met ouders, zorginstanties, de gemeente, het bedrijfsleven en het (regulier) onderwijs. Iedere leerling krijgt bij ons een kans en mag zijn wie die wil zijn.

## Taalachterstand

Een deel van onze leerlingen heeft een taalachterstand, omdat Nederlands niet de eerste taal is of door taalproblemen vanwege dyslexie. Yulius Onderwijs biedt extra ondersteuning bij de verschillende vormen van taalachterstand.

## Onderwijstijd

Yulius Onderwijs vindt het belangrijk om vanuit een goed inhoudelijk programma te streven naar efficiënte onderwijstijd. Daarmee voldoen we aan de wettelijke verplichtingen. De opbouw van de leerlijnen zorgt ervoor dat de verdeling van de onderwijstijd past bij de uitstroomprofielen van de school.

Als leerlingen, om uiteenlopende redenen, niet meer aan de te behalen onderwijstijd kunnen voldoen, monitoren wij hen actief. Dit doen wij aan de hand van ons protocol overschrijding onderwijstijd. Deze werkwijze heeft tot doel de leerlingen een passend onderwijs- en zorgaanbod te bieden, zodat de ontwikkeling op didactisch en sociaal-emotioneel gebied wordt gecontinueerd.

## Ambities van de scholen

In de schoolgidsen staat beschreven welke eigen ambities de school heeft ten aanzien van het onderwijsprogramma, het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat. Hierin staat ook beschreven hoe elke school invulling geeft aan de schooltijden en welke onderwijstijd de school hanteert.

## 4 Personeelsbeleid

Medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal van Yulius Onderwijs. Bevlogen, gemotiveerde, vitale en vakbekwame medewerkers bepalen dan ook de mate van het succes van Yulius Onderwijs. Daarom vindt Yulius Onderwijs het essentieel om medewerkers te ondersteunen en te stimuleren om goed te kunnen functioneren en dat zij met plezier naar het werk gaan.

### Aantrekkelijk werkgeverschap en behoud van medewerkers

Om nu en in de toekomst voldoende vakbekwame, vitale en bevoegen medewerkers in huis te hebben, richt Yulius Onderwijs zich de komende jaren met name op het aantrekken en behouden van goede medewerkers. Om dit te bereiken zet Yulius Onderwijs verschillende HR-activiteiten en projecten in, welke zijn:

- Strategische personeelsplanning (SPP) en strategisch opleidingsplan (SOP)
- Starten met het worden van een 'opleidingsschool'
- Duurzame inzetbaarheid
- Deskundigheidsbevordering
- Talentontwikkeling
- Ophalen van de input van medewerkers
- Leiderschapsontwikkeling - bevorderen van onderwijskundig leiderschap
- Pedagogisch didactisch handelen (werken met PBS gedachtengoed)



*WIJ BIEDEN ONZE PROFESSIONALS EEN  
INSPIRERENDE WERKPLEK MET AUTONOMIE BINNEN  
COLLECTIVITEIT EN EEN PERSOONLIJK LOOPBAANPAD*

### Strategische personeelsplanning (SPP) en strategisch opleidingsplan

Om als Yulius Onderwijs in 2026 succesvol te zijn is het noodzakelijk dat Yulius Onderwijs de juiste kennis, kunde en capaciteit in huis heeft om nu en in de toekomst onderwijs van goede kwaliteit te (kunnen) blijven leveren. Dit vraagt om inzicht in zowel kwantitatieve, als kwalitatieve gegevens van het personeelsbestand van Yulius Onderwijs, ook wel strategische personeelsplanning (hierna: SPP) genoemd. SPP geeft inzicht in wat voor

gerichte acties ingezet kunnen worden om medewerkers voor Yulius Onderwijs aan te trekken en te behouden voor Yulius en het gespecialiseerde onderwijs. De afdeling Mens en Organisatie en Leren en Ontwikkelen werkt deze acties de komende jaren met de directie Onderwijs en de schooldirecteuren samen verder uit.

Het strategisch opleidingsplan biedt inzicht in welke opleidings- en professionaliseringsactiviteiten bijdragen aan het realiseren van de gestelde ambities, het deskundig houden van onze medewerkers en hoe Yulius Onderwijs in 2026 voldoende bevoegden bekwaam personeel in huis heeft. In 2023 wordt het strategisch opleidingsplan in lijn met de gegevens vanuit SPP aangepast en op maat gemaakt voor Yulius Onderwijs.

### Opleidingsschool

Yulius Onderwijs heeft de ambitie om een opleidingsschool te worden; om zelf intern op te leiden tot bevoegd bekwaam leraar/docent in het speciaal onderwijs. De komende periode onderzoekt Yulius Onderwijs wat er nodig is om deze ambitie te kunnen gaan verwezenlijken. De komende jaren staat daarom in het teken van het leggen en maken van samenwerkingsrelaties/verbanden met HBO instellingen en Universiteiten, met als doel om in de toekomst samen de kwaliteit en het aanbod van (nieuwe) professionals te kunnen genereren. Om het fundament voor deze ambitie te leggen, wordt een interne schoolopleider aangenomen en wordt de interne begeleidingsstructuur van leerlingen en stagiaires opgezet en nader uitgewerkt met de afdeling Leren & Ontwikkelen. Het aantal opleidingsplekken wordt bepaald aan de hand van de uitkomst van strategische personeelsplanning (SPP) en de mogelijke beschikbare begeleiding voor studenten. Na goed functioneren en behalen van het diploma is de intentie om de professional een baan aan te bieden bij Yulius Onderwijs.

### Basis 'bevoegd en bekwaam'

Kwalitatief goed onderwijs vraagt om deskundig en professioneel personeel. Yulius Onderwijs werkt alleen met medewerkers die aantoonbaar het juiste werk- en denkniveau hebben voor de functie waarin zij werkzaam zijn. Bij aannahme van nieuwe medewerkers wordt het diploma door recruitment/personeelsadministratie op echtheid getoetst. Van onderwijzend personeel verlangt Yulius Onderwijs bij de start van de functie een passende onderwijsbevoegdheid, of de bereidheid om deze in een afgebakende tijd te behalen, zoals geldt voor de zij-instromers. Voor nieuwe medewerkers biedt Yulius Onderwijs een apart inwerkprogramma waarin aandacht wordt besteed aan werken volgens o.a. het PBS-gedachtengoed, conscious discipline en vitaliteit.

Door dit inwerkprogramma beschikken nieuwe medewerkers bij aanvang van hun loopbaan over onze interne gestelde kwaliteits- en deskundigheidseisen en gaan zij in de praktijk aan de slag conform de onderwijskundige visie van Yulius Onderwijs: het PBS-gedachtengoed. Met het inwerktraject wordt op deze manier getracht nieuwe medewerkers een warm welkom te bieden en om hen snel wegwijs te maken binnen de organisatie.

### Deskundigheidsbevordering

Yulius Onderwijs heeft deskundigheidsbevordering hoog in het vaandel staan. Al het (basis)beleid en de huidige processen omtrent professionalisering en deskundigheidsbevordering worden de komende tijd herzien en geëvalueerd met als doel om dit scherper in kaart te hebben en om van hieruit te kunnen monitoren en sturen.

Voor de huidige groep medewerkers wordt de komende jaren een start gemaakt met het opstellen van een deskundigheidsprofiel per functiegroep. In dit deskundigheidsprofiel staat zowel op inhoud als op gedrag beschreven wat nodig is om deskundig (bevoegd en bekwaam) te blijven, om te voldoen aan de kwaliteitseisen die Yulius Onderwijs aan haar medewerkers stelt. Bijvoorbeeld om te werken volgens de visie van het PBS-gedachtegoed. Om dit in goede banen te leiden en deskundigheidsbevordering te monitoren, wordt gekeken naar de aanschaf van een passend ondersteunend Leermanagementsysteem(LMS). Een LMS biedt de mogelijkheid om professionaliseringsactiviteiten optimaal in te richten, te monitoren en om hierop te sturen, het biedt de mogelijkheid om medewerkers te verleiden om met ontwikkeling en ontplooiing aan de slag te gaan en om interne kennis te delen met elkaar.

### Expertisecentrum Onderwijs

Het Expertisecentrum Onderwijs is een conceptuele plek van waaruit interne aanwezige kennis/specialismen van medewerkers gedeeld kan worden over schoollocaties heen. Yulius Onderwijs breidt het expertisecentrum uit door de medewerkers ook te faciliteren hun kennis/specialisme in te kunnen zetten voor het reguliere onderwijsveld.



*HET EXPERTISECENTRUM BIEDT RUIMTE VOOR  
ONTWIKKELING VAN, DOOR EN VOOR  
PROFESSIONALS*

### Werken met 'Positive Behavioral Support' (pedagogisch didactisch handelen)

Onze onderwijskundige visie is gestoeld op het Positive Behavioral Support gedachtegoed, zie ook ons onderwijskundig beleid in hoofdstuk 3. Van onze medewerkers verwachten wij dat zij met elkaar een leerklimaat op de scholen creëren waarbinnen leerlingen uitgenodigd worden tot ontwikkeling te komen. Dit gedachtegoed staat verder uitgewerkt

in het 'Beleidsplan Veilige School'. De leraren stemmen hun didactisch handelen af op de behoefte van de groepen en individuele leerlingen. Hierbij wordt de balans gezocht tussen de goede ondersteuning en didactisch aantrekkelijke lessen. De wijze waarop dit in de praktijk op school wordt ingevuld, is te vinden in de specifieke schoolgidsen van onze scholen.

### Talentontwikkeling

Naast het bevorderen van deskundigheid binnen de functie, vindt Yulius Onderwijs het belangrijk dat alle medewerkers vanuit hun persoonlijke kracht en talent kunnen (blijven) werken. Aandacht voor autonomie en professionele ruimte is dan ook een blijvend onderwerp van gesprek tussen Yulius Onderwijs en haar medewerkers. Hiermee wordt bedoeld: de vrijheid om binnen de gestelde kaders het werk inhoudelijk naar professioneel inzicht vorm te geven, waardoor de medewerkers meer vanuit persoonlijke kracht en talent kunnen gaan werken. In het leiderschapsprogramma voor de schooldirecteuren wordt dan ook een groot deel geïnvesteerd in talentmanagement: de wijze waarop schooldirecteuren medewerkers kunnen ondersteunen en stimuleren om het beste uit henzelf te halen ten goede voor henzelf en voor Yulius onderwijs. Dit start met richting geven aan jezelf (persoonlijk leiderschap) en het herkennen van talent(en). Op dit moment heeft iedere medewerker van Yulius Onderwijs de mogelijkheid qua budget en tijd om zich verder te ontplooiën, hier wordt op gestuurd vanuit de (individuele) jaargesprekken met de schooldirecteur. Ook in de keuze voor een LMS wordt de invulling van talentmanagement meegenomen.

Daarnaast wordt een aantal pilots op het gebied van talentontwikkelingsprogramma's gestart, zoals het traject voor onderwijsassistenten om een lesbevoegdheid te halen en het traject voor medewerkers om zich te oriënteren op schoolleiderschap.

### Input van medewerkers

'Luisteren' is een van onze leidende principes in ons dagelijks handelen. Yulius Onderwijs vindt de stem en mening van haar medewerkers belangrijk en geeft dit graag een plek om te uiten. Dit doet Yulius Onderwijs op verschillende manieren, zoals het inzetten van een medewerkertevredenheidsonderzoek, het voeren van een goede dialoog tijdens studiedagen, individuele gesprekken en dialoog met de MR. Deze input gebruikt Yulius Onderwijs om haar onderscheidende vermogen ten opzicht van andere werkgevers vorm te geven.

### Onderwijskundig leiderschap

Onderwijskundig leiderschap is onmisbaar om te voldoen aan de maatschappelijke opdracht waar de scholen van Yulius Onderwijs voor staan. Alle schooldirecteuren zijn geregistreerd vakbekwaam schoolleider (Registerdirecteur onderwijs (RDO) of Registeradjunct-directeuronderwijs (RADO)). Bij de samenstelling van de schooldirecteuren wordt gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen, vergelijkbaar met de verdeling tussen mannen en vrouwen in heel Yulius Onderwijs (zie ook het jaarverslag Yulius Onderwijs).

Naast het bezitten van een officiële registratie als vakbekwaam schoolleider, acht Yulius



Onderwijs het van belang om te werken aan de kwaliteiten die nodig zijn om onze gestelde ambities de komende jaren te kunnen vervullen. Yulius Onderwijs acht de volgende competenties cruciaal in het vervullen van de gestelde strategische ambities:

- Leidinggeven (situationeel)
- Samenwerken
- Netwerken
- Ondernemerschap
- Omgevingsgericht
- Visie: strategisch denken en handelen
- Verbinding maken

Deze cruciale competenties vormen de basis van het op maat gemaakte leiderschapsprogramma, dat in 2022 is gestart en een looptijd kent tot en met dit schoolplan (2026). Parallel aan deze inhoudelijke modules bestaat er een keuze module, en vindt er continue aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling en ontplooiing en persoonlijk leiderschap plaats. De leidinggevendenden werken doorlopend aan hun eigen persoonlijke ontwikkeling en persoonlijk leiderschap tijdens het gehele programma. Input hiervoor vormt het resultaat van de leiderschapsscan, 360 graden feedback over de cruciale kwaliteiten, persoonlijke sessie met eigen leidinggevende en een vooraf opgesteld persoonlijk ontwikkelplan, reflectieopdrachten en intervisiesessies. Zo wordt de theorie vanuit iedere module aangevuld met eigen reflectie op de leerervaringen en ontwikkeling die wordt doorgemaakt en zorgen we dat de theorie naar de praktijk wordt gebracht (transfer van het geleerde naar persoonlijk en in de praktijk).

### **Duurzame inzetbaarheid**

Yulius Onderwijs vindt het heel belangrijk dat haar medewerkers vitaal naar het werk gaan. Daarom investeert zij graag in de vitaliteit en positieve gezondheid van haar medewerkers. Een onderdeel hiervan is dat Yulius Onderwijs aandacht gaat besteden aan de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers in elke leeftijdsfase. In jaarlijkse gesprekken zal de vraag centraal staan wat de medewerker in zijn of haar specifieke levensfase nodig heeft om het werk goed te kunnen blijven doen.

### **Leerling participatie**

Yulius Onderwijs hecht groot belang aan leerlingparticipatie. Leerlingen hebben op verschillende manieren invloed op het personeelsbeleid. Via het leerlingtevredenheidsonderzoek geven leerlingen hun tevredenheid en verbeterpunten aan over verschillende aspecten op school, waaronder het personeel. De schooldirecteur analyseert de goede- en verbeterpunten en stelt hier samen met M&O waar nodig doelstellingen voor op. Ook via de leerlingklankbordgroepen kunnen leerlingen punten inbrengen ter verbetering die tot doelen kunnen leiden. Deze doelstellingen komen in het jaarplan van de school en worden op deze manier uitgewerkt en gemonitord.

## 5 Stelsel van kwaliteitszorg

Onder kwaliteit verstaan wij het geven van goed onderwijs in een veilige omgeving, passend bij de onderwijsbehoeften van de leerling. Onze leidende principes komen tot uiting in het dagelijks handelen van onze medewerkers. Wij vinden dat goed onderwijs wordt bepaald in de relatie tussen leerkracht en leerling.

Onze medewerkers in het kernproces zijn professionals, die vanuit hun vakmanschap in staat zijn om te herkennen en te bieden wat een leerling nodig heeft. We werken samen met ouders/verzorgers, collega's en andere partners om leerlingen hun talenten en mogelijkheden te laten ontdekken en op de voor hen passende plek te laten uitstromen.

Ook de medewerkers in de besturende en ondersteunende processen, die niet direct met leerlingen te maken hebben, zijn vakmensen. Kwaliteit en kwaliteitsverbetering zien wij als gezamenlijke verantwoordelijkheid van iedereen die bij Yulius Onderwijs werkt: het hoort bij ieders professionaliteit. Het denken en werken vanuit de PDCA is essentieel voor iedereen in onze organisatie: door een voortdurende reflectie op het (eigen) handelen en de keuzes die gemaakt zijn, blijven we in ontwikkeling om het meest optimale aanbod voor de leerling te garanderen.

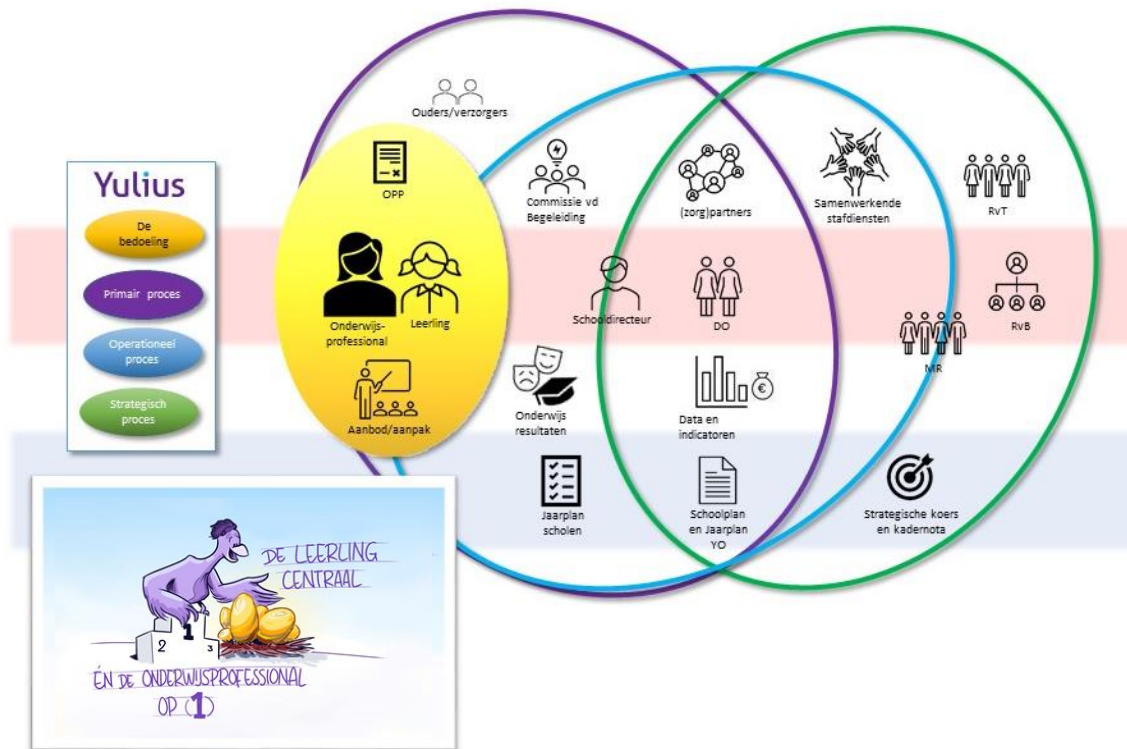
Onze ambitie is dat dat wij in elk proces, over al onze ambities, handelingen en resultaten kunnen uitleggen én aantonen wat het toevoegt of heeft toegevoegd aan de kwaliteit van het onderwijs. Dit doen we middels cijfers en data, maar ook met behulp van voorbeelden en verhalen. Ons kwaliteitsmanagementsysteem (hierna te noemen: KMS) ondersteunt ons hierbij met passende systemische en professionele borging.

### Ons kwaliteitsmanagementsysteem

#### *Samenhangende processen*

Het kwaliteitsmanagementsysteem van Yulius Onderwijs is opgebouwd vanuit vier met elkaar samenhangende cycli:

1. De bedoeling: de relatie tussen onderwijsprofessional en leerling
2. Het primaire proces
3. Het operationele proces
4. Het strategische proces.

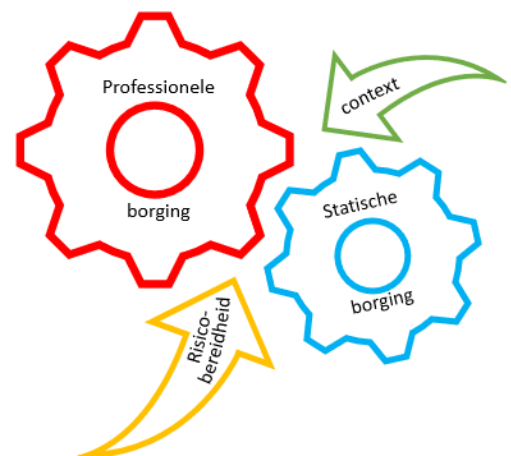


In een samenhangend geheel van plannen, procedures, afspraken en kwaliteits-instrumenten communiceren deze processen met elkaar. Directie Onderwijs en schooldirecteuren fungeren als de schakel en verbinden de bestuurlijke ambities met de praktijk waar medewerkers dagelijks mee te maken hebben. Zij ontwikkelen beleid, gevoed door bestuur, medewerkers en andere stakeholders, en dragen dit uit. De PDCA-cyclus geldt als motor voor continue verbetering.

### **Borging van kwaliteit**

Bij Yulius Onderwijs onderscheiden we statische en professionele kwaliteitsborging.

1. **Statische borging:** dit betreft alles dat in het systeem ('blauw') is ingeregeld: formele plannen, rapportages, protocollen, formats, structuren, instrumenten etc.
2. **Professionele borging:** dit betreft borging die meer in de kwaliteitscultuur / relatie ('rood') worden geregeld: vier-ogen principe, feedback, collegiale consultatie, multidisciplinair handelen, informele deskundigheidsbevordering etc.



### **Ad. 1 Statische borging**

Ons uitgangspunt voor de statische borging is om alleen datgene vast te leggen waarbij we het belangrijk vinden dat dit volgens een vaste werkwijze gebeurt. Belangrijk, omdat dit moet vanuit wet- en regelgeving; of omdat we vinden dat er een te groot risico is voor leerlingen, medewerkers of de organisatie zelf.

Daar waar het van toegevoegde waarde is, kunnen bepaalde thema's worden vastgelegd in een kwaliteitsdocument dat geldt voor alle scholen. Dit doen we zo lean en mean mogelijk: onze professionals zijn uitstekend in staat om binnen kaders te opereren en het is over het algemeen niet nodig om tot in detail zaken vast te leggen.

Op een bovenschoolse Google Drive, toegankelijk voor alle medewerkers van Yulius Onderwijs, zijn de formele documenten opgeslagen. Het ontwikkelen, vaststellen en actueel houden van deze documenten verloopt via een geborgd proces. Op deze drive is ook een aantal onderwerpen op stichtingsniveau (ook geldend voor Yulius Zorg) te vinden. Dit betreft voornamelijk documenten voor de ondersteunende processen, zoals het personeelsbeleid of facilitaire zaken.

Scholen kunnen daarnaast zelf zaken vastleggen mits dit niet afwijkend is van centrale beleidsafspraken. Deze documenten staan op de separate school drives en de schooldirecteuren zijn verantwoordelijk voor het beheer hiervan.

### **Ad. 2 Professionele borging**

Onze medewerkers zijn allen professionals en onderhouden hun bekwaamheid door regelmatige deskundigheidsbevordering. Wat we belangrijk vinden, bespreken we regelmatig met elkaar: bij het inwerken, teamoverleggen of studiedagen. Wij stimuleren het (zelf)reflecterend vermogen door het laag in de lijn te beleggen van verantwoordelijkheden. Wij vragen medewerkers om zelf doelen te bepalen en daarbij gebruik te maken van elkaars expertise, door met elkaar mee te kijken en elkaar feedback te geven. Het evalueren en analyseren van handelingen en resultaten hoort bij het eigenaarschap, evenals het in een open sfeer bespreken van datgene wat niet volgens plan is gegaan. Wij geloven er sterk in dat door met elkaar te leren - zowel op niveau van de professional, het team en de organisatie - we onze kwaliteit elke dag een stukje beter kunnen maken.

### ***Dynamisch samenspel tussen professionele en statische borging***

De interne en externe context en de risicobereidheid van de organisatie zijn van invloed op de grootte van de raderen van professionele en statische borging. In een context met bijvoorbeeld complexe processen, verscherpt toezicht vanuit inspectie, veel nieuwe medewerkers of een niet-veilige cultuur, kan de neiging groot zijn om meer 'blauw' in te regelen en minder op de professionele borging te vertrouwen. Ook de mate van risicobereidheid van de leiding is hierop van invloed: durft/wil de leiding kader stellend op te treden of wil hij of zij alles 'dichtgetimmerd' hebben? Vanuit onze missie en visie streven we naar het zo groot mogelijk houden van de professionele borging en alleen dat wat echt nodig is, vast te leggen. Dit is echter een dynamisch geheel, dat per school verschillend kan zijn, maar ook in de loop der tijd steeds zal aanpassen omdat ook de context steeds verandert.

### ***Planmatig werken door PDCA***

In alle processen en op elk niveau in de organisatie draait de PDCA-cirkel. Met een opeenvolgende cyclus van plannen, uitvoeren, meten en bijstellen werken wij planmatig aan het realiseren van onze doelen en ambities. In de kwaliteitskalender is beschreven wat wanneer moet worden uitgevoerd. In het Yulius Onderwijs PDCA-document is de cyclus uitgewerkt per standaard uit het inspectiekader en de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs: beleid, formats en meetinstrumenten staan hierin opgenomen.

### **Sturen op kwaliteit**

Onze beleidscyclus van planning & control bestaat uit een wederkerig proces van bestuur naar scholen. Strategische ambities en doelstellingen vanuit het bestuur zijn verwoord in de strategische koers en de jaarlijkse kadernota. In het meerjaren schoolplan beschrijven we onze doelstellingen over een periode van vier jaar en in ons jaarplan beschrijven we meer concreet wat we in het kalenderjaar willen bereiken. Onze scholen beschrijven in hun jaarplan hoe zij invulling gaan geven aan deze doelstellingen. Op elk niveau wordt input gevraagd van interne en externe belanghebbenden. En gekoppeld aan genoemde plannen zijn er formats voor monitoring en verantwoording, eveneens in een vaste cyclus. Met behulp van viermaands rapportages werken we systematisch aan het daadwerkelijk bereiken van de doelstellingen en het zoveel mogelijk beperken van risico's. Daarnaast vindt jaarlijks een verdiepingsanalyse plaats, de zogenaamde 'managementreview'.

### ***Basis op orde en eigen ambities/normen voor kwaliteit***

Uitgangspunt voor alle plannen en processen is dat hiermee ten minste aan de criteria voor de basiskwaliteit wordt voldaan (ingegeven door wet- en regelgeving). Ons kwaliteitsmanagementsysteem helpt ons om hierop te monitoren en te verantwoorden: met opbrengstanalyses, audits, tevredenheidspeilingen etc. Door goed te analyseren kunnen we bepalen of en welke verbetermaatregelen er nodig zijn. Voor de kritische processen in onze organisatie hebben wij normen of prestatie-indicatoren opgesteld. Daaruit spreken onze ambities: vaak streven we naar een hoger of beter resultaat dan bijvoorbeeld een landelijke norm of wettelijk minimum. We blijven daarbij wel realistisch: hoge verwachtingen zijn goed, maar het moet wel haalbaar zijn gegeven de context. Via de beleidscyclus verantwoorden Directie Onderwijs en de schooldirecteuren zich of zij de normen behalen en wat zij zo nodig doen om op koers te blijven.

### ***Normen in het onderwijsproces***

In het primaire proces zijn er zowel op groep/klasniveau als op leerling niveau hoge, onderbouwde verwachtingen opgesteld. Er zijn per school streefniveaus en schoolstandaarden bepaald voor de verschillende leergebieden. Deze worden periodiek gemeten en geanalyseerd. We vergelijken onze opbrengsten ook met die van andere besturen, zodat we kunnen zien hoe we presteren ten opzichte van andere scholen in het gespecialiseerd onderwijs. Uitkomsten van de analyses kunnen leiden tot aanpassingen in bijvoorbeeld het aanbod of de aanpak, of in scholing van medewerkers etc.

Voor alle leerlingen is het van belang dat zij een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doormaken. Op onze scholen is het ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) daarin leidend. Dit OPP is opgesteld op basis van een zorgvuldige afweging van leerling

kenmerken en belemmerende en bevorderende factoren en bevat een onderbouwde beoogde uitstroombestemming- en niveau. Aan de hand van het OPP wordt het onderwijsproces en het dagelijks handelen van de leerkrachten vormgegeven. Ook hier gaan we uit van hoge verwachtingen: we doen er alles aan om de talenten en mogelijkheden van elke leerling zoveel mogelijk te benutten om 'er uit te halen wat er in zit'. Elke school heeft hiertoe een cyclus van leerlingenzorg ingericht waarin leerkrachten en commissie voor de begeleiding met behulp van toetsen, observaties en (leerling)besprekingen bepalen op welke wijze aan de onderwijsbehoeften van de leerling kan worden voldaan.

### Reflectie, evaluatie en dialoog

Passend bij onze visie en leidende principes vinden wij het reflecteren, analyseren en verbeteren erg belangrijk. Maar ook het hierover in gesprek gaan met belanghebbenden zien we als cruciaal om vanuit verschillende perspectieven steeds te kijken of we onze ambities op de juiste wijze realiseren.

We hanteren diverse kwaliteitsinstrumenten om de resultaten en kwaliteit van onze processen te meten. Afhankelijk van het onderwerp zijn deze instrumenten voor de gehele organisatie hetzelfde of aangepast op bijvoorbeeld doelgroep of onderwijssoort. We analyseren de informatie uit de metingen vaak op meerdere niveaus: per groep, per school, schooltype of over heel Yulius Onderwijs en/of bestuursniveau. Uitkomsten worden besproken met betrokkenen en belanghebbenden. We hechten veel waarde aan het gezamenlijk duiden van de resultaten en samen bepalen welke verbeteracties moeten worden ingezet. We zijn transparant over onze resultaten, zowel over de punten die goed gaan als die waar we willen verbeteren.

De medezeggenschapsraad en interne toezichthouders houden ons scherp. Zij kijken op positief-kritische wijze mee in het beleidsproces en de verantwoording hiervan. We vinden het belangrijk om hen tijdig te informeren én te betrekken bij onze plannen en stellen hun feedback dan ook zeer op prijs.

Jaarlijks vinden interne audits plaats bij de scholen van Yulius Onderwijs en Horizon. De interne auditteams 'scoren' op standaarden van het Onderzoekskader (v)so van de Inspectie, aangevuld met het domein Kernprocessen vanuit de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO). Horizon en Yulius Onderwijs stellen gezamenlijk vast welke indicatoren zij op alle scholen willen toetsen. De standaarden van de opbrengsten worden opnieuw bekeken in relatie tot het aanbod van de school. Naast deze basisstandaarden kan een locatie aanvragen dat een onderdeel als 'eigen ambitie' wordt ge-audit. In overleg met de schooldirecteuren wordt een jaarplanning opgesteld.

Yulius Onderwijs is gecertificeerd op de Kwaliteitsnorm Speciaal Onderwijs (KSO)/ ISO9001-norm. Jaarlijks beoordeelt een externe certificerende instantie, CIO, of nog aan de eisen van het keurmerk wordt voldaan.

## 6 Onze partners

Wij zien onszelf als onderdeel van groter geheel. Partners zijn onmisbaar om onze missie, visie en leidende principes te kunnen verwezenlijken.

### Ouders en verzorgers

Voor ons zijn ouders en verzorgers belangrijke partners. Zij kennen hun kind het best. Samen met hen zoeken we naar een vorm van onderwijs en ondersteuning die werkt. Wij evalueren regelmatig hoe het gaat met de leerling op school. Hiertoe investeren wij in de relatie met de ouders en verzorgers, zodat zij ons kennen en tijdig weten te vinden.

### Samenwerkingsverbanden

Yulius Onderwijs werkt samen met andere schoolbesturen in samenwerkingsverbanden aan de uitvoering van passend onderwijs. Yulius Onderwijs verzorgt onderwijs voor leerlingen uit in totaal 46 samenwerkingsverbanden. Bij twaalf samenwerkingsverbanden zijn wij bestuurlijk aangesloten. Elk samenwerkingsverband heeft een eigen gebied en bestaat uit scholen voor regulier en (voortgezet) speciaal onderwijs. De scholen hebben met elkaar de opdracht om voor een dekkend aanbod te zorgen. Dit betekent dat er voor elke leerling een passende onderwijsplek moet zijn. Wij dragen hieraan bij door onderwijsplekken beschikbaar te stellen. Daarnaast bieden wij expertise en deskundigheidsbevordering aan het regulier onderwijs. Het regulier onderwijs ondersteunt ons door het partnerschap bij de examentrajecten en door samen met ons maatwerktrajecten voor leerlingen invulling te geven. Het totale aanbod van ondersteuning binnen een samenwerkingsverband staat beschreven in het ondersteuningsplan van elk samenwerkingsverband.

## Ketenpartners

Ook de samenwerking met ketenpartners is essentieel. Vooral bij het realiseren van een passende onderwijsvoorziening en thuisnabij onderwijs voor leerlingen. Voor de vso leerlingen is de samenwerking met reguliere voorzieningen voor voortgezet onderwijs, regionale opleidingscentra en bedrijven een belangrijke opdracht. Er is dan ook veel geïnvesteerd in het versterken van het netwerk door de directie, schooldirecteuren en medewerkers van Yulius Onderwijs.



*DICHT BIJ THUIS EN EEN LEERRUTE PASSEND  
BIJ DE ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE*

## Zorgpartners

Daarnaast is er een nauwe samenwerking tussen Yulius Onderwijs en zorginstanties. De juiste balans tussen onderwijs en zorg wisselt per leerling en varieert in de tijd. Dit vraagt van alle partijen om flexibiliteit en een continuüm van onderwijs, ondersteuning en zorg. Daarbij zijn er diverse samenwerkingstrajecten tussen Yulius Onderwijs en Yulius KJP, waardoor Yulius vanuit de gezamenlijke expertise een toegevoegde waarde kan leveren aan de ontwikkeling van leerlingen.

## Sponsoring door partners

Het kan voorkomen dat bedrijven Yulius Onderwijs als partner willen sponsoren. Wij houden ons daarbij aan het 'Convenant scholen voor primair en voortgezet onderwijs en sponsoring 2020-2022'.

## Vrijwillige ouderbijdrage

Met ingang van schooljaar 2022-2023 heeft Yulius Onderwijs de vrijwillige ouderbijdrage voor dat jaar afgeschaft. De scholen maken een jaarlijks activiteitenprogramma waaraan alle kinderen kunnen deelnemen. Om deze activiteiten te kunnen betalen, reserveert Yulius Onderwijs jaarlijks een basisbedrag per leerling.

In samenwerking met de medezeggenschapsraad zal in deze plan periode een nieuwe structurele invulling gegeven worden aan het begrip 'ouderbijdrage'. Gedacht wordt aan het bevorderen van een fysieke bijdrage in de vorm van ouderparticipatie binnen onze scholen.



## 7 Onze ambities

Om ervoor te zorgen dat alle leerlingen de kans krijgen het optimale uit hun talenten te halen én dat werken in het onderwijs aantrekkelijk blijft, moet het Nederlandse onderwijssysteem zich blijven ontwikkelen c.q. verder verbeteren. Niet voor niets dat het motto van Yulius Onderwijs hierop aansluit:

### *De leerling centraal én de onderwijsprofessional op 1*

Yulius Onderwijs ziet het dus als zijn maatschappelijke opdracht om hierop in te spelen, met daarbij de volgende (landelijke) uitdagingen<sup>1</sup>:

- Kwaliteit van het onderwijs staat onder druk
- Kansengelijkheid neemt toe
- Waarde van beroepsonderwijs wordt te weinig gezien
- Leerlingenwelzijn staat onder druk
- Gebrek aan ruimte en waardering voor onderwijsprofessionals
- Leercultuur en innoverend vermogen blijven achter

Aanvullend zijn er uitdagingen die specifiek voor het gespecialiseerd onderwijs gelden<sup>2</sup>:

- Veranderingen van de leerlingenpopulatie in het vso
- Kwetsbare overgang van vso naar werk of entreeopleiding
- Samenwerking reguliere en speciale scholen

De komende vier jaar gaan wij deze uitdagingen aan. Vanuit onze pijlers gaan we werken aan onze ambities op het gebied van goed onderwijs, professionals en educatief partnerschap.

### **Goed onderwijs is de paraplu**

Afhankelijk van de situatie is een passende onderwijsplek voor de leerling:

- op het regulier onderwijs, met ondersteuning van specialisten van Yulius Onderwijs
- op een van de scholen van Yulius Onderwijs
- deels op een school van Yulius Onderwijs en deels bij een reguliere school
- deels op een school van Yulius Onderwijs en deels in een traject van arbeidstoeleiding

Dit laat zien dat wij onze leerlingen zien onder de grote paraplu van onderwijs en een uitdagende leergemeenschap vormen. Door differentiatie worden leerlingen uitgedaagd hun talenten te ontwikkelen, waarbij een samengesteld maatwerkpakket aan niveaus mogelijk is. Daarvoor bieden wij een inspirerende leeromgeving waar veel ruimte is voor sociale en emotionele ontwikkeling.

---

<sup>1</sup> Discussiestuk Toekomst van ons Onderwijs ([www.toekomstvanonsonderwijs.nl](http://www.toekomstvanonsonderwijs.nl))

<sup>2</sup> De Staat van het voorgezet (speciaal) onderwijs 2021 (Inspectie van het Onderwijs)

Goed Onderwijs is de paraplu	2023	2024	2025	2026
Leerlingen kunnen dicht bij hun thuis onderwijs volgen afgestemd op hun leerroute en ondersteuningsbehoefte				
Alle Yulius scholen hebben een passende samenwerking met een reguliere school (nabij)				
Elke school leidt leerlingen op tot betrokken, actieve en kritische burgers; als Gezonde School maakt kennisdeling over een gezonde leefstijl hier onderdeel van uit				
In ons didactisch aanbod is differentiëren essentieel				



*ALLE YULIUS SCHOLEN HEBBEN EEN PASSENDE  
SAMENWERKING MET REGULIERE SCHOLEN  
(NABIJ)*

### Professionals

Om goed onderwijs te kunnen bieden aan onze leerlingen, is het belangrijk om onderwijsconcepten en professionals in samenhang te ontwikkelen. Bij Yulius Onderwijs maakt dit onderdeel uit van de strategische personeelsplanning. Daarbij speelt de autonomie van onze professionals een grote rol. Zij hebben eigen ruimte om de organisatiekaders binnen hun klas/groep en vakgebied op een optimale wijze voor hun leerlingen in te vullen.

In de huidige arbeidsmarktkrapte hebben we de uitdaging om goede mensen aan te trekken én de mensen die bij ons werken enthousiast en geïnspireerd te houden. Er zijn veel elementen die daaraan bijdragen, zoals een gezonde, veilige werkomgeving, medewerkers die zich gezien en gehoord voelen, een stimulans bieden om te blijven ontwikkelen en -zowel mentaal als fysiek- fit te blijven.

Om goed onderwijs te kunnen bieden aan onze leerlingen, is het belangrijk om onderwijsconcepten en professionals in samenhang te ontwikkelen. In de huidige arbeidsmarktkrapte staat Yulius Onderwijs voor de uitdaging om goede mensen aan te trekken en de mensen die bij ons werken gemotiveerd, geïnspireerd en enthousiast te houden. Meerdere elementen dragen hieraan bij, zoals een gezonde, veilige werkomgeving, medewerkers die zich gehoord en gezien voelen, en door hen een stimulans te bieden om zichzelf te kunnen ontplooiën en mentaal en fysiek fit te blijven.

Professionals	2023	2024	2025	2026
Wij bieden onze professionals een inspirerende werkplek, autonomie binnen collectiviteit en een persoonlijk loopbaan pad				
We werken aan integraal leiderschap door te sturen op de bedoeling, reflectief vermogen en motiverend te confronteren				
Yulius Onderwijs MBO/HBO/WO werken samen aan professionalisering				
Het expertisecentrum bevordert de interne deskundigheid van medewerkers door de kennisdeling van eigen specialisten				
Als gezonde school geven we aandacht aan de werk-privé balans en de vitaliteit van de professionals				
Yulius onderwijs is aangemerkt als opleidingsschool				



*BEVORDERING VAN KENNISUITWISSELING DOOR  
SAMENWERKING MET MBO/HBO/WO*

### Educatief partnerschap

Er is een integrale samenwerking met verschillende partners nodig om de leerling zo goed mogelijk te laten ontwikkelen. Dit is samenwerking op onderwijskundig gebied, waarbij zorg complementair is. Bijvoorbeeld door preventieve ondersteuning vanuit het gespecialiseerde onderwijs en zorg te bieden op een school, zodat een kind in het regulier onderwijs kan blijven en/of zware zorg voorkomen kan worden. De samenwerking met Yulius KJP wordt de komende jaren verder uitgebouwd.

Ook andere partners leveren een belangrijke bijdrage. Met name in een tijd van corona en recessie, spelen meerdere factoren een rol binnen een gezinssituatie. Yulius Onderwijs schakelt tijdig met specialisten. De komende jaren wil Yulius Onderwijs de samenwerking met schoolmaatschappelijk werk verder intensiveren.

Het arbeidsperspectief van jongeren met een arbeidsmarktgericht uitstroomprofiel blijft een groot aandachtspunt. Wij willen dat jongeren succesvol op de arbeidsmarkt kunnen participeren. Daarom zorgen wij samen met gemeenten en bedrijven voor

arbeidsvoorbereiding, stages en warme overdracht naar werk. Daarnaast nemen praktijkprogramma's een steeds belangrijkere rol in bij het onderwijsprogramma voor vmbo en havo. Het huidige stagebureau willen we daarom uitbreiden naar een regionale functie.

Educatief partnerschap en professionals zien wij samenkomen in (lerende) netwerken van docenten en specialisten die binnen hun regio kennisdelen. Dit versterkt de samenwerking tussen gespecialiseerd en regulier onderwijs wederzijds.

<b>Educatief partnerschap</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>
Pilots onderwijs-zorgpoli op Yulius scholen worden uitgebouwd naar structurele voorzieningen				
Elke school werkt samen met schoolmaatschappelijk werk				
Yulius stagebureau ontwikkelt zich tot regionaal netwerk aan stagebedrijven c.q. toekomstige werkplekken				
Het expertisecentrum biedt met een dienstenaanbod van ondersteuning aan het regulier onderwijs en samenwerkingsverbanden				

## Bijlage 1: Algemene schoolgegevens

<b>Naam schoolbestuur</b>	<b>Stichting Yulius Onderwijs</b>
Vestigingsadres	Boerhavelaan 2 2992 KZ Barendrecht
Kantooradres Yulius Onderwijs	Burgemeester de Raadsingel 93c 3311 JC Dordrecht
Telefoonnummer	088-4056401
BRIN-nummer	01UC
Bestuursnummer	85256
Nummer Kamer van Koophandel	24292563
E-mailadres	<a href="mailto:directie.onderwijs@yulius.nl">directie.onderwijs@yulius.nl</a>
Website	<a href="http://www.yulius.nl/onderwijs">www.yulius.nl/onderwijs</a>
<b>Naam rechtspersoon</b>	<b>Stichting Yulius Onderwijs</b>
Adres	Burgemeester de Raadsingel 93c
Postcode	3311 JG
Plaats	Dordrecht
Telefoonnummer	088-405 06 00

Scholen	BRIN	Onderwijsniveaus	Afdeling
De Atlas	01UC-12	so	Residentieel en extern
De Wilgen	01UC-00	so	Residentieel en extern
Lombardia	01UC-25	so	Extern
Discovery College	01UC-21	vso, agl en vmbo-bb	Extern
Drechtster College	01UC-08	vso, agl, vmbo-bb en -kb	Extern
De Gaard	01UC-06	vso, vmbo-bb, -kb en -tl	Extern
Heer Bokel College	01UC-16	vso, havo	Extern
Ilex College	01UC-15	vso, vmbo-bb, -kb en -tl, onderbouw agl	Extern
Lingewaal College	01UC-19	vso, vmbo-tl en havo	Extern
Het Tij	01UC-09	vso, vmbo-tl en havo	Residentieel en extern
Reijerwaard College	01UC-24	vso, vmbo-tl	Extern
Middelland College	01UC-23	vso, vmbo-kb, mbo-1	Extern
MFC	01UC-01	vso, agl	Extern
De Fjord	01UC-05	vso, vmbo-tl, entree- opleiding (mbo-1) en traject dagbesteding	Residentieel

### Schoolgidsen en schoolondersteuningsprofielen

Welke ondersteuning Yulius Onderwijs op welke locatie biedt, staat in de schoolgidsen en schoolondersteuningsprofielen van de scholen, zie hiervoor [www.yulius.nl/onderwijs](http://www.yulius.nl/onderwijs).