



Schoolplan 2020-2024

Instemming DR:16-12-2019

Vaststelling directie: 12-12-2019

Vaststelling bestuur: 28-1-2020

Inhoudsopgave

DEEL 1: BELEID	3
1. ONS SCHOOLPLAN	3
1.1. Voorwoord	3
1.2. Doelen en functie van het schoolplan	3
1.3. Het opstellen en vaststellen van het schoolplan	4
1.4. Bijlagen	4
2. ALGEMENE GEGEVENS, CONTEXTGEGEVENS EN ANALYSE	5
2.1. NAW-gegevens	5
2.2. Onze identiteit	6
2.3. Ons personeel	6
2.4. Onze leerlingen	8
2.5. Kenmerken van ontwikkelingen in onze omgeving	8
2.6. Landelijke ontwikkelingen	8
2.7. Resultaten van kwaliteitsonderzoeken intern en extern	9
2.8. Resultaten van ons onderwijs	9
2.9. Sterkte-zwakteanalyse	11
3. WIE ZIJN WIJ EN WAAR WILLEN WE NAARTOE?	14
3.1. Wie wij zijn en waarvoor wij staan	14
3.2. Onze visie	15
3.3. Onze (droom)school over vier jaar	16
4. ONDERWIJSKUNDIG BELEID	17
4.1. Uitgangspunten van het onderwijs	17
4.2. Onze visie op goed onderwijs	17
4.3. Sociaal-emotioneel leren en leren leren	18
4.4. Burgerschap	22
4.5. Onze visie op 21 ^e eeuwse vaardigheden	22
4.6. Veiligheid op school	24
4.7. Verzuimbeleid	26
4.8. Beleid bij lesuitval	26
4.9. Sponsoring	26

ODYZEE SCHOOL (SO)	27
4.10. Onderwijsprogramma SO	27
4.10.1 Onderbroken ontwikkeling	29
4.10.2 Pedagogisch-didactisch handelen	31
4.10.3 Opbrengsten	32
4.10.4 Leertijd	34
4.10.5 Consequenties meerjarenplanning	35
ODYZEE COLLEGE (VSO)	36
4.11.1 Uitstroomprofiel vervolgonderwijs	36
4.11.2 Leerroutes en onderwijsaanbod	36
4.11.3 Ononderbroken ontwikkeling VSO	37
4.11.4 Leergebied overstijgende kerndoelen	38
4.11.5 Examens	39
4.11.6 Arbeidstoeleiding	39
4.11.7 Onderwijstijd	40
4.11.8 Opbrengsten VSO	41
4.11.9 Vernieuwing methoden	42
4.11.10 Consequenties meerjarenplanning	42
5. ZORGSTRUCTUUR	44
5.1. Schema cyclisch proces leerlingenzorg	47
5.2. Werkwijze en verantwoordelijkheden Commissie vd Begeleiding	51
6. ZORG VOOR KWALITEIT	55
6.1. Kwaliteitszorg op bestuursniveau	55
6.2. Kwaliteitszorg op schoolniveau	62
6.3. Hoe voldoet de school aan de basiskwaliteit?	63
6.4. Eigen kwaliteitsaspecten	63
7. HRM-BELEID	64
7.1. HRM-beleid op bestuursniveau	64
7.2. Organisatie cultuur	67
7.3. HRM-beleid gericht op pedagogisch-didactisch handelen	69
7.4. Scholingsbeleid OdyZee	70
DEEL 2: SAMENVATTING MEERJAREN BELEID (WAT GAAN WE DOEN?)	71

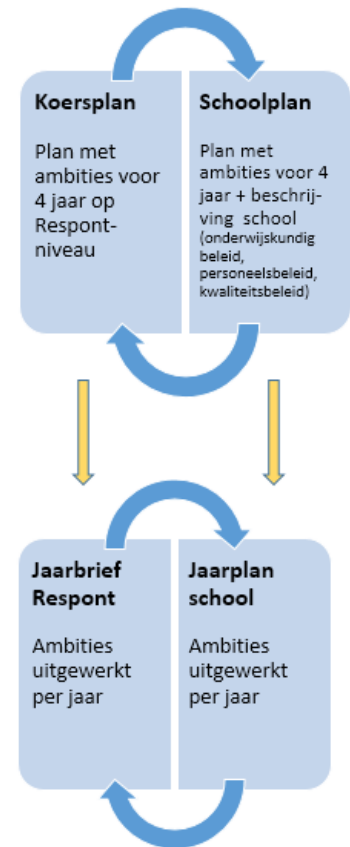
DEEL 1: BELEID

1. ONS SCHOOLPLAN

1.1 Voorwoord

Ons schoolplan 2020-2024 is afgestemd op het Koersdocument van de Stichting Respont en is gebaseerd op de beleidsterreinen die wij relevant vinden voor onze schoolontwikkeling. Het is een plan voor vier jaar, waarbij jaarlijks de ambities geformuleerd in dit schoolplan worden uitgewerkt in ons jaarplan. Dit jaarplan heeft eveneens een relatie met het jaarplan (de jaarbrief) op Respontniveau. In een jaarverslag (o.a. in de schoolgids) zullen we steeds terugblikken of de gestelde verbeterdoelen gerealiseerd zijn. Op deze wijze geven we vorm aan een cyclus van plannen, uitvoeren en evalueren.

De beleidsterreinen onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en kwaliteitsbeleid vormen de focus voor onze kwaliteitszorg. Dit betekent dat wij de beleidsterreinen beschrijven (to plan: wat beloven we?), periodiek beoordelen (to check: doen we wat we beloven?) en borgen of verbeteren (to act). De onderscheiden beleidsterreinen in dit schoolplan komen grotendeels overeen met de kwaliteitsgebieden die de Inspectie van het Onderwijs onderscheidt in haar waarderingskader.



1.2 Doelen en functie van het schoolplan

Los van de wettelijke verplichting van het hebben van een schoolplan, zien wij als school het schoolplan als een waardevol visie-, ontwikkel- en planningsdocument bedoeld voor het personeel van de school, voor de ouders, het bevoegd gezag en de overheid. Met het schoolplan hebben we de volgende doelen:

1. Document voor de school zelf, om vast te leggen "hoe we de dingen doen" en richting te geven aan de ambities die uitgewerkt kunnen worden in de jaarplannen.
2. Document voor de belanghebbenden, zoals ouders, swv-en (informatief/verantwoording).
3. Document om te voldoen aan de wettelijke verplichting.

We hebben het schoolplan opgedeeld in twee delen.

In deel 1 wordt beschreven wat "hoe de school de dingen doet" en wat de ambities zijn voor de toekomst. Het gaat hier om de beschrijving van ons beleid op de verschillende beleidsterreinen. Hierin wordt ook beschreven welke eigen aspecten van kwaliteit we onderscheiden en welke ambities we hebben voor de toekomst.

In deel 2 worden de ambities voor de toekomst samengevat en worden in grote lijnen de speerpunten/activiteiten gepland voor vier jaar. Hierin worden ook de aspecten ten aanzien van de basiskwaliteit/ eigen kwaliteit meegenomen die verbetering behoeven.

1.3 Het opstellen en vaststellen van het schoolplan

Het schoolplan is opgesteld door een werkgroep bestaande uit de directie, gedragswetenschappers, vakspecialisten en een aantal teamleden. De werkgroep heeft meegedacht over de missie en visie van de school en heeft inspraak gehad in de geformuleerde ambities voor deze schoolplanperiode. De directie van de school heeft het schoolplan ter instemming voorgelegd aan de deelraad. De komende vier jaar zullen we planmatig hoofdstukken van ons schoolplan met elkaar bespreken. Daarnaast zullen we aan het einde van ieder kalenderjaar het jaarplan voor het komend jaar samen vaststellen. Ieder jaar kijken we met het team ook terug: hebben we onze verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd? Tenslotte dragen we zorg voor een cyclische evaluatie van het onderwijskundig beleid, zoals beschreven in dit schoolplan. Daarvoor gebruiken we de kwaliteitskaarten die worden ingezet bij de zelfevaluatie en bij de collegiale audits.

1.4 Bijlagen

Ons schoolplan is een parapluplan. Daarom verwijzen we naar de volgende beleidsstukken (bijlagen):

- Het schoolondersteuningsprofiel (sop)
- audit rapporten
- Fasen model kliniekklas/REstart

2. ALGEMENE GEGEVENS, CONTEXTGEGEVENS EN ANALYSE

2.1 NAW-gegevens

Gegevens van Stichting Respont	
Naam stichting	Respont
Bestuurder	Dhr. T.H. Hut
Adres	Edisonweg 39d
Postcode en plaats	4382 NV Vlissingen
Telefoonnummer	0118-745011
E-mailadres	info@respont.nl
Adres website	www.respont.nl
Bestuursnummer	40876

Gegevens van de school	
Naam school	OdyZee SO/VSO
Directeur	T. de Groene
Adres	Oostmolenweg 81
Postcode en plaats	4481PM Kloetinge
Telefoonnummer	0113 267900
E-mailadres	t.groene@respont.nl
Adres website	www.odyzee.nl
Brinnummer	04EY09

Onze hoofdlocatie school is gehuisvest op bovenstaand adres. Daarnaast hebben we een locatie in Middelburg en zijn er sinds augustus 2019 twee vmbo-klassen gehuisvest in Ostrea Lyceum in Goes.

OdyZee College Middelburg	OdyZee College, locatie Ostrea
Generaal Eisenhowerlaan 25	Bergweg 4
4333 BP Middelburg	4461 NB Goes

2.2 Onze identiteit

Onze school is een algemeen bijzondere school. De school gaat uit van de gelijkwaardigheid van de levensbeschouwelijke en maatschappelijke overtuigingen en stromingen. In de dagelijkse omgang met elkaar laten wij zien dat wij respect voor elkaar hebben. De school staat open voor iedereen, daarbij bedenkend dat elk mens, dus ook elke leerling, uniek is.

Schoolconcept OdyZee

Kinderen en jongeren met autisme (ASS) ondervinden vaak moeilijkheden in het reguliere onderwijs. In een druk schoolgebouw en in een volle klas, staan zij dagelijks continu bloot aan veel prikkels, activiteiten en sociale interactie die van grote invloed kunnen zijn op hun gevoel van veiligheid in de klas en op school.

Vanuit de onveiligheid die is ontstaan door overbelasting komen deze leerlingen onvoldoende tot hun recht betreffende leren en sociale interacties.

OdyZee biedt deze leerlingen een aangepaste leeromgeving en begeleiding die zoveel mogelijk op maat is. Onze manier van werken is toegespitst op de behoeften, mogelijkheden en leerstrategieën van het kind of de jongere met ASS. Ons schoolgebouw straalt rust uit, is overzichtelijk en prikkelarm.

Onze begeleiding is betrokken, respectvol, stimulerend en uitdagend en gaat van begripvol sturend naar coachend, gericht op de toenemende autonomie van de leerling. Onze benadering is voorspelbaar, concreet en consequent.

De school heeft een duidelijk sociaal en gestructureerd klimaat (ons schoolfundament), waarbinnen leerlingen zich veilig en begrepen kunnen voelen. Vanuit dit specifieke schoolconcept, kunnen onze leerlingen zich op een positieve manier verder ontwikkelen.

OdyZee biedt haar leerlingen de kennis, ervaringen en de sociale vaardigheden om nu en straks in de maatschappij, volledig tot hun recht te kunnen komen.

2.3 Ons personeel

peildatum 1-9-2019:

Aantal medewerkers totaal	81
Aantal medewerkers fulltime	18
Aantal medewerkers parttime	63
Aantal vrouwen	61
Aantal mannen	20

Het team bestaat uit:

- 1 directeur
- 2 adjunct-directeuren; één voor het SO en één voor het VSO
- 1 teamleider op locatie Middelburg (0,2)
- 4 gedragswetenschappers; 3 orthopedagogen, 1 psycholoog
- 1 trajectbegeleider
- 1 psychodiagnostisch medewerker
- 13 voltijd groepsleerkrachten
- 34 deeltijd groepsleerkrachten
- 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs
- 10 onderwijsassistenten
- 6 leraar ondersteuners
- 2 zij-instromers
- 2 administratieve medewerkers
- 2 conciërges
- 1 medewerker doelgroepenregister

De directeur van de school vormt samen met de twee adjunct-directeuren de directie/het MT.

OdyZee heeft een stabiel team, in de laatste jaren heeft er een aantal wisselingen plaats gevonden, hoofdzakelijk in het VSO. Alle vacatures kunnen wij nog steeds invullen. In de bovenbouw van het VSO werkt een aantal vakleerkrachten, zij bezitten een tweede graad lesbevoegdheid, zij geven les aan de examenklassen.

Leeftijdsopbouw

Leeftijdscategorie	Vrouw	Man	Totaal
15 tot 25 jaar	8	2	10
25 tot 35 jaar	18	6	24
35 tot 45 jaar	18	6	24
45 tot 55 jaar	11	3	14
55 tot 65 jaar	8	6	14
65+ jaar	0	0	0
Totaal	63	23	86

In bovenstaand schema is te lezen dat in de leeftijdscategorie 25-45 jaar de meeste werknemers zitten.

2.4 Onze leerlingen

Onze school wordt bezocht door 335 leerlingen, OdyZee School (SO) 113, OdyZee College (VSO) 222 (peildatum 1-10-2019). Leerlingen bezoeken onze school nadat zij een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) van het samenwerkingsverband hebben ontvangen. Onze leerlingen zijn afkomstig uit het reguliere PO en VO. Een aantal leerlingen van het SO stroomt door naar het VSO. Er zijn twee instroommomenten: augustus en januari. In uitzonderlijke gevallen kunnen er leerlingen instromen in april.

Het leerlingenaantal van de school

Teldatum	1 okt. 2014	1 febr. 2015	1 mei 2015	1 sept. 2015	1 okt. 2015	1 febr. 2016	1 okt. 2016	1 febr. 2017	1 okt. 2017	1 febr. 2018	1 okt. 2018	1 febr. 2019	1 okt. 2019
VSO	194	200	188	174	173	177	195	205	210	219	218	224	222
SO	103	110	107	105	124	134	120	134	117	127	115	127	113
Totaal	297	310	295	279	297	311	315	339	327	346	333	351	335

2.5 Kenmerken van ontwikkelingen in onze omgeving

OdyZee is een Zeeuwse onderwijsvoorziening. De meeste leerlingen komen uit de Oosterschelde regio en uit Walcheren. Ook uit de aanpalende samenwerkingsverbanden worden regelmatig leerlingen aangemeld die veel baat hebben bij het onderwijsconcept dat OdyZee biedt. We werken nauw samen met 9 samenwerkingsverbanden (SWV).

Kenmerken ouderpopulatie

OdyZee is bekend met leerlingen uit gezinnen met psychiatrische problemen, de zogenaamde KOPP-kinderen (Kinderen van Ouders met Psychiatrische Problemen). OdyZee heeft 6 leerlingen uit culturele minderhedengroep (de zogenaamde CUMI-leerlingen).

2.6 Landelijke ontwikkelingen

- Het nieuwe curriculum gaat zijn intrede doen;
- Wachtlijsten in de jeugdzorg;
- Te verwachten personeelstekorten;
- Grote verschillen in het functioneren van de SWV, dit kan leiden tot rechtsongelijkheid per regio; ook de financiële situatie verschilt sterk;
- Thuiszitterspact, steeds meer leerlingen die aangemeld worden zitten al langere tijd thuis. Voor die leerlingen bieden we de combinatie zorg-onderwijs aan: REstart. Dit vraagt een grote inzet van de organisatie;
- Verregaande inspraak van ouders/verzorgers, zowel binnen de zorg als het onderwijs;
- De algemene verordening gegevensbescherming (AVG) werkt belemmerend in de samenwerking met derden.

2.7 Resultaten van kwaliteitsonderzoeken intern en extern

Vanuit de auditrapporten (november 2018 VSO, februari 2019 SO) komen geen bijzonderheden naar voren, wel wordt er een aantal aandachtspunten genoemd. Boven genoemde punten zijn in het afgelopen schooljaar verwerkt.

2.8 Resultaten van ons onderwijs

Opbrengsten:

Aan het einde van schooljaar 2018-2019 is voor het eerst een centrale eindtoets gemaakt door onze leerlingen. Er is gekozen voor Route 8.

Bij rekenen heeft 89% van de leerlingen 1F behaald en 26% heeft ook 1S behaald.

Bij leesvaardigheid heeft 100% van de leerlingen 1F behaald en 41% behaalde zowel 1F als 2F. Bij taalverzorging behaalde 89% 1F en 22% behaalde 1F en 2F.

Referentieniveaus 2018-2019	1F	1S/2F
Rekenen	89%	26%
Leesvaardigheid	100%	41%
Taalverzorging	89%	22%

Uitstroom 2018-2019

	%	Ref. niveaus t.ov. uitstroom	Te behalen 1F 97%	Te behalen 1S 53.5%
VSO Sprienke	3.5%	Rekenen	-8%	-27.5%
PrO	3.5%	Leesvaardigheid	0%	-12.5%
PrO/B	3.5%	Taalverzorging	-8%	-31.5%
VMBO-B	36%			
VMBO T	29%			
Havo	21%			
VWO	3.5%			

Uit bovenstaande tabellen blijkt dat er binnen OdyZee SO meer aandacht moet zijn voor het behalen van het streefniveau door leerlingen met een uitstroomperspectief naar VMBO-T of hoger. Door de zorgcyclus aan te passen, de resultaten beter te monitoren en interventies sneller uit te voeren verwachten we dat meer leerlingen het streefniveau zullen bereiken. Voor voortgezet technisch lezen is een nieuwe methode aangeschaft: Karakter, waarbij ook aanbod is voor sterkere leerlingen.

Tijdens de looptijd van dit schoolplan wordt gevolgd of bovenstaande maatregelen ook een positief effect hebben op taalverzorging en rekenen.

In de looptijd van dit schoolplan moet nagegaan worden of de standaarden nog kloppen met de werkelijkheid die is ontstaan, in schooljaar 2018-2019 is voor het eerst de groep leerlingen die naar VMBO-B uitstromen de grootste groep. Indien dit zich doorzet zullen de schoolstandaarden aangepast moeten worden.

Examenresultaten 2018

In het schooljaar 2018-2019 hebben 86 VSO leerlingen (deel) staatsexamens gedaan op OdyZee op verschillende niveaus:

havo: 20 leerlingen
vmbo theoretische leerweg: 43 leerlingen,
vmbo kaderberoepsgerichte leerweg: 1 leerling,
vmbo basisberoepsgerichte leerweg: 22 leerlingen

Kenmerk van het staatsexamen is dat er gewerkt kan worden met deelcertificaten, zodat er langere tijd over het behalen van een diploma gedaan kan worden.

Veel leerlingen volgen een korte tijd onderwijs op OdyZee, dit heeft te maken met de koppeling behandeling-onderwijs.

In het afgelopen schooljaar zijn de schoolverlaters naar de volgende vormen van onderwijs gegaan:

SO afdeling:

Voortgezet Speciaal onderwijs anders: 2
Voortgezet Speciaal onderwijs OdyZee: 25
VO: 2
PRO: 0

VSO afdeling:

VO 1 mbo-niveau 1/2: 8
Mbo-niveau 3/4: 18
Behandeling: 1
Vavo (ROC): 0
Hbo: 8
Doorstroom hoger leerjaar VSO
Van klas 1 naar klas 2: 40 leerlingen 100 %
Van klas 2 naar klas 3: 41 leerlingen 100 %
Van klas 3 naar klas 4: 34 leerlingen 92 %
Van klas 4 naar klas 5: (HAVO) 10 leerlingen 91 %
Een aantal havoleerlingen doet het examen in twee jaar.

Bestendinging:

Bestendinging gaat over de leerlingen die in het schooljaar 2016-2017 uitgestroomd zijn uit het SO of VSO en op 1 augustus 2018 (1 jaar later) nog op dezelfde uitstroombestemming zitten. Voor het SO van OdyZee is dat 92 % van de leerlingen.
Landelijk gemiddelde: 83,8%
Voor het VSO van OdyZee is dat 84 % van de leerlingen.
Landelijk gemiddelde: 68,8%
OdyZee scoort op de bestendinging hoger dan het landelijk gemiddelde.

2.9 Sterkte-zwakteanalyse

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal kansen (intern en extern) en bedreigingen (intern en extern) voor wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. We willen daarmee nadrukkelijk rekening houden in ons beleid en onze beleidskeuzen.

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
schoolconcept/ structuur/ voorspelbaarheid o.a. in leeromgeving/ rust/ op de doelgroep afgestemd schoolgebouw	ruimtegebrek, er is geen enkele mogelijkheid tot uitbreiden of delen van klassen tot de gewenste klassengrootte
hecht team / betrokkenheid op elkaar/ onderlinge steun	leerlingen die in een grijs gebied zitten zijn moeilijk op te vangen, omdat het passend maken van het onderwijs voor deze groep ten koste kan gaan van de overige leerlingen, denk aan bijvoorbeeld de veiligheidsbeleving
deskundigheid / vakkennis/ gespecialiseerd t.a.v. ASS en andere internaliserende psychiatrische problematiek. Deskundigheid wordt bevorderd door o.a. eigen professionaliseringsaanbod en intervisie	elkaar informeren/besluiten vastleggen, dit blijft een aandachtspunt in een grote organisatie.
maatwerk: o.a. aansluiten bij ontwikkelingsmogelijkheden, arrangementen t.a.v. LGO en didactische ontwikkeling	
gedragstherapeutische aanpak: waarschuwings- en time-outbeleid	
zorgcyclus van groepsbespreking e.d. op verschillende niveaus	
doorgaande lijn toewerken naar uitstroom	
gekaderde doelgroep o.a. door: grondige dossieranalyse voor toelating van leerlingen	

samenwerking: met zorg, andere onderwijspartners (o.a. delen van deskundigheid)
ontwikkelcapaciteit/bereidheid tot ontwikkelen
welbevinden onderzoeken
gezonde school
uitval intern opvangen
aansluiten bij actualiteit (projecten, burgerschap)
binnen structuur ook flexibiliteit (vraag gestuurd/intervisie)

KANSEN	BEDREIGINGEN
verdiept aanbod beschrijven (voor leerlingen die boven verwachting presteren)	complexere leerlingen
Naast het evalueren van de individuele ontwikkeling per ontwikkelingsgebied nadrukkelijker stilstaan bij het effect hiervan op de totale ontwikkeling en het uitstroomperspectief.	systeemproblematiek
aansluiting vervolgonderwijs optimaliseren	curling-ouder en bepalende ouders
autonomie leerlingen stimuleren/ eigen regie leerling	grenzen bewaken (zorg)
onderwijstijd afstemmen op individuele leerling	beeldvorming andere scholen over gesloten systeem OdyZee
efficiënt omgaan met onderwijstijd	ruimtegebrek
kleuters SO/observatiegroep	
REstart SO	

buitenschoolse activiteiten verder ontwikkelen	
koppeling OPP/PP nog beter beschrijven	
dossieranalyse, welk niveau is passend?	
onderwijs-zorg arrangementen verder ontwikkelen	
expertise delen binnen en buiten OdyZee	
pré mbo samenwerken met omliggende vo-scholen.	
psycho-educatie voor leerlingen (maatwerk)	
ouderparticipatie	
infoavond: apart gedeelte nieuwe ouders	

3. WIE ZIJN WIJ EN WAAR WILLEN WE NAARTOE?

Onze school is een school voor V(SO) speciaal en voortgezet speciaal onderwijs voor leerlingen van 6 tot 20 jaar.

3.1. Onze missie

OdyZee is een ortho-didactische en orthopedagogische onderwijsinstelling waar met **hart** en **expertise** onderwijs wordt geboden aan leerlingen met een psychiatrische diagnose, in het bijzonder leerlingen met een diagnose in het ASS-spectrum.

Onze expertise richt zich op:

- Leerlingen met ASS die aangewezen zijn op specialistisch onderwijs.
- Leerlingen met internaliserende problematiek zoals schoolfobie, angststoornissen, depressie in combinatie met leerproblemen.
- Leerlingen die opgenomen zijn op een van de afdelingen van Emergis Kind en Jeugd.
- Samenwerking met ouder(s)/verzorger(s)
- Delen van onze kennis met scholen en samenwerkingsverbanden in de regio.
- Samenwerking met ketenpartners.
- Het herstellen van de schoolgang van thuiszittende leerlingen.

De kernelementen van ons onderwijs zijn:

- De acceptatie van ASS.
- Werken vanuit de educatieve benadering afgestemd op de cognitieve stijl van leerlingen met ASS.
- Het onderwijs wordt gegeven in een veilige, gestructureerde, voorspelbare omgeving, waar mogelijk afgestemd op de hulpvraag van de leerling.
- Onderwijs op maat; we streven ernaar om alles uit de leerling te halen binnen zijn/haar mogelijkheden op cognitief, sociaal en emotioneel gebied door realistische doelen te stellen, rekening houdend met de psychiatrische problematiek en de intellectuele capaciteiten.
- Er wordt planmatige ondersteuning gegeven op (ortho-)didactisch- en (ortho-)pedagogisch gebied.
- Binnen de VSO-afdeling van OdyZee worden de onderwijsniveaus vmbo-bb, vmbo-kb, vmbo-tl en havo aangeboden. Het onderwijs is diplomagericht met als uitstroomprofiel 'vervolgonderwijs'.
- Loopbaanoriëntatiebegeleiding en stages zijn belangrijke aspecten in het VSO-onderwijs.
- Ontwikkelen van een positief, realistisch zelfbeeld en autonomie.
- Leerlingen die succesvol onze school doorlopen maken een goede kans om ook het vervolgonderwijs met succes te volbrengen.

Onze positie:

Wij zijn een dynamische en snel ontwikkelende organisatie die zich vanuit een pioniersfase heeft ontwikkeld tot een professionele organisatie.

Wij onderscheiden ons van andere, meer reguliere onderwijsvormen door:

- Doorgaande lijn SO-VSO.
- Organisatie van het onderwijs, bijvoorbeeld: ook in de onderbouw van het VSO een vaste leerkracht en een eigen lokaal voor elke klas, een prikkelarme omgeving, routines, visuele ondersteuning, kleine groepen.
- Cyclische zorgstructuur waarbinnen gedragswetenschappers en vakspecialisten nauw samenwerken.
- Personeel dat geschoold is in het werken met onze doelgroep en oprecht geboeid is door de doelgroep.
- Kleinschalige organisatie.
- Maken van kritische onderwijskundige keuzes ten aanzien van onderwijsontwikkelingen steeds passend bij de doelgroep.
- Aanwezigheid van een onderwijsassistent/leraar ondersteuner in elke klas van het SO.
- Groot afstemmingsvermogen en ondersteuning op de hulpvraag van de leerling.
- Zeer intensieve samenwerking met zorginstellingen waarin OdyZee een positief kritische houding aanneemt.

3.2 Onze visie

In onze visie geven we aan hoe we ons onderwijs willen vormgeven. De beschreven doelen beschouwen we als kwaliteitscriteria waaraan we ons onderwijs in de komende periode willen toetsen.

OdyZee streeft ernaar dat :

- we de leerling optimale ontwikkelingskansen bieden , in een zo veilig mogelijke leeromgeving, om een diploma te kunnen behalen.
- (wij) de leerling goed begeleiden naar passend vervolgonderwijs.
- de leerling met respect en begrip omgaat met zijn of haar medemens en wij daar een voorbeeldfunctie in hebben.
- de medewerker in een goede werksfeer een enthousiaste professional kan zijn.
- de ouder vertrouwen heeft in de kwaliteit van het onderwijs binnen OdyZee en zich gehoord en gesteund voelt.

We werken vanuit de volgende leidende principes:

- Vertrouwen
- Verbinding
- Vakmanschap
- Inspiratie

Voor de missie van Stichting Respont en een uitwerking van de leidende principes wordt verwezen naar het koersplan Stichting Respont.

De missie en leidende principes worden een keer per jaar besproken in een personeelsvergadering.

3.3 Onze (droom)school over vier jaar, waar willen we naar toe?

1. Uitbreiding van het schoolgebouw zodat alle leerlingen en medewerkers op één locatie onderwijs aangeboden krijgen.
2. Orthodidactisch aanbod is even sterk ontwikkeld als het orthopedagogisch aanbod.
3. Kleuterobservatiegroep
4. REstart voor het SO
5. Intensievere en effectievere samenwerking tussen onderwijs en zorg bewerkstelligen.
6. Meer specialistische hulpverlening binnen de school.
7. Een passend, aanvullend aanbod bieden na de reguliere lestijden ter bevordering van sociale en cognitieve vaardigheden. Hierbij valt te denken aan: faalangstraining, rots en water, sportieve of culturele workshops.
8. Mogelijkheden onderzoek voor pre-mbo.
9. Het vormen van een kenniscentrum dat zowel intern als extern kennis en expertise deelt met andere scholen en zorginstellingen.
10. Leerkrachten zijn in staat om vakoverstijgend te werken, gebaseerd op de opdrachten uit het nieuwe curriculum.
11. De leerkrachten richten het onderwijs zo in dat zij aanpassingen voor de leerlingen bieden waar dat nodig is en de leerling uitdagen de executieve functies verder te ontwikkelen waar dat kan.
12. Voor leerlingen die (tijdelijk) niet volledig naar school kunnen wordt het stroomschema van de inspectie gehanteerd. Voor leerlingen die in de laatste categorie van het stroomschema vallen is er een aanbod waarbij de leerling tijdelijk veel zorg krijgt met een aangepast onderwijsaanbod. Samen met de school beschrijft de zorgaanbieder een re-integratieplan voor terugkeer binnen het onderwijs.
13. Voor ouders van nieuwe leerlingen wordt kort na de instroommomenten een moment gerealiseerd waar ouders informatie krijgen over de werkwijze van OdyZee.

4. ONDERWIJSKUNDIG BELEID

4.1 Uitgangspunten van het onderwijs

De wettelijke opdracht voor het speciaal onderwijs is een zodanige inrichting van het onderwijs dat deze past bij de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling opdat leerlingen een ononderbroken ontwikkeling kunnen doormaken. OdyZee realiseert deze opdracht voor leerlingen die door het betreffende Samenwerkingsverband een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) toegekend hebben gekregen. Met de ingang van de wet Passend onderwijs zijn er geen criteria meer t.a.v. de toelaatbaarheid voor SO/VSO-onderwijs. De populatie van onze school is zeer divers: in leeftijd (van 6-20 jaar), in intelligentie, in de aard en zwaarte van de problematiek en in gedragskenmerken.

OdyZee richt zich binnen deze spreiding met name op de leerlingen met internaliserende problematiek in de leeftijd van 6 tot 18 jaar met een gemiddelde of hogere intelligentie met bijbehorende didactische ontwikkeling. Er is een kleine groep kinderen binnen onze school die qua (leer)ontwikkeling niet tot bovenstaande doelgroep behoort, maar gezien de ernst van de psychiatrische problematiek niet binnen andere vormen van onderwijs (o.a. SBO) kan functioneren. Ook voor deze kleine groep leerlingen verzorgt OdyZee onderwijs, daarbij is wel steeds het criterium dat andere vormen van onderwijs, die beter bij de (leer)ontwikkeling passen, uitgesloten zijn. Een andere doelgroep binnen OdyZee is de groep leerlingen die plaats bekostigd onderwijs krijgt in combinatie met behandeling (residentiele leerlingen), onder deze doelgroep vallen ook leerlingen met een lagere intelligentie. OdyZee biedt onderwijs aan leerlingen in het Speciaal Onderwijs (OdyZee School, SO) en in het Voortgezet Speciaal Onderwijs (OdyZee College, VSO). OdyZee bereidt leerlingen voor op de terugkeer in een vorm van onderwijs waarin zij zich verder kunnen ontwikkelen: uitstroom naar een andere vorm van (regulier) onderwijs.

Bij leerlingen die een TLV voor OdyZee krijgen is handelingsverlegenheid vastgesteld door het reguliere onderwijs die er vaak toe heeft geleid dat de leerlingen niet meer op een voor hen goede manier aan het onderwijs kunnen deelnemen. Het eerste doel van de school is om de leerlingen weer gemotiveerd naar school te laten komen.

4.2 Onze visie op goed onderwijs

OdyZee werkt vanuit de theorie van het sociaal competentiemodel, de gedragstherapeutische aanpak en de educatieve benadering. Hierbij wordt uitgegaan van datgene wat het kind al kan.

Daarnaast wordt er gewerkt met een waarschuwings- en time-out beleid. Ook wordt er in de school gewerkt met individuele en groepsbeloningssystemen.

Er is een pedagogisch klimaat waarbij rust en veiligheid voorop staan. De leerkrachten vervullen hierbij een belangrijke rol:

Zij zorgen voor een goede interactie tussen leerkracht-leerling en de leerlingen onderling;

Zij geven duidelijke instructie t.a.v. leerstof én gedrag;

Zij zorgen voor een goed klassenmanagement (manier van organiseren van lessen en inrichten van de leeromgeving) die passend is bij de doelgroep (educatieve benadering);

Het team werkt samen, helpt elkaar, geeft elkaar gevraagd en ongevraagd advies, doet aan intervisie en collegiale consultatie; Zij hebben kennis van de behoeften van de doelgroep van de school en kunnen hieraan tegemoetkomen.

4.3. Sociaal-Emotioneel Leren (SEL) en Leren Leren (LL).

Vanuit welke visie en op welke wijze gaat OdyZee in de komende jaren aan de slag met Sociaal Emotioneel Leren (SEL) en Leren Leren (LL).

Vanuit welke visie

OdyZee wil voor haar leerlingen een veilige en uitdagende leer- en oefenruimte zijn, zodat zij hun sociaal emotionele vaardigheden en executieve functies optimaal kunnen versterken. Hierbij staat een toenemende zelfregulatie en daardoor toenemende autonomie van de leerling centraal.

De opbouw van de persoonlijke ontwikkelingslijn via de OdyZee leerlijnen en arrangementen, kenmerkt zich door een verschuiving van 'moeten' naar 'willen'. Gedurende deze verschuiving is 'kunnen' de leidende factor.

'Het stimuleren en inzetten van de 'autonome motivatie' vergroot de eigen verantwoordelijkheid van de leerling voor zijn/haar persoonlijke ontwikkelingslijn en ontwikkelt het zelfmanagement' (Autisme Centraal, 2015).

'Leerlingen met een hoge mate van zelfmanagement ervaren nu en in hun latere leven op sociaal gebied en op leergebied meer succes dan leerlingen met een lage mate van zelfmanagement' (Overveld, 2014).

Toenemende 'autonome motivatie', vergroot de eigen verantwoordelijkheid en het zelfmanagement van de leerling en doet de inzet van belonen als aanpak en motiverende factor afnemen.

Op welke wijze SEL

Het leerstofaanbod binnen OdyZee op het gebied van

- Sociaal-Emotioneel Leren (SEL)
- Leren Leren (LL)

is gebaseerd op:

A. De kerndoelen SO/VSO 2014:

- de leergebied overstijgende kerndoelen SO 2 t/m 5 en 7.
- de leergebied overstijgende kerndoelen VSO 1 t/m 11

zoals deze zijn vastgesteld door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2014).

Voorstellen voor de herziening van het curriculum , 2019

De voorstellen bestaan uit visies, grote opdrachten en bouwstenen voor het primair onderwijs en de onderbouw van het voortgezet onderwijs, aangevuld met aanbevelingen voor de bovenbouw van het vmbo, havo en vwo. (<https://www.curriculum.nu/>, 2019)

In alle leergebieden worden 'Brede Vaardigheden' geïntegreerd die belangrijk zijn voor het toekomstige werken en leven van leerlingen. Het gaat om vaardigheden op het gebied van manieren van denken en (praktisch) handelen, het omgaan met anderen en vaardigheden die leerlingen in staat stellen tot persoonlijke reflectie.

De grote opdrachten en bouwstenen in conceptvorm die een groot beroep doen op SEL zijn:

- Burgerschap
- Mens en maatschappij

Daarnaast biedt het voorstel voor de herziening van het curriculum, de school de mogelijkheid een specialistisch aanbod te ontwikkelen met een zgn. keuzedeel van 30% van de onderwijstijd.

De nieuw op te stellen kerndoelen vormen samen het kerncurriculum, dat 70 procent van de huidige onderwijstijd omvat. De school kan de resterende 30 procent van de tijd invullen met schooleigen doelen passend bij hun leerlingen en hun ambities (Advies-Coördinatiegroep-Curriculum.nu, 2019)

Deze 30% wordt ingezet voor een zeer school specifiek aanbod:

- leerlingen kennis laten maken met autisme,
- een beeld te kunnen maken van het eigen autisme
- omgaan met het eigen autisme (en eventuele ander internaliserende stoornissen en of leerstoornissen).

Het leerstof aanbod SEL wordt geordend met behulp van SEL-leerlijnen.

'Leerlijnen vormen de ruggengraat van ons onderwijs. Ze zijn onmisbaar bij het realiseren van hoge en doelgerichte onderwijsopbrengsten'. (Centrum Educatieve Dienstverlening CED, 2015).

C. Situatie 2016-2020

Het teambreed ervaren van het gemis van, én het willen werken met doorlopende leerlijnen voor de leergebied overstijgende vakken, lagen aan de basis van belangrijke innovaties in schooljaren 2016 t/m 2020 binnen OdyZee. Binnen deze innovatie werden OdyZee-leerlijnen vanaf onderbouw SO t/m bovenbouw VSO voor de leergebied overstijgende vakken , teambreed opgesteld en omgezet naar het onderwijsaanbod , het perspectiefplan en het dagelijks handelen in de klas. (zie: schoolplan OdyZee 2016-2020)

Tijdens het werken met deze OdyZee-Leerlijnen voor de leergebied overstijgende vakken werd teambreed geëvalueerd waar verbeter- en ontwikkelpunten liggen. (enquête maart 2019)

Wensen voor ontwikkeling/ verbetering van de leerlijnen zijn:

- Aandacht voor executieve functies
- Sterker gericht op SEL
- loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) en Studievaardigheden (Leren Leren) vallen niet onder leerlijnen-SEL, dit kunnen aparte leerlijnen worden
- Meer aandacht voor motivatie, concentratie, werkhouding, sociale competentie, zelfregulatie, kennis rondom autisme, autonomie.

De externe inspiratiebron voor het ontwikkelen van de SEL-Leerlijnen van onze school is: ZO!, observatielijst: zelfregulatie in het onderwijs.

'De ZO! is bedoeld om het ontwikkelingsniveau van een leerling op het gebied van zelfregulatie in kaart te brengen. Met 'zelfregulatie' wordt in deze publicatie bedoeld: de mate waarin een leerling in staat is om zijn gedrag, gevoel en aandacht zodanig te reguleren dat hij tot leren en functioneren op school kan komen'

(<https://www.praktikon.nl/wat-we-doen/vragenlijsten/zo>).

Daarnaast is bij het inhoudelijk verbeteren van onze leerlijnen gebruik gemaakt van literatuur en scholing over executieve functies.

'Executieve functies stellen ons in staat onze emoties te reguleren en onze gedachten te monitoren, zodat we efficiënter en effectiever kunnen werken. Deze vaardigheden helpen ons, ons gedrag te reguleren.' (Dawson& Guare, 2017)

Kerdoelen SO en VSO, executieve functies en onderdelen uit ZO!, worden aan elkaar gekoppeld en vervolgens uitgewerkt in doorlopende OdyZee leerlijnen. Deze leerlijnen zijn de basis voor het opstellen van het perspectiefplan, waarin gestreefd wordt naar zo hoog mogelijke opbrengsten die passen bij het ontwikkelings- en uitstroomperspectief van onze leerlingen.

Op welke wijze Leren leren (LL):

Het SO werkt met de methode Blits (LL).

Er wordt in het VSO gewerkt met de methode Breingeheimen (LL)

Het VSO voert een pilot uit met de methode Proeftuin en Tumult.

Onderzocht wordt in hoeverre deze methoden onze leerlingen voorzien van een passend lesstofaanbod rondom:

- LOB
- LL
- SEL

Hieruit zullen leerlijnen ontstaan voor LOB en Leren Leren. In deze leerlijnen zullen executieve functies een belangrijke plek in nemen.

OdyZee in de komende jaren aan de slag met SEL en LL: 2020-2024

In 2019 is gestart met het herzien van de OdyZee-leerlijnen.

Deze ontwikkeltaak zal gedurende de periode 2020-2024 voltooid worden.

De volgende stappen worden daarbij genomen:

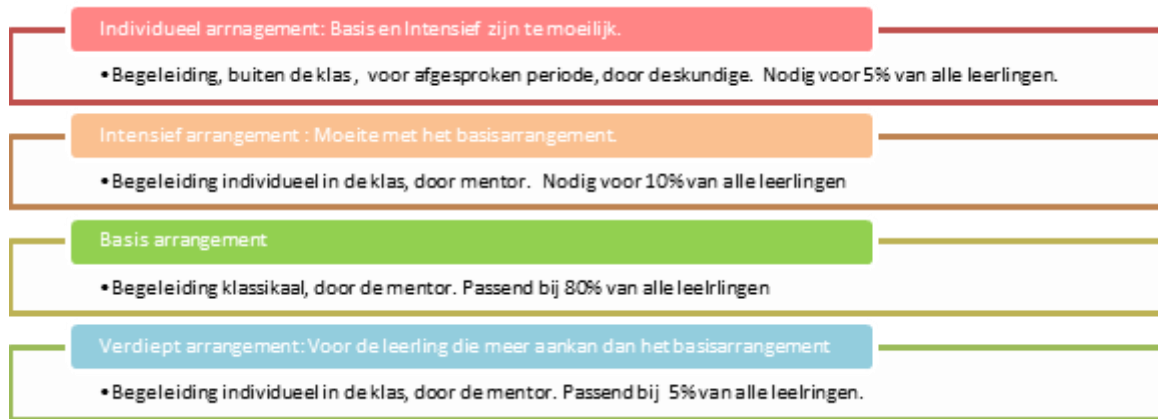
- teambreed evalueren (enquête februari 2019)
- verbeter- en ontwikkelpunten opstellen (teambijeenkomsten maart/april 2019)
- MT en CvB akkoord met ontwikkelpunt: OdyZee-leerlijnen SEL (26-06-2019)
- startsein ontwikkelingen (teambijeenkomst 15-08-2019)
- formeren werkgroep en taakverdeling (september 2019)
- opstellen OdyZee-leerlijnen SEL
- pilotfase methode: Proeftuin en Tumult voor VSO
- leerlijnen Leren Leren (LL), na pilotfase methode 'Proeftuin en Tumult 'voor VSO gekoppeld aan methode 'Blits' voor het SO
- aanpassen PP aan deze OdyZee-leerlijnen SEL
- Leren Leren opnemen in PP,
- pilot uitvoeren met een hernieuwd PP
- implementeren in team
- handelen in de klas optimaal afstemmen op OdyZee-leerlijnen SEL (groepsoverzicht, groepsplan, planning en uitvoering)
- aanvang schooljaar 2021 werkt OdyZee met SEL-leerlijnen, PP.

Gedurende deze ontwikkelfase wordt gewerkt met het leerstofaanbod, de leerlijnen en het PP, zoals dat is beschreven in de schoolgids 2016-2020.

Onderwijsarrangementen

OdyZee biedt haar leerlingen binnen de OdyZee leerlijnen, vier onderwijsarrangementen. Binnen de eigen klas worden een basis-, intensief- en verdiept arrangement aangeboden.

Daarnaast biedt OdyZee een zeer intensief arrangement voor leerlingen voor wie hulp door gedragsdeskundigen, buiten de klas, voor een bepaalde periode nodig is (figuur 1).



Figuur 1: Arrangementen OdyZee

Uitgangspunt om de vier arrangementen te kaderen en te beschrijven is de CED-leerlijn "Omgaan met eigen mogelijkheden en beperking" (CED,2015).

Deze CED-leerlijn beschrijft de stappen in niveaus, die OdyZee leerlingen kunnen nemen om competentier te geraken in het aanspreken van eigen mogelijkheden of het compenseren van eigen beperkingen, om van daaruit zo zelfstandig mogelijk te kunnen functioneren.

OdyZee hanteert in schooljaar 2019-2020 de Sociale Competentie Observatie Lijst (SCOL) als meetinstrument en leerlingvolgsysteem voor de leergebied overstijgende competentie-ontwikkeling van haar leerlingen. Het werken met de SCOL levert niet de opbrengsten die het team graag zou zien (enquête Februari 2019).

In schooljaar 2019-2020 wordt onderzocht welk meetinstrument past bij OdyZee. Dit meetinstrument moet voldoen aan eisen gesteld door onderwijsinspectie en passend zijn voor onze doelgroep.

November 2019: eerste pilot in VSO-VMBO-B met de veiligheidsmeter van Praktikon.

'Scholen moeten de ontwikkeling van leerlingen volgen, maar mogen zelf bepalen met welk instrument. Dit hoeft niet per se COTAN-gecertificeerd te zijn (COTAN: Commissie Testaangelegenheden Nederland.) Het is dus aan de school om op eigen wijze invulling te geven aan het volgen van sociaal-emotionele ontwikkeling' (Loket Onderwijsinspectie 2019).

Aan de OdyZee leerlijnen voor SEL en LL/LOB dienen activiteiten te worden gekoppeld. Deze activiteiten geven weer WAT er kan worden gedaan om een doel op de leerlijn te bereiken. Ook dit is een ontwikkeltaak voor het team, waarbij de leden van de werkgroep LGO, gedragsdeskundigen en MT-leden als wegbereiders en begeleiders functioneren.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
<ul style="list-style-type: none"> • Leerlijnen SEL met PP herzien. 	hoog
<ul style="list-style-type: none"> • Handelen in de klas optimaal afstemmen op OdyZee-leerlijnen SEL • Meetinstrument SEL • Leerlijnen en methodekeuze LL/LOB 	gemiddeld
	laag

4.4. Burgerschap

Burgerschap is de manier waarop mensen deelnemen aan de maatschappij. In Nederland is dat met respect voor elkaar, voor de democratie en de rechtsstaat en voor de vrijheden die iedereen heeft. Scholen hebben, naast ouders en verzorgers, een belangrijke taak om deze gemeenschappelijke waarden over te brengen. De school is een oefenplaats waar leerlingen vaardigheden oefenen die ze nodig hebben om te functioneren in de samenleving.

Burgerschapsvorming zien wij op OdyZee niet als een apart vak, maar is een geïntegreerd onderdeel van meerdere vakken. Daarnaast is het burgerschap terug te zien in een aantal regels die wij hanteren binnen onze school, de ouderbetrokkenheid en de onderlinge omgang tussen leerlingen en leerkrachten. Actief burgerschap betekent de bereidheid tot en het vermogen om deel uit te maken van een gemeenschap en daar een actieve bijdrage aan te leveren.

4.5 Onze visie op 21e eeuwse vaardigheden

De maatschappij verandert in een snel tempo, ook de kennis en vaardigheden die leerlingen nodig hebben om op een goede manier te participeren in de veranderende maatschappij zijn aan verandering onderhevig. Wat in de toekomst nodig is, valt nu nog niet volledig te overzien. Verschillende internationale onderzoeksprojecten wijzen op het toenemende belang van conceptuele en metacognitieve kennis en vaardigheden op het gebied van communicatie, samenwerking, sociaal-cultureel bewustzijn en ICT-vaardigheden. Deze vaardigheden zijn niet zozeer nieuw, wel lijken ze aan belang gewonnen te hebben gezien de toenemende complexiteit van de samenleving. Daarmee groeit de noodzaak voor alle leerlingen ze te verwerven. Zo stelt de Onderwijsraad (2011) dat de behoefte aan dergelijke vaardigheden niet meer beperkt is tot hogere functies. Jongeren die dergelijke vaardigheden niet beheersen, zullen problemen op de arbeidsmarkt ondervinden.

OdyZee heeft in het onderwijsaanbod ruimte voor de zogenaamde 21e eeuwse vaardigheden en gebruikt daarbij het volgende overzicht:



Om de 21^e eeuwse vaardigheden bij leerlingen te ontwikkelen moet de leerkracht ze toevoegen aan het onderwijsaanbod en ervoor zorgen dat er doelbewust aan gewerkt wordt. Het leren van vaardigheden en houdingen vereist allereerst kennis en expertise van een vakgebied. Het is belangrijk om leerlingen bewust te maken van de manier waarop ze leren en hoe ze informatie verwerken tot kennis. Het helpt om een nieuwsgierige houding te stimuleren en in te spelen op de intrinsieke motivatie om te leren. Tijdens dit looptijd van dit schoolplan wordt onderzocht hoe we de 21-eeuwse vaardigheden verder vorm kunnen geven in ons onderwijs, bijvoorbeeld door het verder in vakken te integreren in brede leergebieden. Ook hierbij wordt uitgegaan van de opdrachten uit het nieuwe curriculum. Zoals beschreven bij ICT-onderwijs zal OdyZee ook hier rekening moeten houden en afstemmen op de doelgroep. Hierbij houden we rekening met het gegeven dat veel van onze leerlingen in hun vrije tijd al meer tijd voor een scherm doorbrengen dan algemeen als gezond wordt beschouwd en de verslavingsgevoeligheid die bij veel van onze leerlingen speelt t.a.v. schermgebruik. Binnen OdyZee wordt ICT alleen ingezet als dit echt meerwaarde heeft voor de aan te bieden leerstof.

Op OdyZee vinden wij dat leerlingen hun kennis uit allerlei bronnen moeten kunnen halen (boeken, internet, kranten, interviews). Vanuit onze visie dat we leerlingen zoveel mogelijk willen stimuleren naar competentie en autonomie, vinden wij het belangrijkste dat leerlingen (deels) zelf op internet kunnen zoeken naar informatie. We leren de leerlingen om informatie uit verschillende bronnen te vergelijken met elkaar en een inschatting te maken t.a.v. de betrouwbaarheid van de informatie uit verschillende bronnen.

Wij zijn een lerende organisatie die continu werkt met kennisneming van de laatste ontwikkelingen en daarin afstemming zoekt met onze doelgroep. In onze klassen nemen we dan ook de ruimte om met het gebruik van ICT/nieuwe media in de klas te experimenteren.

4.6 Veiligheid op school

Voor een veilig gevoel is het belangrijk dat je je vrij kunt bewegen. Dat je niet wordt gepest, uitgescholden, gediscrimineerd of zelfs bedreigd. Dit gevoel van veiligheid is een gevoel dat alleen kan ontstaan door elkaar te respecteren, door openheid, geborgenheid en vooral door een duidelijke en eerlijke communicatie tussen school en thuis, leerkrachten en leerlingen en leerlingen onderling. De school tolereert geen discriminatie en seksuele intimidatie. Daarnaast is er een pestprotocol aanwezig. Kortom: met elkaar, voor elkaar. Wij willen ons dagelijks inzetten voor een veilig gevoel bij alle betrokkenen van de school. Op velerlei wijze komt dit tot uitdrukking: begeleiding van de leerlingen in en buiten de lessen, actief meedenkende rol voor leerlingen buiten de lessen, het oefenen van vaardigheden (emotionele en sociale), trainen van personeel om calamiteiten te voorkomen, instellen van een klachtenregeling, goede en duidelijke afspraken over het gebruik van het gebouw en de omgeving, aanstelling van contactpersonen voor leerlingen en personeel en met elkaar nakomen en handhaven van schoolregels en de gedragscode. Alle documenten die te maken hebben met veiligheid in fysieke en sociale zin zijn gebundeld in het veiligheidsplan. Dit plan is bij de directie van de school in te zien.

Veiligheid van en welbevinden door leerlingen op OdyZee.

Een school is veilig als de sociale, psychische en fysieke veiligheid van leerlingen niet door handelingen van anderen wordt aangetast. Dat betekent dat er een veilige en positieve sfeer is op school. Het betekent ook dat de school optreedt tegen pesten, uitschelden, discriminatie, geweld en andere vormen van ongepast gedrag, en deze zoveel mogelijk voorkomt.

(<https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/sociale-veiligheid/zorgplicht-veiligheid-leerlingen>)

OdyZee voert een beleid dat gericht is op de veiligheid van leerlingen, dat de veiligheidsbeleving van leerlingen jaarlijks monitort en dat er een coördinator is die het beleid voor tegengaan van pesten coördineert en optreedt als aanspreekpunt.

Beleid gericht op veiligheid.

Voor een veilig gevoel is het belangrijk dat je je vrij kunt bewegen. Dat je niet wordt gepest, uitgescholden, gediscrimineerd of zelfs bedreigd. Dit gevoel van veiligheid is een gevoel dat alleen kan ontstaan door elkaar te respecteren, door openheid, geborgenheid en vooral door een duidelijke en eerlijke communicatie tussen school en thuis, leerkrachten en leerlingen en leerlingen onderling. De school tolereert geen discriminatie en seksuele intimidatie. Beleid op veiligheid is uitgewerkt in

- Pestprotocol
- Protocol fysiek ingrijpen
- Time-out beleid
- Gedragscode Respont
- Protocollen Respont

Concreet is dit beleid te herkennen binnen de school/ het dagelijks handelen:

- Begeleiding van de leerlingen in en buiten de lessen,
- Het oefenen van vaardigheden (emotionele en sociale),
- Trainen van personeel om calamiteiten te voorkomen,
- Goede en duidelijke afspraken over het gebruik van het gebouw en de omgeving,
- Het met elkaar nakomen en handhaven van schoolregels en de gedragscode.

Schoolregels zijn opgesteld door en voor leerlingen en leerkrachten. Zij vormen samen ons schoolfundament.

Dit schoolfundament is visueel in verschillende ruimtes van OdyZee aanwezig, en wordt jaarlijks in alle klassen besproken en verhelderd. Leerlingen weten welk gedrag verwacht wordt in de school en weten ook welke consequenties er zijn wanneer dit niet lukt.

Alle documenten die te maken hebben met veiligheid in fysieke en sociale zin, zijn gebundeld in het veiligheidsplan. Dit plan is bij de directie van de school in te zien. De school maakt tevens gebruik van het Digitaal Veiligheidsplan. www.digitaalveiligheidsplan.nl

Monitoring veiligheidsbeleving.

Een onderdeel van de zorgplicht sociale veiligheid is dat scholen ieder jaar monitoren of de leerlingen zich veilig voelen op school. Tot nu toe gebeurde dit op OdyZee met behulp van de SCOL. Tijdens het werken met de SCOL werd teambreed geëvalueerd in hoeverre de opbrengsten van de SCOL ons daadwerkelijk helpen bij het dagelijks handelen in de klas /de school. (enquête maart 2019)

Uitkomst van deze enquête was dat OdyZee in het vervolg gaat werken met:

- Een eigen PP voor het volgen voortgang SEL van de individuele leerling
- Een nieuw te kiezen meetinstrument voor monitoring van de veiligheidsbeleving

In 2019 wordt de eerste pilot gedraaid op het VMBO met de Veiligheidsmeter van Praktikon. Hierbij gaat het niet om gegevens van individuele leerlingen, maar om het gemiddelde beeld van de sociale veiligheid van de school.

De veiligheidsbeleving van het personeel wordt 1x per twee jaar gemeten in het medewerkers belevingsonderzoek (MBO) van Respont. Daarnaast wordt het protocol Fysiek ingrijpen gehanteerd binnen de school in geval van incidenten op dit gebied. Op OdyZee heerst een sterk sociaal vangnet van medewerkers, die elkaar veel en vaak steunen.

Coördinator

Veiligheid op school. Kortom: met elkaar, voor elkaar. Wij willen ons dagelijks inzetten voor een veilig gevoel bij alle betrokkenen van de school.

Pesten komt helaas op veel scholen voor. Het is een probleem dat elke school onder ogen moet zien. Wij willen pestgedrag op onze school serieus aanpakken, daarom hebben wij een pestprotocol geformuleerd. Hierin staat omschreven welke preventieve maatregelen de school onderneemt om pestgedrag te voorkomen, maar ook welke acties de school onderneemt wanneer pestgedrag daadwerkelijk plaatsvindt. De inhoud van het pestprotocol staat op op onze website:

www.OdyZee.nl

Er is op school veel aandacht voor 'pesten', ook in preventieve zin. Elke school heeft een anti pest coördinator waarbij de volgende taken zijn belegd:

- Het coördineren van het beleid in het kader van het tegengaan van pesten;
- Het fungeren als aanspreekpunt in het kader van pesten.

Bij ons op school is dit Suzanne Noordmans, s.noordmans@respont.nl

Ontwikkelpunt	Prioriteit
Keuze, implementatie van meetinstrument monitoring veiligheidsbeleving	hoog
Herschrijven pestprotocol, gericht op specifieke aanpak ASS (Autisme Centraal)	gemiddeld
	laag

4.7 Verzuimbeleid

Ouders/verzorgers melden hun kind ziek voor 8.30 uur bij de administratie van de school. Registratie wordt in Parnassys (so) of Magister (vso) gezet.

- 6x te laat, brief naar ouders
- 9x te laat LPA infomeren zie verzuimkaart leerplichtige leerlingen Zeeland.

Bij zorgelijk verzuim wordt de leerling gemeld in het verzuimregister van DUO. Er is structureel overleg met de verschillende regionale bureaus voor de leerlingenzorg (RBL's) over deze leerlingen.

Restart is een specifiek onderwijs zorgaanbod voor leerlingen die langer dan 4 weken thuis zitten.

Tijdens de looptijd van dit schoolplan gaat OdyZee het stroomschema van de inspectie nauwkeuriger invullen.

4.8 Beleid bij lesuitval

Bij ziekte of afwezigheid van de vaste leerkracht vervangt een andere leerkracht van OdyZee de lessen. Sinds 2018 hebben we zelf vaste invalkrachten in dienst om de lessen over te nemen.

4.9 Sponsoring

Het onderwijs kent een convenant over sponsoring dat is vastgesteld door het ministerie met alle betrokken (besturen)organisaties. Het convenant is niet bedoeld om sponsoring te bevorderen of te bestrijden. Het doel is dat scholen op een verantwoorde en zorgvuldige manier met sponsoring omgaan als ze daarmee te maken krijgen.

4.10 Onderwijsprogramma

Het onderwijs op OdyZee School is gebaseerd op de kerndoelen voor het speciaal onderwijs.

De kerndoelen zijn ingedeeld in leergebiedoverstijgende en leergebiedspecifieke kerndoelen.

Tijdens de looptijd van dit schoolplan zal OdyZee de wetgeving rond het nieuwe curriculum volgen en hierop anticiperen. Tot het nieuwe curriculum is vastgesteld blijven de huidige kerndoelen van kracht.

De leergebied-overstijgende kerndoelen zijn gegroepeerd in de volgende thema's:

- zintuiglijke en motorische ontwikkeling,
- sociaal-emotionele ontwikkeling,
- leren leren,
- omgaan met media en technologische hulpmiddelen.

De leergebied-specifieke kerndoelen zijn ingedeeld in:

- Nederlandse taal,
- Engels,
- rekenen/wiskunde,
- oriëntatie op jezelf en de wereld,
- kunstzinnige oriëntatie,
- bewegingsonderwijs.

Specifieke doelen nieuwe curriculum (voor zover op dit moment bekend):

Nederlands

Engels

rekenen & wiskunde

burgerschap

digitale geletterdheid

mens & maatschappij

mens & natuur

kunst & cultuur

bewegen & sport

Als te bereiken doelstellingen (aan einde basisschool) hanteert OdyZee School bij haar onderwijsactiviteiten de wettelijk vastgestelde kerndoelen. Hierin wordt beschreven wat de overheid vindt dat de leerlingen minimaal moeten kennen en kunnen. Kerndoelen omschrijven het eind van een leerproces, niet de wijze waarop ze bereikt moeten worden. Om de leerlingen in staat te stellen deze vaardigheden te verwerven is de school verantwoordelijk voor het aanbieden van een passend onderwijsaanbod. Dit aanbod dient te worden afgestemd op de ontwikkelingsmogelijkheden van de leerling en is zo ingericht dat de leerling een ononderbroken ontwikkelingsproces kan doorlopen. De kerndoelen zijn richtinggevend voor de school bij het maken van keuzes omtrent het onderwijsprogramma, maar bieden de school ook voldoende ruimte om haar onderwijsactiviteiten tegemoet te laten komen aan de individuele mogelijkheden en beperkingen van de leerlingen. Binnen OdyZee wordt steeds gekeken wat elke individuele leerling nodig heeft en kunnen er verschillen optreden tussen leerlingen wat betreft de tijd die aan een bepaald

ontwikkelingsgebied wordt besteed. Ook zijn er verschillen in middelen en materialen die worden ingezet.

Bij de verzorging van het onderwijs op basis van de kerndoelen voor Nederlandse taal, rekenen en wiskunde worden de referentieniveaus Nederlandse taal en de referentieniveaus rekenen als uitgangspunt genomen. Voor leerlingen in het SO die de referentieniveaus niet kunnen behalen baseert de school het onderwijs op één van de leerroutes die beschreven staan in de "Passende perspectieven". Tijdens de looptijd van dit schoolplan zal OdyZee School de verschillende leerroutes, leerlijnen en onderwijsarrangementen verder gedetailleerd uitwerken in een beleidsstuk. Waar nodig wordt het nieuwe curriculum hierin verwerkt.

Eén van de kernelementen van ons onderwijs is dat wij onderwijs op maat bieden. Wij streven ernaar alles uit de leerling te halen binnen zijn/haar mogelijkheden op cognitief, sociaal en emotioneel gebied.

Vernieuwing methoden en overige activiteiten:

In het schooljaar 2019-2020 is een nieuwe methode voor technisch lezen (Karakter) ingevoerd.

Tijdens de looptijd van dit schoolplan is er een pilot groepsplanningsplan technisch lezen.

Planning vernieuwing van methodes:

Jaarlijks wordt de planning voor vernieuwing van methodes aangepast/geactualiseerd.

De planning voor de komende jaren is:

<i>METHODE</i>	<i>ORIENTATIE</i>	<i>INVOERING</i>	<i>Volledig geïmplementeerd</i>
Karakter (technisch lezen)	2018-2019	2019-2020	2020-2021

De komende jaren zal het accent liggen op het invoeren van het nieuwe curriculum, aanschaf van nieuwe methodes zal hiermee samenhangen. Methodes die het minst aansluiten bij de opdrachten in het curriculum zullen als eerste worden vervangen. Hiertoe is een onderzoek nodig op basis van het door de overheid vastgesteld curriculum.

Aanschaf toets middelen SO:

Op dit moment wordt er niets aangeschaft i.v.m. de komst van een nieuw curriculum.

4.10.1 Ononderbroken ontwikkeling

De Commissie voor Begeleiding (CvB) stelt voor elke leerling een Ontwikkelingsperspectief (OPP) op met daarin een integratief beeld. In het ontwikkelingsperspectief van SO-leerlingen staat de verwachte uitstroombestemming de leerrendementsverwachting en de onderbouwing van de verwachte uitstroombestemming door een weergave van de belemmerende en bevorderende factoren. De leerkrachten verwerken het OPP in het Perspectiefplan (PP) en beschrijven op basis van het OPP het leerstofaanbod voor het komende schooljaar. Het leerstofaanbod is afgestemd op de individuele onderwijsbehoeften van de leerlingen. Het Perspectiefplan wordt 1x per schooljaar opgesteld en vervolgens door de leerkracht en een afgevaardigde uit de CvB geëvalueerd en weer bijgesteld op basis van observaties, nieuwe toets gegevens en rapportages.

Er vindt ook een tussenevaluatie plaats waarbij wordt gekeken of de ontwikkeling verloopt zoals gepland is in het PP. De perspectiefplannen worden jaarlijks besproken met ouders.

De komende periode zal OdyZee voor de hoofdvakken de leerlijnen verder uitwerken. Een leerlijn is een ordening van tussendoelen die naar een einddoel leiden. Leerlijnen beschrijven de inhoud van de doelen voor de verschillende niveaus en leerjaren. Ook hier zal OdyZee, wanneer beschikbaar, uitgaan van het nieuwe curriculum. Als blijkt dat een leerling meer of minder aankan, gaat de leerkracht differentiëren. Zo biedt OdyZee een leerling die behoefte heeft aan meer instructie en meer leertijd een intensief arrangement aan, of als dat nodig is, een zeer intensief arrangement. Voor de leerling die meer aankan, biedt de school een verdiept arrangement aan.

Voor de OdyZee school zien de leerroutes er als volgt uit;

- leerroute A bedient de leerlingen die uitstromen naar bestemming havo
 - leerroute B bedient de leerlingen die uitstromen naar bestemming vmbo-T
 - leerroute C bedient de leerlingen die uitstromen naar bestemming vmbo-bb/kb,
- Een kleine groep leerlingen stroomt uit naar pro/zml.

Ook voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, bijvoorbeeld dyslectische leerlingen, zijn de referentieniveaus uitgangspunt voor het onderwijs. Voor een aantal van deze leerlingen is het niet mogelijk de voor hen gestelde referentieniveaus te behalen zonder inzet van extra begeleiding, tijd en/of middelen. De richtlijnen en doelen van passende perspectieven worden hierbij gehanteerd. Voor hen geldt het volgende:

Passende perspectieven leerroute 1:

De leerling haalt het fundamenteel of streefniveau met gebruik van hulpmiddelen en/of dispensatie. Deze leerroute geldt voor leerlingen met een uitstroom bestemming vmbo-t of hoger.

Passende perspectieven leerroute 2:

De leerling haalt het fundamenteel niveau door extra aandacht en ondersteuning, dit geldt voor leerlingen met de uitstroombestemming vmbo-bb/kb

Passende perspectieven leerroute 3:

De leerling haalt het fundamenteel niveau op onderdelen, dit geldt voor leerlingen met de uitstroombestemming pro.

Werkwijze leerroutes:

Omdat er geen betrouwbare gegevens zijn over de leeropbrengsten in verschillende SO-sectoren, heeft OdyZee voor de belangrijkste leergebieden vooralsnog schoolstandaarden vastgesteld, om te beginnen op basis van onze ervaring. Volgens de stapelen/dispensatieregels proberen we om alle leerlingen die het basis- of het intensieve arrangement volgen, zo lang mogelijk alle leerstof aan te bieden. Zonder te dispensereren dus. Voor veel leerlingen schatten we in dat dit tot een jaar of tien opgaat. In een aantal gevallen zal al eerder dan op tienjarige leeftijd duidelijk zijn dat het blijven aanbieden van alle leerstof geen zin heeft. In die gevallen besluiten we eerder, bijvoorbeeld al met acht jaar, om het leerstofaanbod aan te passen. Die beslissing betekent automatisch een andere leerroute en een beperking van de uitstroommogelijkheden voor deze leerling. Het besluiten tot dispensatie (als werkwijze om tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van een leerling) valt dus samen met het bijstellen van het uitstroomperspectief en dus ook van het ontwikkelingsperspectief. Daarmee wordt het mogelijk om de leerling alle beschikbare leertijd te laten werken aan relevante doelen, maar geen tijd te laten besteden aan leerstof en of vaardigheden die de leerling toch niet gaat gebruiken.

Natuurlijk is ook de andere kant mogelijk. Soms is het al duidelijk aan het eind van groep 4 of eerder dat een leerling meer aankan. Die leerlingen worden in het verdiepte arrangement ingedeeld. Van enkele andere leerlingen wordt duidelijk dat zij blijvend terechtkomen in het zeer intensieve arrangement. De leerkracht past het onderwijs aan de capaciteiten van de leerling aan, zonder dat hij/zij te lage verwachtingen heeft. De ervaring en onderzoek leren echter dat een behoorlijk aantal van onze autistische leerlingen "slow-starters" zijn; de leerontwikkeling komt wat traag op gang, terwijl de achterstand die daarbij wordt opgelopen in een latere fase (gedeeltelijk) wordt ingehaald. Om leerlingen in de startfase niet te overvragen, wordt in de groepen 3 en 4 daarom in enkele gevallen toch gekozen om (tijdelijk) divergente differentiatie toe te passen.

Zo wordt enerzijds het ontwikkelingsperspectief al vastgelegd na drie meetmomenten, anderzijds blijft het voorlopig en kan het tijdens de schoolloopbaan altijd worden bijgesteld. Toch zal in de basisschoolleeftijd voor de meeste leerlingen het perspectief gelden dat aansluit bij het basisarrangement. Daarom wordt voor SO-leerlingen van wie nog te weinig betrouwbare gegevens bekend zijn om een uitstroombestemming vast te stellen, in principe het basisarrangement en leerroute B als uitgangspunt voor het lesstofaanbod gekozen. Beredeneerd afwijken in het belang van de leerling blijft daarbij wel mogelijk. Voor de meeste leerlingen wordt aan het eind van groep 6 wel duidelijk wat het definitieve perspectief is. Daarna bereiden ook de onderwijsarrangementen van deze leerlingen hen zeer gericht voor op hun uitstroomperspectief. Zo verloopt ook deze ontwikkeling van algemeen (alle leerlingen hetzelfde basisarrangement) naar specifiek (gericht toewerken naar de uitstroombestemming).

Zolang OdyZee nog niet zeker is over het uitstroomperspectief waar een leerling op uit zal komen, intensificeert de school door te stapelen (met uitzondering van de hierboven genoemde "slow-starters en de leerlingen bij wie van meet af aan al duidelijk is dat de uitstroombestemming Pro of lager zal zijn). Als er geen twijfel meer is over het uitstroomperspectief, wordt voor die aspecten uit een leerlijn, die de leerling niet nodig heeft, gedispenseerd.

Arrangemen ten	SO			VSO		
	Uitstroombestem ming	Leerrou te	Re f. niv	Uitstroombestem ming	Leerrou te	Re f. niv
Verdiept	Havo	A of PP1	1S PP 1	Hbo	A	3F
Basis	Vmbo-tl	B of PP1	1S PP 1	Mbo-niveau 3+4	B	2F
Intensief	Vmbo-kb/bb	C of PP 2	1F PP 2	Mbo-niveau 1+2	C	2F
Zeer intensief <5%	Pro	PP3	PP 3			

Onze leerlingen zijn aangewezen op speciaal (voortgezet) onderwijs en zijn afhankelijk van aanpassingen afgestemd op hun onderwijsbehoeftes. Op het gebied van leren worden deze aanpassingen vaak gedaan door te differentiëren; niet alle leerlingen zijn gelijk en daarom kan het onderwijs ook niet aan alle leerlingen op dezelfde manier gegeven worden.

4.10.2 Pedagogisch-didactisch handelen

Het doel van het pedagogisch handelen van de teamleden is:

De leerling is in staat op een gemotiveerde manier onderwijs te volgen dat bij zijn competenties past;

De leerling is in staat om interacties te hebben met leeftijdgenoten;

De leerling weet wat hij kan, wat hij moeilijk vindt en weet ook hoe hij daar hulp bij kan vragen.

Groepsindeling

Voor leerlingen zijn verschillende leerroutes (zie ononderbroken ontwikkeling) te onderscheiden, dat betekent voor het onderwijs op de OdyZee School niet dat de leerlingen van de verschillende leerroutes in gescheiden stromen les krijgen.

OdyZee School deelt de leerlingen op basis van andere criteria in een groep in. Zij houdt bijvoorbeeld rekening met het niveau, de leeftijd van een leerling, groepsdynamica, het aantal niveaus en arrangementen per groep en het leergebied waarover het gaat. Een uitzondering hierop is de groep leerlingen die bij

vrijwel alle hoofdvakken vallen in het zeer intensief arrangement, deze leerlingen worden samen in een groep geplaatst zodat aan hun zeer specifieke onderwijsbehoeften kan worden voldaan.

PDCA

De afgelopen periode is er op de OdyZee school geïnvesteerd in het vormgeven van twee PDCA-cycli (Plan-Do-Check-Act), die elkaar soms overlappen en soms los van elkaar staan. Het systematisch verzamelen van gegevens over leerlingen, het ordenen hiervan in een groepsoverzicht, het benoemen van de onderwijsbehoeften, de organisatie en het klassenmanagement, het systematisch evalueren in leerling- en groepsbesprekingen (handelingsgericht werken) vormen een belangrijk onderdeel van deze PDCA-cycli om de leerlingen goed te kunnen volgen en het aanbod, daar waar nodig bij te kunnen stellen. Als pilot zijn in schooljaar 2019-2020 aan de PDCA-cyclus zijn verschillende verplichte en facultatieve scholingsbijeenkomsten gekoppeld. Tijdens de looptijd van dit schoolplan wordt bekeken of dit voortgang gaat hebben.

4.10.3 Opbrengsten/ resultaten

Een goed functionerend leerlingvolgsysteem (LVS) is voor ons van belang om de vorderingen en ontwikkelingen van iedere individuele leerling, groepen en de hele afdeling/school te kunnen analyseren en een plan van aanpak te maken. Parnassys, het leerlingvolgsysteem dat gebruikt wordt in het SO, is ingevoerd in schooljaar 2008-2009. Dit leerlingvolgsysteem zorgt voor een goede aansluiting bij de mogelijkheden van de leerling, waardoor het leren optimaal wordt gestimuleerd. In het VSO wordt vanaf het schooljaar 2011-2012 gebruik gemaakt van het systeem Magister.

OdyZee School volgt de ontwikkeling van de leerlingen op individueel, groeps- en afdelingsniveau. Om de ontwikkeling te volgen worden gestandaardiseerde methode onafhankelijke toetsen van het Cito gebruikt. Wanneer toetsen zijn afgenomen worden ze nagekeken en worden de toets scores ingevoerd in het LVS Parnassys. In Parnassys is vervolgens de leerontwikkeling van de leerling te volgen. In Parnassys is echter nog geen koppeling tussen de gestelde LRV% in het OPP en de leerrendementen die zijn behaald bij de toetsen. Deze koppeling wordt op individueel niveau gemaakt in het PP en OPP. Op groeps- en afdelingsniveau wordt in de rapportage van de opbrengsten geëvalueerd of de gestelde doelen zijn behaald. Daar waar nodig worden actiepunten vastgesteld.

De opbrengsten van het onderwijs worden op basis van de PDCA-cyclus 2x per jaar (februari en juni) besproken door de leerkracht en een afgevaardigde van de CvB. Dit gebeurt tijdens het (tussen)evaluatiegesprek van het Perspectiefplan. De resultaten van de methode onafhankelijke toetsen en het volgsysteem voor sociaal emotionele ontwikkeling worden tijdens de (tussen) evaluatie besproken. Naast het Perspectiefplan schrijven de leerkrachten 2x per jaar een rapport voor de ouders/kinderen waarin de leervorderingen van het kind worden aangegeven. Het rapport en het Perspectiefplan worden met de ouders besproken, de ouders ondertekenen beide documenten. Op basis van het Ontwikkelingsperspectief (OPP) en de analyse in het (tussen)evaluatiegesprek wordt een zo goed mogelijk leerstofaanbod voor de volgende periode opgesteld. We streven ernaar om te beschikken over objectieve- en valide gegevens waaruit blijkt

welk niveau de leerling heeft behaald aan het einde van een schooljaar en voor de schoolverlaters kunnen we dit vergelijken met de referentieniveaus voor Nederlandse taal en rekenen en wiskunde.

Na analyse worden de opbrengsten besproken met de individuele leerkracht, het team, MT en de CvB. Door deze werkwijze zijn CvB, MT en het team in staat om opbrengsten te sturen en waar nodig het beleid aan te passen. Tijdens de looptijd van dit schoolplan blijft het sturen op opbrengsten een ontwikkelpunt.

OdyZee zal steeds opnieuw vaststellen of de na te streven percentages t.a.v. de te behalen referentieniveaus voor de SO-afdeling nog steeds passend zijn bij de populatie. Indien nodig zullen de percentages worden aangepast aan de populatie. Indien deze percentages sterk afwijken van de norm die voor het regulier onderwijs wordt gesteld geeft de school een verantwoording hiervoor.

OdyZee heeft de volgende standaarden opgesteld:

De ambitie van OdyZee School is:

PrO	: < 5%
Vmbo-bb	: 25%
Vmbo-tl	: 50%
Havo-vwo	: 25%

Dit resulteert in een ambitie t.a.v. de schoolstandaarden:

Schoolstandaarden vastgesteld in 2015.

Vak Leerstandaard	%	Tekst lezen	Begrijpend lezen	Woord lezen	Spelling	Rekenen & Wiskunde
Gevorderde standaard	25	LR%>100	LR%>100	LR% 100->117	LR%>100	LR%>100
Voldoende standaard	75	LR%>83-100	LR%>83-100	LR% 50-100	LR%>83-100	LR%>83-100
Minimum standaard	>20	LR%>50-83	LR%>50-83	LR% <50	LR%>50-83	LR%>50-83
< minimum standaard	<5	LR%<50	LR%<50	LR% < 20	LR%<50	LR%<50

OdyZee zal steeds na 5 jaar vaststellen of de standaarden nog passend zijn bij de situatie binnen het SO.

We sluiten met ons onderwijs aan op deze verschillende standaarden door het onderwijs aan te bieden in verschillende arrangementen:

- een verdiept arrangement.
- een basisarrangement
- een intensief arrangement, inclusief; een zeer intensief arrangement voor <5% van de leerlingen en een individueel maatwerk arrangement.

Om leerlingen in te delen in een arrangement, kijkt OdyZee welk niveau de leerlingen beheersen. We doen dit bij voorkeur door toetsen af te nemen die landelijk genormeerd zijn. Daarnaast gebruiken we informatie zoals; intelligentie-onderzoek, LVS, pedagogisch didactisch onderzoek en observaties. Als uitgangspunt maken we gebruik van leerlijnen van de CED-cluster 4.

4.10.4 Leertijd

OdyZee School werkt met een 930 uren-rooster dat over 8 leerjaren gelijk is verdeeld. De lessen beginnen dagelijks om 8.45 uur en eindigen 14.15 uur, volgens het vijf-gelijke dagen model. OdyZee biedt onderwijs aan leerlingen die als reguliere leerling bij onze school staan ingeschreven en aan leerlingen die (tijdelijk) onze school bezoeken in combinatie met behandeling bij een van de kinder- en jeugdklinieken van Emergis. Deze laatste groep leerlingen heeft een gedeeltelijke ontheffing van de leerplicht om behandeling mogelijk te maken en komt minder uren naar school.

4.10.5 Consequenties meerjarenplanning

Ontwikkelpunt	Prioriteit
<ul style="list-style-type: none"> • VTL methode Karakter verder implementeren • Inzicht krijgen in hoeverre het huidige leerstofaanbod past bij de opdrachten in het nieuwe curriculum en hier een actieplan op maken. • Beleid maken t.a.v. automatiseren bij rekenen • T.a.v. rekenen: invoeren Barekatoets • Vaststellen arrangementen voor spelling en rekenen • Het aanbod begrijpend lezen heroverwegen. • Besluitvorming n.a.v. pilot GPP TL, bij positief besluit verder implementeren. 	hoog
<ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren bovenstaand actieplan t.a.v. nieuw curriculum • Concepten opstellen arrangementen begrijpend lezen en technisch lezen. • Uitbreiden van leerkrachtvaardigheden • Eventueel vervolg en uitbreiding GPP voor andere vakken 	gemiddeld
<ul style="list-style-type: none"> • Uitvoeren van het hierboven genoemde actieplan t.a.v. nieuw curriculum • Start oriënteren op een nieuwe rekenmethode • Eventueel vervolg en uitbreiding GPP voor andere vakken (b.v. spelling) 	laag

4.11.1 Uitstroomprofiel Vervolgonderwijs

De leerlingen van het OdyZee College hebben het uitstroomprofiel Vervolgonderwijs. Leerlingen in dit uitstroomprofiel worden geacht in staat te zijn een diploma voortgezet onderwijs te behalen. Ons onderwijs is inhoudelijk geënt op het reguliere onderwijs, zowel in de onderbouw (kerndoelen) als in de bovenbouw (examenprogramma's). Daarnaast is het gericht op een succesvolle doorstroom, zo mogelijk naar vervolgonderwijs (mbo, hbo) of, in toenemende mate, op terugstroom van de leerling naar het regulier voortgezet onderwijs.

4.11.2 Leerroutes en onderwijsaanbod

Het onderwijs binnen het OdyZee College is onderverdeeld in drie leerroutes:

Leerroute A: havo

Leerroute B: vmbo theoretische leerweg

Leerroute C: vmbo basis- en kaderberoepsgerichte leerweg

In de onderbouw werken wij aan de kerndoelen basisvorming, in de bovenbouw aan de doelen van de 2de fase. De kerndoelen garanderen een breed aanbod voor alle leerlingen. De kerndoelen zijn richtinggevend voor onze school bij het maken van de keuzes omtrent ons onderwijsprogramma, maar het biedt ook voldoende ruimte om onze onderwijsactiviteiten tegemoet te laten komen aan de individuele mogelijkheden en beperkingen van de leerlingen. Binnen het OdyZee College wordt steeds gekeken wat elke individuele leerling nodig heeft en kunnen er verschillen optreden tussen leerlingen wat betreft de tijd die aan een bepaald ontwikkelingsgebied wordt besteed. Ook zijn er verschillen in middelen en materialen die worden ingezet. Onze methodes zijn dekkend voor de kerndoelen en doelen 2^{de} fase.

De kerndoelen onderbouw vo betreffen de volgende domeinen:

- A. Nederlands
- B. Engels
- C. rekenen / wiskunde
- D. mens en natuur
- E. mens en maatschappij
- F. kunst en cultuur
- G. bewegen en sport

Tijdens de looptijd van dit schoolplan worden de ontwikkelingen rondom het nieuwe curriculum gevolgd en hierop wordt, indien nodig, geanticipeerd. In het advies aan de minister zijn de huidige leergebieden aangevuld met Burgerschap en Digitale geletterdheid. Op basis van de voorstellen kunnen de wettelijke kerndoelen en eindtermen worden herzien.

Aan het eind van leerjaar 2 kiezen leerlingen en ouders in overleg met de mentor een vakkenpakket (vmbo) of een profiel (havo). Leerlingen uit het vmbo hebben keuze uit 2 vakkenpakketten. Havoleerlingen kunnen uit drie profielen kiezen. De keuze voor het pakket of profiel wordt in overleg met de Commissie voor de Begeleiding vastgesteld.

4.11.3 Ononderbroken ontwikkeling VSO

Vanuit de handelingsgerichte diagnostiek (HGD) stelt de commissie voor de begeleiding (CvB) voor iedere leerling een **ontwikkelingsperspectief** (OPP) vast.

Op basis van het ontwikkelingsperspectief wordt de leerling in een **leerroute** geplaatst.

Voor elke leerroute wordt per leerjaar het **onderwijsaanbod** beschreven, dit is gebaseerd op de kerndoelen en de 2^{de} fase.

De mentor brengt de leerlingen uit zijn klas in kaart middels het **groepsoverzicht**.

Op deze manier worden de eerste 2 stappen (waarnemen & signaleren en begrijpen & analyseren) van handelingsgericht werken (HGW) uitgevoerd.

Vanuit het groepsoverzicht vinden stap 3 (planning) en 4 (uitvoering) van HGW door de leerkrachten plaats.

Er wordt bij het lesgeven gebruik gemaakt van het model doordacht lesgeven.

De mentor beschrijft in het **perspectiefplan** (PP) van de leerling de doelen voor een jaar op didactisch en sociaal-emotioneel gebied. Bij deze laatste heeft de leerling ook zelf inbreng. In de mentorgesprekken die gedurende het jaar plaatsvinden, staan deze doelen centraal.

Het perspectiefplan wordt besproken met de leerling en met de ouders.

De opbrengsten van het onderwijs worden twee keer per jaar (februari en juni) besproken door de mentor en een afgevaardigde van de CvB. Dit gebeurt tijdens het (tussen-) evaluatiegesprek van het perspectiefplan. De cijfers per vakgebied en de resultaten van het volgsysteem voor sociaal emotionele ontwikkeling worden tijdens de (tussen-) evaluatie besproken. Naast het perspectiefplan ontvangt de leerling 2x per jaar een rapport waarin de leervorderingen van de leerling worden aangegeven.

Op basis van het ontwikkelingsperspectief en de analyse uit het (tussen)evaluatiegesprek wordt een zo goed mogelijk leerstofaanbod voor de volgende periode opgesteld.

Aan het einde van het jaar worden de school overgangsnormen gehanteerd om te bepalen of de leerling bevorderd wordt naar het volgende leerjaar. De CvB heeft hierin altijd de eindverantwoording en de doorslaggevende rol.

Differentiatie in ons onderwijsaanbod

Als blijkt dat een leerling meer of minder aankan, gaat de docent differentiëren. Zo biedt OdyZee een leerling die behoefte heeft aan meer instructie en meer leertijd

een *intensief aanbod* aan.

En de leerling die meer aankan, biedt de school een *verdiept aanbod* aan.

Binnen het OdyZee College kunnen we op twee manieren een intensiever aanbod aanbieden:

1. De leerkracht kan de leerling extra instructie- en extra leertijd geven. Deze tijd komt bovenop de leertijd van het basisaanbod. De leerstof blijft in principe gelijk. Deze vorm van intensiveren noemen we *intensiveren door stapelen* (convergente differentiatie).

2. De leerkracht kan ook een aantal onderdelen uit de leerstof schrappen, namelijk die onderdelen die voor een bepaalde leerling minder relevant zijn, gegeven zijn uitstroomperspectief.

De leerling besteedt zijn tijd dan aan minder stof. Hierdoor kan hij meer tijd besteden

aan de onderdelen die hij wél doet. De CvB is hierin besluitvormend.

Deze vorm van intensiveren heet *intensiveren door dispensereren* (divergente differentiatie).

Binnen data gestuurd opbrengstgericht werken gebeurt differentiëren in eerste instantie

door 'stapelen', dus convergent. Daarmee blijft de meest gerealiseerde uitstroombestemming ook voor deze leerling het perspectief. Uitzonderingen worden alleen gemaakt als bij plaatsing al overduidelijk is dat de leerling een zeer beperkt uitstroom-perspectief heeft. Dit kan veroorzaakt worden door een leerprobleem- of stoornis of als gevolg van de psychiatrische stoornis. Pas als duidelijk is dat het volgens de leerlijn op tijd halen van de tussendoelen niet haalbaar is, gaan we over van stapelen op dispensereren.

Dat kan op twee manieren:

1. We bieden niet meer alle onderdelen van het onderwijsaanbod en/of vakkenpakket aan.
Door de 'gaten' in de leerstof wordt het uitstroomperspectief beperkt.
2. We bieden alle onderdelen nog wel aan, maar in een vertraagd tempo.
Een voorbeeld hiervan is examen doen verspreid over twee schooljaren.

Dit zijn twee vormen van divergent differentiëren. Het betekent dat we pas een ontwikkelingsperspectief op een lager niveau vaststellen, nadat besloten is tot dispenserende maatregelen.

Binnen het OdyZee College zijn er twee mogelijkheden voor een verdiept aanbod:

- een extra vak erbij binnen dezelfde leerroute
- een vak binnen een andere leerroute volgen

4.11.4 Leergebied overstijgende kerndoelen voor het vso

Naast de kerndoelen voor het voortgezet onderwijs werken wij binnen alle VSO- klassen aan de leergebied overstijgende kerndoelen. Hiervoor worden verschillende methodes gebruikt, zoals bijvoorbeeld Breingeheimen. Daarnaast wordt er tijdens de andere lessen, de stage en in vrije situaties aan deze doelen gewerkt. Tijdens de looptijd van dit schoolplan loopt er een pilot met de methodes Tumult en Proeftuin.

De leergebied overstijgende kerndoelen in het voortgezet speciaal onderwijs richten zich op het functioneren van jongeren op de gebieden leren, werken, burgerschap en vrije tijd. Er is aandacht voor het aanleren van kennis en vaardigheden, maar evenzeer voor de ontwikkeling van sociale, communicatieve en emotionele aspecten. De leergebied overstijgende kerndoelen betreffen vier thema's:

1. Leren leren;
2. Leren taken uitvoeren;
3. Leren functioneren in sociale situaties;
4. Ontwikkelen van een persoonlijk toekomstperspectief.

4.11.5 Examens

Het OdyZee College biedt de mogelijkheid voor de leerlingen om Staatsexamen af te leggen op niveau vmbo bb, vmbo kb, vmbo tl of havo. Het examen bestaat uit een schriftelijk deel (gelijk met het landelijk schriftelijk examen voor VO-scholen) en een mondeling deel, dat in juni of juli wordt afgenomen. Het behaalde diploma is gelijk aan de diploma's die in het regulier onderwijs worden uitgereikt. Leerlingen die vmbo-bb/kb volgen kunnen deelcertificaten halen via het staatsexamen. Voor het behalen van de certificaten voor het beroepsgerichte deel hebben we een symbioseovereenkomst met de enkele reguliere scholen in de regio afgesloten. De certificaten van het Staatsexamen en de certificaten van het beroepsgerichte deel vormen samen een volwaardig diploma vmbo-bb of kb.

4.11.6 Arbeidstoeleiding en stage

Naast het bieden van een goed diplomagericht onderwijsprogramma is het werken aan arbeidstoeleiding een belangrijk aandachtspunt in het VSO. Het is belangrijk om voor onze leerlingen een traject uit te zetten gericht op de periode na het onderwijs op OdyZee.

In het tweede schooljaar wordt loopbaanoriëntatie (de zogenaamde LOB-lessen) aangeboden. In deze lessen gaan we nadenken over welke keuzes de leerling in en na het vmbo of de havo wil/kan maken. Ouders worden op verschillende momenten in dit proces betrokken. Om tot een goede keuze te komen vinden we het belangrijk dat de school, de ouders en de leerlingen het doel van de LOB-lessen onderschrijven en zich hiervoor actief willen inzetten. Ook gaan de leerlingen in het tweede schooljaar ter oriëntatie op bedrijfsbezoek. Iedere klas bezoekt 2 stage bedrijven om inzicht te krijgen in een werkomgeving. Tijdens de lessen leren de leerlingen ook om een sollicitatiebrief te schrijven, hun cv te maken en een verslag te maken van het bedrijfsbezoek. Tijdens de looptijd van dit schoolplan wordt gekeken naar de mogelijkheden van de invoering van een portfolio.

Reguliere en intensieve stage

Vanaf klas 2 wordt er door de mentor en de CvB gekeken welke leerlingen een reguliere of een intensieve stage zullen gaan lopen. Dit gebeurt op basis van een competentieprofiel gekoppeld aan het ontwikkelingsperspectief van de leerling. Er zal elk schooljaar gekeken worden of de gekozen vorm van stage nog steeds de best passende is. De trajectbegeleider kan hierin een adviserende rol spelen.

Een reguliere stage is een stage waar de leerlingen stage gaan lopen bij een extern bedrijf. Bij dit bedrijf worden er al bepaalde basisvaardigheden van de leerling verwacht. De leerlingen moeten bijvoorbeeld in staat zijn samen te werken met ten minste 2 personen en vragen durven/ kunnen stellen aan minder bekende personen. Een leerling werkt mee in het reguliere werkproces van het bedrijf en zal ook met dit werktempo mee moeten kunnen.

Een intensieve stage is bedoeld voor leerlingen die extra hulp nodig hebben tijdens het vervullen van hun stage. In een kleine groep worden de leerlingen voorbereid d.m.v. sova-lessen, tijdens de stage worden ze door de trajectbegeleider begeleid op het stageadres en na afloop wordt de stage direct geëvalueerd.

Deze vorm van stage vindt veelal plaats in non profit organisaties waar aanpassingen gedaan kunnen worden die voldoen aan de ondersteuningsbehoefte van deze groep.

Ook is er in sommige gevallen een mogelijkheid om stage te lopen op school of op het terrein van Emergis. Deze vorm van stage valt eigenlijk tussen de reguliere en intensieve vorm in. Op deze manier kunnen we bekijken hoe de leerling dit oppakt om daarna een keuze te kunnen maken tussen een reguliere of intensieve stage. Bij alle vormen van stage krijgen de leerlingen persoonlijke leerdoelen, zodat ze zich blijven ontwikkelen.

Stage in klas 3 en 4

In het 3e en 4e schooljaar lopen alle leerlingen stage. Voor vmbo-t en havo-leerlingen is dit een halve tot 1 dag per week. Elke leerling wordt begeleid door een trajectbegeleider van school en een praktijkbegeleider op de werkvloer. Daarnaast onderhoudt de trajectbegeleider het contact met de ouders/verzorgers over de stage.

De leerlingen die het symbiose programma volgen met praktijklessen op een reguliere school, volgen het stageprogramma van deze school. Dit betreft de leerlingen van vmbo basisberoepsgerichte leerweg en kaderberoepsgerichte leerweg.

De begeleiding gebeurt in onderling overleg en kan uitgevoerd worden door OdyZee (trajectbegeleider) of de reguliere school (stagebegeleider).

Stage doelen

De stage is op oriënterende basis zodat de leerling inzicht kan krijgen in eigen interesses en (on)mogelijkheden op het gebied van vervolgopleiding, werk of dagbesteding.

Het aanleren van arbeidsvaardigheden zoals:

- op tijd komen, afspraken nakomen,
- je staande houden in een nieuwe omgeving,
- omgaan met collega's en autoriteit,
- taken uitvoeren.

4.11.7 Onderwijstijd

Op OdyZee wordt met ingang van september 2016 met het 5 gelijke dagen model gewerkt. De lessen beginnen dagelijks om 08.30 uur en eindigen om 14.15 uur. Leerlingen uit het VSO kunnen deelnemen aan de huiswerkklas, er wordt 2x per week, na schooltijd, onder begeleiding van een leerkracht 50 minuten gewerkt. Leerlingen in het vmbo volgen in vier jaar 3700 uur onderwijs. Havoleerlingen volgen in vijf jaar 4700 uur onderwijs.

De roosters zijn zo opgezet dat leerlingen uit dezelfde klas, zoveel mogelijk aan hetzelfde vak werken. Dit maakt het mogelijk om zowel individueel als groepsgewijs onderwijs te geven en samenwerking tussen leerlingen te bevorderen. In de onderbouw heeft de klas een vaste groepsleerkracht. In de bovenbouw heeft elke klas een mentor.

Zowel in de onder- als de bovenbouw heeft elke klas een vast lokaal, waar mogelijk wisselt de leerkracht van lokaal en blijft de groep in het eigen lokaal. Voor sommige vakken zoals gymnastiek, koken en techniek gaan de leerlingen naar een vaklokaal.

Voor de vakken gymnastiek en beeldende vorming werken we met vakleerkracht. Voor koken en techniek werken we met onderwijsassistenten. Vanaf klas 3 verzorgen tweedegraads vakleerkrachten de lessen.

OdyZee College biedt daarnaast onderwijs aan leerlingen die als reguliere leerling bij onze school staan ingeschreven en aan leerlingen die (tijdelijk) onze school bezoeken in combinatie met behandeling bij een van de kind- en jeugdklinieken van Emergis. Deze laatste groep leerlingen heeft een gedeeltelijke ontheffing van de leerplicht om behandeling mogelijk te maken en komt minder uren naar school.

4.11.8 Opbrengsten VSO

ONTWIKKELINGSPERSPECTIEF									
leerstandaard	arrangement	leerjaar					uitstroomperspectief		
		1	2	3	4	5	leerroute	niveau	bestemming
gevorderde	verdiept	curriculum gebaseerd op kerndoelen		curriculum gebaseerd op 2 ^{de} fase			A: havo	3F	vervolgonderwijs hbo
		leergebied overstijgende kerndoelen							
		1	2	3	4		leerroute	niveau	bestemming
voldoende	basis	curriculum gebaseerd op kerndoelen		curriculum gebaseerd op 2 ^{de} fase		B: vmbo-tl	2F	vervolgonderwijs mbo 3 of 4	
		Leergebied overstijgende kerndoelen							
		1	2	3	4		leerroute	niveau	Bestemming
minimum	intensief	curriculum gebaseerd op kerndoelen		curriculum gebaseerd op 2 ^{de} fase		C: Vmbo-bb	2F	vervolgonderwijs mbo 1, of 2	
		leergebied overstijgende kerndoelen							

Opbrengsten kernvakken

Om de voortgang van de leerlingen m.b.t. de kernvakken Nederlandse taal, Engels en rekenen/ wiskunde te volgen worden in klas 1 t/m 3 worden de Cito-toetsen afgenomen.

De toetsen zijn gerelateerd aan de referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen en het Europees referentiekader. De leerlingen van leerjaar 1 worden tweemaal getoetst: één keer in september (nulmeting) en één keer in april. De leerlingen van leerjaar 2 en 3 worden in april/mei getoetst.

De resultaten van al deze toetsen worden teruggekoppeld naar ouders en leerlingen.

Alle resultaten worden geanalyseerd op leerling-, klassen –en schoolniveau. Indien een achterstand of voorsprong bij een leerling wordt geconstateerd zal, in overleg met de betreffende leerkracht en CVB lid, een aangepast leerarrangement voor de leerling worden samengesteld, waarbij extra begeleiding ook tot de mogelijkheden

behoort. Bij een aangepast leerarrangement kan er gebruik gemaakt worden van de passende perspectieven reken en taal voor het VMBO. Voor rekenen zijn er twee leerroutes ontwikkeld; één die leidt tot het referentieniveau 2A en één die ervan uit gaat dat een leerling alsnog 2F aan het einde van het vmbo haalt. Voor taal (domeinen; lezen, mondelinge taalvaardigheid en schrijven) is er één leerroute die helpt een passend onderwijsaanbod vorm te geven voor leerlingen die moeite hebben met taal. Einddoel is niveau 2F. De leerroutes geven een overzicht van doelen en beschrijven per leerjaar wat voor de leerlingen het meest belangrijk is om te leren.

Bij het schrijven van dit schoolplan is recent de Cito 0-toets vernieuwd. De toetsen zijn korter geworden en er zijn twee onderdelen komen te vervallen. Het blijkt niet mogelijk te zijn om de uitslagen te analyseren i.v.m. het ontbreken van de benodigde data. De eerste uitslagen laten een beeld zien dat sterk afwijkt van de schoolresultaten. De werkgroep gaat zich buigen over handhaven van de Cito-toetsen of vervangen door een andere onafhankelijke toets.

Examenopbrengsten

De resultaten van het Centraal Schriftelijk Eindexamen worden jaarlijks vergeleken met de landelijke resultaten. We maken een analyse en bespreken deze met de vakleerkrachten, in de CVB en op bestuursniveau. Uit deze analyse willen we indien nodig verbeterpunten halen en het beleid aanpassen om de opbrengsten te verhogen. Daarbij willen we een leerstandaard gaan vaststellen.

4.11.9 Vernieuwing methoden en overige activiteiten:

De onderbouw van het vso krijgt te maken met het nieuwe curriculum. Bij het vervangen van methodes zal aan de eisen hiervan voldaan worden. De methodes voor de bovenbouw zullen hierop aan moeten sluiten en tevens voldoen aan de exameneisen.

De komende jaren zal het accent komen te liggen op het invoeren van het nieuwe curriculum, aanschaf van nieuwe methodes zullen hiermee samenhangen. Methodes die het minst aansluiten bij de opdrachten in het curriculum zullen als eerste worden vervangen. Hiertoe is een onderzoek nodig op basis van het door de overheid vastgesteld curriculum.

4.11.10 Consequenties meerjarenplanning

1. Het ICT-beleidsplan wordt afgestemd op het nieuwe curriculum en de exameneisen;
2. De domeinen burgerschap en digitale geletterdheid zullen opgenomen worden in de lessen;
3. Het vso zal 21e -eeuwse vaardigheden integreren in de lesprogramma's;
4. De leerlijnen voor de examenvakken worden vastgesteld waarbij we per vak, per leerjaar en leerroute het basis, verdiept en intensief aanbod beschrijven;
5. Het handelingsgericht werken (HGW) wordt verder uitgewerkt binnen het VSO. Dit betekent systematisch verzamelen van gegevens over leerlingen, het ordenen hiervan in een groepsoverzicht, het benoemen van de onderwijsbehoeften, de organisatie en het klassenmanagement, ontwikkelen van groepsplannen, het systematisch evalueren in leerling- en groepsbesprekingen;

6. De leerkrachten stemmen aanbod, instructie, verwerking, onderwijstijd en aanpak af op de verschillen in ontwikkeling tussen de leerlingen; De komende schooljaren zal het accent komen te liggen op het differentiëren binnen de lessen. Het directe instructie model wordt naast de lessen begrijpend lezen en rekenen ook ingezet bij de zaakvakken, hierbij zal ook veel aandacht zijn voor de executieve functies.
7. De route om tot een volledig diploma te komen via de symbiose met de reguliere vo-school voor de vmbo-bb/kb leerlingen, alsmede de wijze van examinering wordt verder uitgewerkt en beschreven in het beleidsplan examens;
8. Binnen de kwaliteitscyclus wordt het bespreken van de examenresultaten en CITO-opbrengsten op de verschillende niveaus binnen school structureel opgenomen. De succesnorm/ standaard wordt jaarlijks vastgesteld, de resultaten worden jaarlijks geëvalueerd en er wordt een plan van aanpak gemaakt.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
<ul style="list-style-type: none"> - handelingsgericht werken verder uitwerken - lesaanbod nog beter afstemmen op verschillen in ontwikkeling d.m.v. differentiëren en ontwikkelen van de kennis over de executieve functies - methode onafhankelijke toetsen beoordelen en invoeren 	hoog
<ul style="list-style-type: none"> - ICT beleidsplan afstemmen op nieuw curriculum en nieuwe exameneisen - burgerschap en digitale geletterdheid opnemen in de lessen - 21^e -eeuwse vaardigheden integreren in de lessen - leerlijnen voor de hoofdvakken beschrijven 	gemiddeld
<ul style="list-style-type: none"> - route examinering symbiosetraject beschrijven in beleidsplan examinering 	laag

5. ZORGSTRUCTUUR

Samenwerkingsverband en toewijzing speciaal onderwijs

Met ingang van 01-08-2014 is de wet **Passend Onderwijs** in werking getreden. De toewijzing richting speciaal (voortgezet)onderwijs is in handen van het samenwerkingsverband en gebeurt door middel van een traject waarin dossiervorming plaatsvindt.

De scholen voor het onderwijs nemen samen met reguliere scholen deel in regionale, wettelijk vastgestelde speciaal, samenwerkingsverbanden voor Passend Onderwijs. Binnen deze samenwerking spreken de scholen af welke leerlingen ze doorverwijzen naar het speciaal onderwijs. Voor deze leerlingen geeft het samenwerkingsverband een TLV af voor de duur van ten minste 1 volledig schooljaar. Daarnaast wil de overheid bevorderen dat leerlingen vanuit het speciaal onderwijs, waar mogelijk, terugstromen in het reguliere onderwijs. Of, dat ze kunnen doorstromen naar een (reguliere) vervolgopleiding.

In Zeeland is afgesproken dat alle leerlingen in principe aangemeld worden bij een reguliere po/vo-school. Wettelijk mogen ouders ook rechtstreeks aanmelden bij een school voor speciaal (voortgezet) onderwijs.

In beide gevallen ligt de zorgplicht bij de school van aanmelding. De aannamescommissie van deze school beoordeelt aan de hand van de onderwijsbehoeften of ze de betreffende leerling een passende onderwijsplaats kan bieden. Als de basisondersteuning van de school onvoldoende is, kan een beroep gedaan worden op extra ondersteuning vanuit het samenwerkingsverband. Dit kunnen arrangementen binnen de eigen school zijn, maar ook een (tijdelijke of gedeeltelijke) plaats op een school voor speciaal onderwijs.

Het samenwerkingsverband is verantwoordelijk voor de toewijzing van extra ondersteuning binnen de scholen voor regulier onderwijs en het afgeven van toelaatbaarheidsverklaringen voor het speciaal onderwijs.

Het samenwerkingsverband beoordeelt dus welke vorm van ondersteuning nodig en passend is om tegemoet te kunnen komen aan de onderwijsbehoeften van een leerling. Als het niet mogelijk is om een leerling een passend onderwijsplaats binnen het regulier onderwijs te bieden, heeft het samenwerkingsverband twee basis opties:

- Het samenwerkingsverband geeft een arrangement af voor extra ondersteuning binnen de eigen school.
- Het samenwerkingsverband legt het dossier van de leerling voor bij een andere PO/VO school binnen het samenwerkingsverband.
- Het samenwerkingsverband geeft een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) af voor volledig speciaal onderwijs.

Om een leerling op OdyZee school/college toe te laten, is een TLV noodzakelijk. In het hiervoor beschreven traject wordt OdyZee betrokken, om te onderzoeken of OdyZee een passende onderwijsplek kan realiseren voor de betreffende leerling.

Traject toelating en plaatsing OdyZee school/college

De Commissie voor de Begeleiding (CVB) van Odyzee is het centrale orgaan voor de leerlingenzorg en heeft een adviserende functie in een aantal samenwerkingsverbanden. Als er overeenstemming is tussen alle betrokken partijen, wordt een TLV afgegeven voor OdyZee. Vervolgens neemt de CvB de zorg rondom de leerling over.

Op OdyZee wordt gewerkt middels Handelingsgerichte diagnostiek (HGD). Deze cyclus wordt uitgewerkt voor iedere leerling in een Ontwikkelingsperspectief Plan (OPP) en een handelingsdeel (PP). Bij de start op OdyZee wordt het aangeleverde OPP vanuit de school van herkomst als startdocument gebruikt.

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op hoe handelingsgerichte diagnostiek (HGD) en handelingsgericht werken (HGW) vormgegeven wordt op OdyZee.

Handelingsgerichte diagnostiek

Handelingsgerichte diagnostiek (HGD) is een besluitvormingsproces waarbij de diagnosticus systematisch te werk gaat. Het onderkent en analyseert onderwijsleerproblemen en zoekt naar mogelijke verklaringen, met als doel het geven van een advies dat gericht is op het oplossen en/of compenseren van die problemen. Het diagnostisch proces richt zich op relevante risico- en protectieve factoren van het kind, de onderwijsleersituatie en de opvoedingsituatie. Het begin is de hulpvraag van de leerling, het eindproduct is een verantwoord en bruikbaar advies aan de school met betrekking tot het handelingsgericht werken in de klas.

De centrale vraag hierbij is: Welke problemen heeft dit kind met zijn mogelijkheden en beperkingen, uit dit gezin, in deze school, met deze leerkracht en deze medeleerlingen, en hoe kunnen de problemen worden begrepen en effectief worden aangepakt?

Bij handelingsgerichte diagnostiek binnen OdyZee richten we ons op de vraag welk soort probleem of diagnose het kind heeft, hoe ernstig deze problematiek is, welke factoren het gedrag van het kind verklaren en hoe de wisselwerking is tussen deze factoren. Van daaruit wordt bezien welke ondersteuningsbehoefte het kind heeft en welke aanpak het meest passend is voor het kind.

Tijdens het doorlopen van de cyclus van HGD, worden er verschillende fasen onderscheiden.

Intakefase

In de intakefase worden praktische afspraken gemaakt, voorafgaande aan de werkelijke plaatsing. In deze fase vindt het intakegesprek plaats met de ouder(s)/verzorger(s) en een lid van de CvB. Vaak vindt tegelijkertijd een gesprek plaats tussen de aangemelde leerling en de toekomstige groepsleerkracht/mentor. Deze gesprekken staan in het teken van kennismaking, uitleg over de werkwijze op OdyZee, het bespreken van het huidig functioneren van de leerling en het uitspreken van wederzijdse verwachtingen.

Na afloop van het gesprek ondertekenen de ouders/verzorgers een toestemmingsverklaring betreffende het verstrekken van gegevens aan derden. Ook wordt aan ouders gevraagd om, indien nog niet aanwezig, ontbrekende onderzoeksrapporten aan te leveren op school. Met schriftelijke toestemming van ouders kan de CvB deze onderzoeksrapporten ook zelf opvragen bij de betreffende instanties.

Als er gedurende de plaatsing van de leerling in de school aanvullend psychologisch onderzoek afgenomen wordt, worden ouder(s)/verzorger(s) en de leerling, indien 12 jaar of ouder, hiervoor schriftelijk om toestemming gevraagd. Na afronding worden de ouder(s)/verzorger(s) uitgenodigd om de onderzoeksresultaten te bespreken met de gedragswetenschapper.

De hierna genoemde fases gelden zowel voor de startende leerlingen als de leerlingen die al langer op OdyZee onderwijs volgen.

Strategiefase

Bij de start van het nieuwe schooljaar worden alle leerlingen besproken door een deel van de CvB, de groepsleerkracht en/ of vakleerkrachten en overige ondersteuners. Het doel van de bespreking is het vaststellen van de beginsituatie en het inventariseren van de eventuele onderzoeksvragen en hypothesen. Hierin staan de onderwijsbehoeften van de leerling centraal.

Onderzoeksfase

Indien nodig vindt verder onderzoek plaats. Te denken valt aan: ortho-didactisch onderzoek, sociaal-emotioneel onderzoek of cognitief onderzoek.

Indiceringsfase

In de indiceringsfase worden de verzamelde gegevens en onderzoeksresultaten door de leden van de Commissie voor de Begeleiding verwerkt in een individueel ontwikkelingsperspectiefplan (OPP). In het OPP wordt het integratief beeld van de leerling weergegeven, vanuit het *waarnemen* en *begrijpen* van de aangeleverde informatie. Het integratief beeld is het vertrekpunt voor het vaststellen van de sociaal-emotionele en didactische ondersteuningsbehoeften en de aanpak van de leerling. Tevens worden in het OPP de doelen voor de lange termijn beschreven (*plannen*), zowel op het gebied van emotie, relatie en taak (leergebied overstijgende vaardigheden), als op het gebied van de didactische ontwikkeling (uitstroomperspectief en uitstroomniveau (SO) of uitstroombestemming (VSO)).

Adviesfase

Op basis van het OPP, dat dient als een meerjarenplan, wordt door de leerkracht het perspectiefplan (PP) opgesteld. Het PP heeft als doel om de gestelde lange termijn doelen te *realiseren*. Het PP is het handelingsdeel van het OPP. In het PP worden de sociaal-emotionele en didactische doelen voor de langere termijn vertaald in doelen voor één schooljaar. Na het afronden van het OPP en het PP, worden beide documenten voorgelegd aan ouders. Ouders ondertekenen.

Evaluatiefase

Beide documenten worden jaarlijks geëvalueerd. Het OPP wordt jaarlijks met de leerkracht geëvalueerd en opnieuw ter ondertekening aangeboden aan ouders. Tussentijds kunnen er wijzigingen doorgevoerd worden, vaak wordt dit gedaan in overleg met de CvB en met ouders. Het PP wordt tweemaal per jaar geëvalueerd en, indien nodig, bijgesteld. De evaluatiemomenten worden vastgelegd in de jaarkalender.

5.1 SCHEMA CYCLISCH PROCES LEERLINGENZORG:

I: Afgeven toelaatbaarheidsverklaring (TLV) en inschrijving Odyzee

Aanscherpen diagnostisch beeld:

De CvB is verantwoordelijk voor de vaststelling van de beginsituatie en voor het verzamelen van aanvullende gegevens in deze fase, waarbij richtinggevende observatievragen worden geformuleerd voor de identificatie van relevante leerling kenmerken en betreft de volgende aandachts- en ontwikkelingsgebieden:

- diagnose
- beperkende en bevorderende factoren (positieve kenmerken)
- fysieke ontwikkeling (o.a. medische gegevens)
- cognitieve ontwikkeling
- sociale ontwikkeling
- emotionele ontwikkeling
- didactische ontwikkeling
- bepalen persoonlijk ontwikkelingsperspectief of uitstroomprofiel
- opvragen aanvullende gegevens
- opvragen recente gegevens school van herkomst
- hulpvraag kind, hulpvraag ouders

Daarnaast vindt tevens plaats:

- observatie in de klas (pedagogisch-didactisch)
- observatie in de klas, eventueel gebruikmakend van sterkte-zwakte analyse (vragenlijst)

Dit resulteert in een integratief beeld, vastgelegd in het OPP

II vaststelling integratief beeld, geformaliseerd door CvB in OPP

Handelingsplanning/realiseren

Volgend op de eerste intreding in de school, binnen een periode van 6 weken, vinden de volgende acties plaats:

Het voorlopige OPP is vastgesteld en besproken met de groepsleerkracht/mentor
Het ontwikkelingsperspectief wordt vastgesteld door de gedragswetenschapper
Het OPP deel 1 wordt vastgesteld door de CvB en met ouders besproken en ondertekend.

Het PP (Realiseren, deel 2) wordt gemaakt door de mentor of groepsleerkracht(en) onder regie van een CVB lid en besproken met de ouders/verzorgers. In deze fase zijn de leerkracht, mentor en gedragswetenschapper actief.

Het OPP wordt geschreven voor een heel schooljaar. In dit jaar vinden twee evaluaties plaats: een tussenevaluatie halverwege het schooljaar (januari/februari) en een eindevaluatie in de laatste maand van het schooljaar. De uitkomst van de evaluaties worden met de ouders besproken tijdens de rapportvergadering en verwerkt in het OPP.

III Operationalisering, uitvoering en evaluatie van de leerlingbegeleiding

Operationalisering:

De in het OPP geformuleerde lange termijndoelen worden door de groepsleerkracht of mentor vertaald in korte termijn doelen (tussendoelen) voor een schooljaar in het Perspectiefplan (PP, deel 2) . De activiteiten worden geformuleerd in termen van concrete doelen en zijn gebaseerd op de eerder verkregen informatie vanuit het OPP deel 1 en de observaties in de klas.

De uitvoering van het OPP is in handen van alle betrokkenen en deze bepalen samen de prioriteiten.

De uitvoering van de tussendoelen is in handen van de groepsleerkracht of docent, die hierbij wordt ondersteund door de vakspecialist, gedragswetenschapper en of adjunct-directeur. In de uitvoeringsperiode kunnen leerkrachten nieuwe observatievragen formuleren in de leerlingbespreking (geagendeerd) en/of de vaste voortgangsbespreking en evaluatiebespreking (proces- en productevaluatie van *alle* leerlingen). Er kan een nieuwe observatie (pedagogisch-didactisch) plaatsvinden.

De bewaking en de controle van de uitvoering van de activiteiten vinden plaats door middel van een systematische manier van bespreking: de leerlingbespreking (geagendeerd en op vraag), de voortgangsbespreking en de evaluatiebespreking (twee maal per jaar, geagendeerd). Tussentijds kunnen vragen worden geformuleerd door, of aan de CvB met betrekking tot de voortgang van PP, het individueel perspectiefplan (proces, product). Hierbij houden we de lijn vast: leerkracht-leerkracht, leerkracht-adjunct directeur, adjunct directeur-CvB.

Evaluatie:

De evaluatie van het perspectiefplan (dl2) met de ouders, geschiedt bij voorkeur in combinatie met de rapportbespreking maar kan in individuele gevallen ook op een nader te bepalen ander tijdstip plaatsvinden. Bij de tussentijdse evaluatie staan de volgende vragen centraal:

zijn de activiteiten ondernomen die men zich heeft voorgenomen?

zijn de doelstellingen behaald, wat zijn de opbrengsten?

Is het persoonlijk ontwikkelingsperspectief of uitstroomprofiel nog actueel?

welke vragen zijn er ten aanzien van het vervolg?

Hoewel voor een jaar geschreven, kan op basis van de bevindingen de activiteitenplanning voor een volgende periode worden bijgesteld en wordt beoordeeld in hoeverre de nieuwe informatie van invloed is op het totale individueel perspectiefplan en uitstroomprofiel.

De CvB is (eind)verantwoordelijk voor de jaarlijkse eindevaluatie van het OPP, deel 1 en 2.

De eindevaluatie van het PP geschiedt eveneens met de ouders, meestal door de groepsleerkracht/mentor in combinatie met de rapportbespreking, en heeft tot doel gezamenlijk vast te stellen of de in het OPP en PP geformuleerde onderwijs- en zorgdoelen zijn gerealiseerd. Op basis van de resultaten van de evaluatie wordt bij de start van het nieuwe schooljaar het individueel perspectiefplan (PP) en ontwikkelingsperspectiefplan (OPP) voor het komende schooljaar op- en bijgesteld.

IV Hernieuwde vaststelling van relevante leerling kenmerken, tussenopbrengsten.

V Hernieuwde vaststelling van de opbrengsten in de vorm van gewijzigde leerlingkenmerken

Fase van uitstroom (V)SO**Eindonderzoeken SO**

De CvB bepaalt aan de hand van leeftijd en ontwikkeling, welke leerlingen in aanmerking komen voor het eindonderzoek-schoolverlaters SO. Het eindonderzoek wordt uitgevoerd door de gedragswetenschapper(s) en psychodiagnostisch medewerker vindt plaats op school in de maanden november/december. Het onderzoek omvat de onderdelen: cognitie, sociale- en emotionele ontwikkeling en

schoolbeleving en wordt gecompleteerd met de didactische gegevens, aangeleverd door de groepsleerkracht. De gedragswetenschapper stelt het voorlopige onderzoeksverslag op waarin het advies voor vervolgonderwijs wordt geformuleerd en beargumenteerd in de bespreking van de CvB. Na overname van het advies verzorgt de gedragswetenschapper de rapportage aan de ouders en vervolgens naar de school van aanmelding.

Het adviesgesprek vindt plaats in de maand januari of februari. Er is gekozen voor deze periode omdat een deel van de leerlingen (kan) uitstromen naar een andere vorm van onderwijs.

Later in het schooljaar wordt de centrale eindtoets afgenomen.

Uitstroom VSO

In het VSO wordt gewerkt met het uitstroomprofiel 'onderwijs'. Leerlingen hebben de mogelijkheid naar een diploma voor vmbo of havo toe te werken via staatsexamens. Tevens bestaat de mogelijkheid voor leerlingen om, in situaties waar het voor de leerling niet mogelijk is om een volledig diploma te halen, certificaten vmbo-bb/bk, vmbo-t of havo te behalen.

In het schooljaar voorafgaand aan het examenjaar vormt OdyZee een advies m.b.t. uitstroom en uitstroombestemming van de leerling. Dit advies komt tot stand in de voortgangsbespreking waarin de gedragswetenschapper, trajectbegeleider en mentor plaatshebben. Dit advies vanuit OdyZee m.b.t. uitstroom wordt tijdens het adviesgesprek met ouders besproken in de maanden november/december.

Aanmelding nieuwe school

De ouders melden aan op de nieuwe school, waarna de gegevens van het eindonderzoek en het OPP van de leerling door de desbetreffende onderwijsinstelling kunnen worden opgevraagd. De school verzorgt de overdracht van gegevens, onder andere in de vorm van een verkort OPP

In het vso speelt de trajectbegeleider een belangrijke rol in de verwijzing naar het mbo/hbo.

Uitstroom vervolgonderwijs:

In het kader van de uitstroom naar regulier vervolgonderwijs speelt de CvB, trajectbegeleider en leerkracht/mentor een belangrijke rol, zowel in het voortraject als in de nazorg.

Aanvraag verlenging TLV

Afhankelijk van de geldigheidsduur van de afgegeven TLV zal de CvB telkenmale opnieuw een TLV-aanvraag moeten doen, beargumenteerd, bij de daarvoor aangestelde commissies van het samenwerkingsverband

5.2 Werkwijze en verantwoordelijkheden Commissie voor de Begeleiding

In de Commissie voor de Begeleiding (CvB) hebben de volgende personen/functies zitting: directeur (voorzitter), gedragswetenschapper(s) en de jeugdarts. De commissie wordt aangevuld met de adjunct-directeur van de afdeling (SO en/of VSO). Wekelijks komt de CvB bijeen in een vergadering en bespreekt actuele zaken betreffende de leerlingen. Eén keer per maand vindt er een CvB vergadering plaats, gericht op de beleidsvoering binnen de school. De CvB kan naar behoefte anderen uitnodigen voor de besprekingen (mentor, vakleerkracht, externe deskundigen en/of betrokken hulpverleners van buiten de school). De CvB volgt en coördineert gedurende de gehele schoolperiode de totale leerlingenzorg. De CvB heeft de taak om de begeleiding van leerlingen intern af te stemmen, als ook samen te werken en te communiceren met ouders/verzorgers, de externe jeugdhulpverlening en de vertegenwoordigers uit het onderwijs.

De voorzitter van de CvB draagt de eindverantwoordelijkheid voor de onderstaande gebieden:

- De plaatsing van leerlingen.
- Het doorlopen van de HGD-cyclus/ zorgcyclus zoals eerder omschreven.
- Het OPP.
- Het aanvragen en verlengen van arrangementen en TLV's.
- Het geven van handelingsgerichte adviezen aan medewerkers, bijvoorbeeld op basis van onderzoek en observatie.
- Het bewaken van de uitvoering van de gegeven adviezen.
- Het formuleren van een advies t.a.v. vervolgonderwijs (uitstroom)

Taken en verantwoordelijkheden van de CvB-leden

Directeur

- Voorzitter van de CvB
- Stelt de agenda op
- Eindverantwoordelijk voor de leerlingenzorg

Gedragswetenschapper (psycholoog/orthopedagoog)

De gedragswetenschapper coacht, ondersteunt en fungeert als vraagbaak op het gebied van het gedrag van de leerlingen.

- De gedragswetenschapper heeft de regie over het eindonderzoek bij de schoolverlaters SO.
- De gedragswetenschapper kent de dossiers van de leerlingen, voert onderzoek en observaties uit waar nodig en geeft handelingsgerichte adviezen aan de medewerkers.
- De gedragswetenschapper is verantwoordelijk voor het evalueren en aanpassen van het OPP op basis van de meest recente (onderzoeks-)gegevens.
- De gedragswetenschapper ziet, in samenwerking met de leerkracht en de adjunct-directeur, toe op de uitvoering van de in het OPP beschreven handelingsadviezen.
- De gedragswetenschapper levert een recent en ondertekend OPP aan bij het samenwerkingsverband indien er een (her)aanvraag gedaan dient te worden voor een TLV.

- De gedragswetenschapper voert binnen de HGD de procedure van aanmelding, instroom tot uitstroom uit en adviseert hierin.
- De gedragswetenschapper is actief in het ondersteunen van leerlingen binnen het (zeer) intensieve aanbod SOVA
- De gedragswetenschapper is actief in het professionaliseren van de medewerkers van OdyZee.
- De gedragswetenschapper volgt de sociaal emotionele ontwikkeling van de leerlingen.
- De gedragswetenschapper is actief in de eigen professionalisering
- De gedragswetenschapper stelt zich op de hoogte van veranderingen in wet- en regelgeving en doet hierover voorstellen in het beleidsoverleg.
- De gedragswetenschapper heeft een signalerende rol t.a.v. (dreigende) knelpunten in de school en adviseert de directie hierover.
- De gedragswetenschapper heeft een signalerende en een coachende rol in het naleven van de gemaakte afspraken t.a.v. handelingsadviezen.

Jeugdarts

De jeugdarts heeft korte overleglijnen met andere medici (specialisten en huisartsen maar ook vertrouwensartsen). De jeugdarts kan andere disciplines adviseren en ondersteunen vanuit zijn/haar functie van medisch specialist. In de CvB heeft de jeugdarts, die eenmaal per maand daarbij aanwezig is, de volgende taken:

- De jeugdarts voert lichamelijk onderzoek uit bij de leerlingen en informeert de CvB over bijzonderheden (intredeonderzoek)
- De jeugdarts neemt structureel deel aan de CvB en is tevens op afroep beschikbaar voor advies aan de CvB)
- Zo nodig kan een extra onderzoek van de jeugdarts uitgevoerd worden
- De jeugdarts volgt de ontwikkelingen van de deelnemers op medisch gebied
- Overlegt met behandelaar van de leerling

Adjunct-directeur

De adjunct-directeur maakt formeel geen deel uit van de CvB, op OdyZee is gekozen dat de adjunct-directeur wel deelneemt aan het CvB –overleg om de korte lijnen met de werkvloer te garanderen.

De leden van de commissie spreken zich uit over het integratief beeld van de leerling (sterke en zwakke kanten, onderwijsbehoeften en pedagogische aanpak, evaluatie) welke tot stand komt door middel van de HGD en alle hieruit voortkomende leerling-zaken en stelt het perspectief van de plaatsing vast in het OPP, het Ontwikkelings Perspectief Plan. Voor een verdere beschrijving van de CvB en de verschillende disciplines verwijzen wij naar 4.5.1.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
<p>Het OPP evalueren op functionaliteit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • welke onderdelen van het OPP kunnen compacter worden verwoord, welke onderdelen zijn mogelijk overbodig, welke onderdelen zijn essentieel en moeten zo blijven, welke onderdelen moeten worden toegevoegd? • Nadenken over hoe het OPP binnen onze school functioneert, welke rol speelt de leerkracht, waar is behoefte aan vanuit de leerkrachten en hoe kan het OPP hier aan tegemoet komen? • Meer de focus op het integratief beeld leggen. • Evaluatie OPP/PP <p>Koppeling OPP en PP verbeteren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Per leerling meer inzichtelijk maken aan welke LGO doelen zijn gewerkt (t.a.v. taakwerkhouding, sociaal-emotionele ontwikkeling). • Participatie leerling vergroten <p>De rol van gedragswetenschapper binnen Odyzee verder definiëren en uitwerken.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welke zorg/begeleiding biedt de gedragswetenschapper binnen de school? • Wat kunnen wij bieden aan leerlingen die ingedeeld zijn in 'zeer intensief' in het LGO deel van het PP? <p>Optimaliseren van het onderwijs en de leerling zorg rondom schoolweigering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Doorontwikkeling Restart gericht op schoolrehabilitatie • Ontwikkelen Restart-SO <p>Procedure onderzoek en verslaglegging in het kader van de AVG en beroepscode</p> <p>Orthodidactisch handelen</p> <ul style="list-style-type: none"> • In kaart brengen van de kennis/noden bij het team • Scholingsaanbod verzorgen (zoals executieve functies) <p>Orthodidactisch handelen een prominente(re) plaats in het PP geven</p>	<p>hoog</p>
<p>Professionalisering gedragswetenschapper</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventariseren welke expertise aanwezig is en hoe dit optimaal in te zetten binnen de school. 	<p>gemiddeld</p>

<ul style="list-style-type: none">• Het verder professionaliseren van de gedragswetenschappers zelf, zodat deze goed op de hoogte te blijven van actuele ontwikkelingen binnen de wetenschap en wet- en regelgeving, om het team te kunnen scholen met actuele informatie en ook zelf te blijven groeien in de rol van gedragswetenschapper.• Het ontwikkelen van beleid voor leerlingen die niet volledig naar school komen, om verschillende redenen en de (regie)functie van de gedragswetenschapper in deze.	
	laag

6. ZORG VOOR KWALITEIT

6.1 Kwaliteitszorg op bestuursniveau

Respont heeft in het kwaliteitsbeleid het beleid op gebied van kwaliteitszorg beschreven. In dit schoolplan geven we hiervan een samenvatting.

Wat is kwaliteit en wat is kwaliteitszorg?

'Kwaliteit' is geen absoluut gegeven, zeker niet als het gaat om onderwijs. Van belang is om desondanks met elkaar afspraken te maken over wat goede kwaliteit is, zodat kwaliteit zo goed mogelijk 'gemeten' kan worden. Er zijn veel verschillende definities van 'kwaliteit'. Respont kiest voor de volgende definitie:

'Kwaliteit is de mate waarin Respont erin slaagt haar doelen te bereiken naar tevredenheid van zichzelf, de leerlingen, de ouders/ verzorgers, de medewerkers, de overheid, het bedrijfsleven en overige belanghebbenden'.

Kwaliteit is dus het resultaat van de geleverde prestaties in relatie met de acceptatie (tevredenheid). Kwaliteit wordt in deze opvatting bepaald door heldere, aanvaardbare en aanvaarde doelen en door normerende uitspraken. Doelen en normen worden bepaald door de overheid en de organisatie, in dialoog met belanghebbenden. Op basis van de dialoog bepaalt de organisatie haar koers, rekening houdend met hetgeen de belanghebbenden willen, maar zelf bepalend in hoeverre daarop aansluitend.

Bij kwaliteitszorg gaat het om dat wat men doet om *kwaliteit* te leveren. Het Respont kiest voor de volgende definitie van kwaliteitszorg:

'Kwaliteitszorg is het totaal van activiteiten, procedures en instrumenten, die bedoeld zijn om op een permanente, systematische en cyclische wijze de kwaliteit van het onderwijs te bepalen, te bewaken, te borgen en te verbeteren'.

Dit komt concreet neer op het beantwoorden van de volgende vijf vragen:

1. Doen we de goede dingen? (doeltreffend/ effectief- aantoonbare kwaliteitsverbetering)
2. Doen we de dingen goed? (doelmatig/ efficiënt- de gemaakte kosten of bestede tijd kunnen worden verantwoord)
3. Hoe weten we dat?
4. Vinden anderen dat ook?
5. Wat doen we met die kennis en informatie?

Eenvoudig gezegd komt het erop neer dat kwaliteitszorg betekent dat men probeert systematisch de goede dingen nog beter te doen. Daartoe wordt regelmatig onderzocht, met behulp van adequate instrumenten, of aan de vooraf gestelde normen/doelen wordt voldaan. Dit wordt niet alleen bij onszelf gecheckt, maar ook bij belanghebbenden. Met behulp van een heldere beleidscyclus (planning- en controlcyclus) wordt gezorgd dat Respont de goede dingen doet, en waar mogelijk

nog verbeterd. En daarnaast vertellen we over wat we doen: hoe het onderwijs eruit ziet, wat de kwaliteit is en wat er gedaan wordt om de kwaliteit te verbeteren. Bij kwaliteitszorg kunnen we dus aan twee invalshoeken denken: het afleggen van verantwoording naar buiten (accountability) en de verdere (professionele) ontwikkeling van de organisatie zelf (improvement). Kwaliteitszorg is nooit een doel op zich. Wij plaatsen de kwaliteitszorg nadrukkelijk in het perspectief van de kwaliteitsontwikkeling van de scholen en diensten, hoewel we het afleggen van verantwoording vanzelfsprekend wel belangrijk vinden.

Goede kwaliteitszorg voldoet volgens Respont aan de volgende uitgangspunten:

1. Centraal in de kwaliteitszorg staat het **primaire proces**. Ofwel: het onderwijs aan onze leerlingen. De aandacht voor het pedagogisch en didactisch handelen van leraren en -vooral- het leren van de leerlingen is de basis van kwaliteitszorg.
2. De kwaliteitszorg richt zich daarnaast op de **secundaire processen** (bedrijfsvoering) en de samenhang daartussen. De secundaire processen (organisatie/leiderschap/strategie, HRM-beleid, financieel beleid, huisvesting/beheer, communicatie & PR) hebben als doel het primaire proces optimaal te laten verlopen. Kwaliteitszorg betreft zowel de primaire opdracht als de secundaire processen daar omheen en de samenhang daartussen. Kwaliteitszorg is met andere woorden **integraal** en kan gezien worden als tertiair proces.
3. De kwaliteitszorg is **systematisch en cyclisch**. Uitgangspunt voor onze werkwijze is de Plan – Do- Check- Act- cyclus¹. Er wordt gewerkt aan een cultuur die wordt gekenmerkt door voortdurende aandacht voor kwaliteitsverbetering, voor reflectie en ontwikkeling. Zie ook hoofdstuk 3.
4. Kwaliteit en kwaliteitszorg is een **verantwoordelijkheid van iedereen (collectieve gerichtheid)**: van management, onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel.
5. **Adequate instrumenten en een heldere plannings- en beleidscyclus** zijn belangrijk.
6. De kwaliteitszorg voldoet in elk geval aan de **eisen gesteld door de overheid/inspectie**.

Waarom werken aan kwaliteit(szorg)?

Het leveren van goede kwaliteit mag geen toeval zijn. Daarom is systematisch werken aan kwaliteit noodzakelijk. Respont vindt kwaliteitszorg belangrijk, omdat het doel van onze kwaliteitszorg is het primaire proces en de secundaire processen zo goed mogelijk te laten verlopen.

¹ Dit neemt niet weg dat er ook zich situaties kunnen voordoen/ vraagstukken bestaan waarbij een methodiek die meer actiegericht is en/of werkt op basis van voortschrijdend inzicht tot goede of betere resultaten kan leiden. Bijvoorbeeld in situaties die vragen om direct handelen of die vragen om een innovatieve of creatieve oplossing vanwege de hoge mate van complexiteit of urgentie.

Respont beoogt door de eigen kwaliteit voortdurend te meten, te verbeteren en te verantwoorden, het onderwijs en de tevredenheid over het functioneren van Respont als onderwijsorganisatie te verbeteren. De kwaliteitsbeleving van onze belanghebbenden vindt Respont van groot belang. Het aanbieden van onderwijs van zo goed mogelijke kwaliteit zien we als onze maatschappelijke opdracht. Het zijn van een aantrekkelijke, professionele werkgever door het zijn van een lerende organisatie speelt eveneens een belangrijke rol. Daarnaast stelt de overheid eisen aan kwaliteit en kwaliteitszorg, waaraan schoolorganisaties dienen te voldoen. Die staan vermeld in de onderwijswetgeving en in de onderzoekskaders van de inspectie.

Randvoorwaarden voor succesvolle interne kwaliteitszorg

Uit onderzoek blijkt dat de volgende zaken worden gezien als randvoorwaarden voor succesvolle interne kwaliteitszorg:

- Heldere verantwoordelijkheidsverdeling op het gebied van kwaliteitszorg;
- Deskundig personeel op het gebied van kwaliteitszorg;
- Hebben van een kwaliteitszorgsysteem.

Deze zaken zijn verwerkt in de kwaliteitskaart kwaliteitszorg. Daarin is beschreven wat Respont onder goede kwaliteitszorg verstaat.

Kwaliteitscultuur

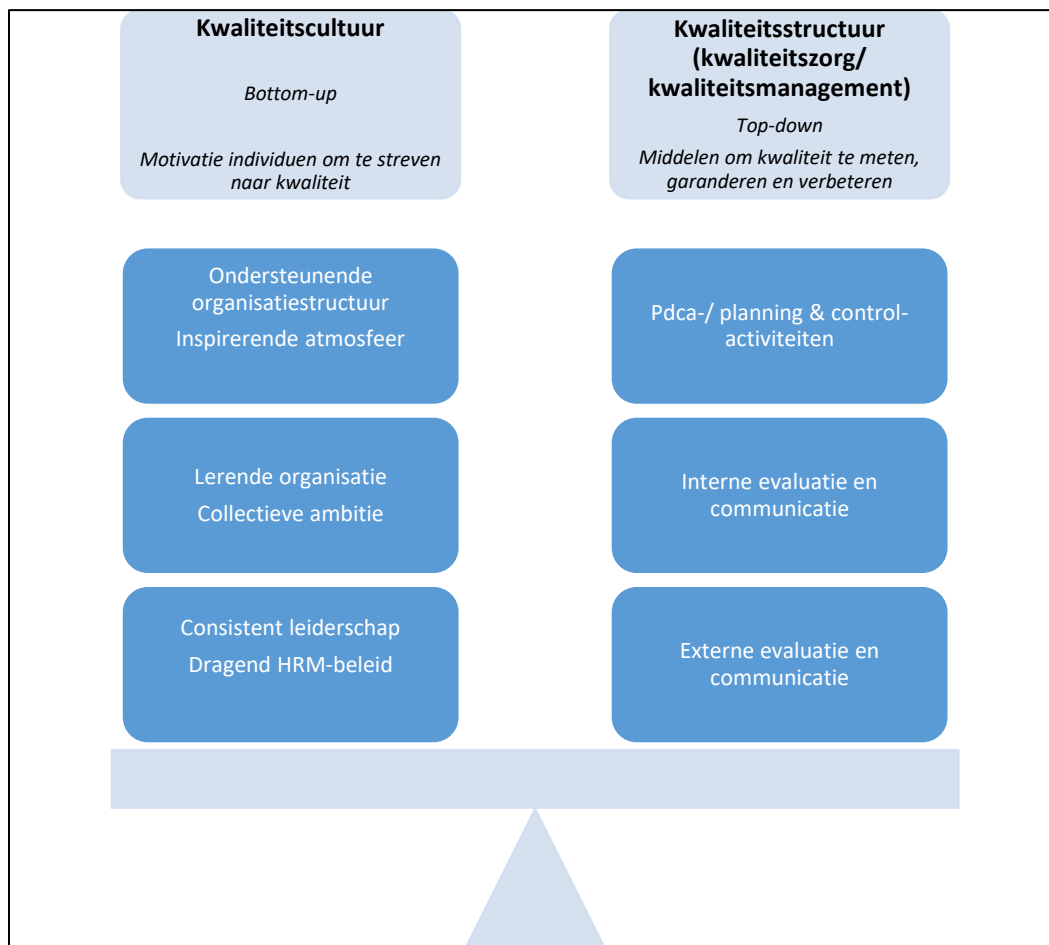
In het kader van kwaliteitszorg wordt ook vaak de term 'kwaliteitscultuur' genoemd. Een kwaliteitscultuur is een organisatiecultuur die bijdraagt tot de ontwikkeling van effectieve en efficiënte zorg voor kwaliteit die op haar beurt resulteert in een verhoging van de kwaliteit van het onderwijs. De medewerkers hebben de intentie de kwaliteit continu te verbeteren.

Het begrip kwaliteitscultuur komt voort uit het idee dat het invulling geven aan de "softe" kant van een organisatie (gedeelde waarden, personeel, competenties) minstens even belangrijk is als het beheersen van de "harde" aspecten van de organisatie (strategie, structuren, systemen). Kwaliteitszorg kan slechts tot resultaten leiden als ze ondersteund wordt door processen en systemen (structuurkant), maar ook door een kwaliteitscultuur. Het is de overtuiging van Respont dat in een onderwijsorganisatie als de onze, de cultuur meer bepalend is voor kwaliteit dan de structuur, maar dat ook de structuurkant zeker niet gemist kan worden. De kwaliteitsstructuur kan bijdragen aan het ontstaan van een kwaliteitscultuur. Anderzijds is een kwaliteitscultuur belangrijk voor het werkelijk doorvoeren van verbeteringen die voortkomen uit de kwaliteitsstructuur.

Bij een kwaliteitscultuur gaat het om het creëren van een cultuur die appelleert aan de intrinsieke motivatie van medewerkers om kwaliteit te willen leveren, continu te willen verbeteren en om in- en extern (hoogwaardige) kennis en ervaring te delen. Hierbij is aandacht nodig voor het vinden van de juiste balans tussen de 'zachtere' culturele aspecten en de meer formele vereisten die voor het leveren van (hoge) kwaliteit van onderwijs gelden. Zie de figuur op blz. 6. Belangrijk is om te blijven zoeken naar de juiste balans tussen control en vertrouwen en het gesprek met elkaar te voeren over de betekenis van (onderwijs)kwaliteit.

Respont beschouwt de volgende elementen als onderdeel van de kwaliteitscultuur:

1. Een duidelijke, gedeelde en doorleefde collectieve ambitie/ onderwijsvisie - voortkomend uit een open dialoog - die ook doorwerkt in het onderwijs. *Dat betekent dat de medewerkers niet alleen individueel, maar ook als team een hoge ambitie hebben.*
2. Verbeteringsgerichtheid vanuit collectief en individueel lerend vermogen, in een lerende organisatie.
3. Consistent, verbindend, participatief en coachend leiderschap.
4. Een ondersteunende organisatiestructuur, die aanzet tot teamwerk en samenwerking, professionele zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. *De medewerkers dragen zelf en ook graag verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van hun werk en zijn daarop aanspreekbaar.*
5. Een inspirerende atmosfeer van veiligheid, gemeenschap en vertrouwen. *Daarin vier je successen en waardeer je wat goed en mooi is, in plaats van het vooral benadrukken wat niet goed gaat. En een open atmosfeer, waarin aandacht is voor processen, naast inhoud en procedure.*
6. Een dragend HRM-beleid, dat het opleidingskwaliteitsbeleid ondersteunt.



Figuur: Balans kwaliteitscultuur en kwaliteitsstructuur

De concrete vormgeving van kwaliteitszorg

De praktische uitvoering van kwaliteitszorg kan op ruwweg drie hoofdcomponenten onderscheiden worden: PDCA-activiteiten, externe evaluatie en communicatie, en interne evaluatie en communicatie. Deze onderdelen kunnen tezamen als het geheel aan 'kwaliteitsmanagement' of 'kwaliteitszorg' getypeerd worden.

Kwaliteitsorganogram

Het werken aan kwaliteit en kwaliteitszorg, is niet alleen een verantwoordelijkheid van medewerkers die belast zijn met de taak 'kwaliteitszorg', maar van alle medewerkers in de organisatie. Hieronder staat een overzicht van de belangrijkste taken op het gebied van kwaliteitszorg voor de diverse functionarissen.

Functie	Taken op het gebied van kwaliteitszorg
Bestuurder	<ul style="list-style-type: none">- Aansturen van de kwaliteitszorg op bestuursniveau door het beleid kwaliteitszorg uit te (laten) voeren en een kwaliteitssysteem in te (laten) richten- Aansturen van de functionaris belast met taken op het gebied van kwaliteitszorg op bestuursniveau- Kwaliteitsbewustzijn bevorderen door voorbeeldgedrag, stimuleren gerichtheid op kwaliteitsverbetering en betrokkenheid te tonen. Voortdurende reflecterende en verbeterende houding (pdca). (Stimuleren van een kwaliteitscultuur)- Kwaliteitszorg mogelijk maken door voorwaarden voor kwaliteitszorg te optimaliseren (o.a. taakbeleid, financiën gemoeid met kwaliteitszorg, scholing op gebied van kwaliteitszorg)- Uitvoeren van periodieke schoolbezoeken waarbij met de directie en met leraren wordt gesproken- Houden van managementgesprekken met directeuren- Uitvoeren van gesprekken in de p-cyclus- (Mede) opstellen van documenten in het kader van de planning- en controlcyclus op bestuursniveau ((meerjaren) beleidsplannen en rapportages voor de raad van toezicht)
Directeur	<ul style="list-style-type: none">- Aansturen van de kwaliteitszorg op schoolniveau door bestuursbeleid op het gebied van kwaliteitszorg uit te voeren- Eventueel aansturen van een functionaris die belast is met taken op het gebied van kwaliteitszorg op schoolniveau- Kwaliteitsbewustzijn bevorderen door voorbeeldgedrag, stimuleren gerichtheid op kwaliteitsverbetering en betrokkenheid te tonen. Voortdurende reflecterende en verbeterende houding (pdca). (Stimuleren van een kwaliteitscultuur)- Kwaliteitszorg mogelijk maken door voorwaarden voor kwaliteitszorg te optimaliseren (o.a. taakbeleid, financiën gemoeid met kwaliteitszorg, scholing op gebied van kwaliteitszorg)- (Mede)(laten) organiseren van kwaliteitsonderzoeken zoals tevredenheidsmetingen, audits en zelfevaluaties- Analyseren van onderzoeksresultaten op schoolniveau en doen van verbetervoorstellen, waaronder opbrengstanalyses en analyses n.a.v. tevredenheidsonderzoeken

- Maken van plan- en verantwoordingsdocumenten op schoolniveau (schoolplan, jaarplan, managementrapportages) en voeren van een managementgesprek o.l.v. de bestuurder
- Houden van lesbezoeken
- Uitvoeren van gesprekken in de p-cyclus
- Functionaris belast met taken op het gebied van kwaliteitszorg**
 - Adviseren management ten aanzien van kwaliteitszorg/ het kwaliteitssysteem
 - Opzetten van kwaliteitsbeleid, incl. kwaliteitssysteem
 - (Mede) organiseren van kwaliteitsonderzoeken zoals tevredenheidsmetingen, audits en zelfevaluaties
 - Analyseren van onderzoeksresultaten op bestuursniveau en doen van verbetervoorstellen, waaronder analyses van opbrengsten en analyses n.a.v. tevredenheidsonderzoeken (bijv. medewerkers onderzoek)
 - (Mede) opstellen van documenten in het kader van de planning- en controlcyclus op clusterniveau ((meerjaren) beleidsplannen, jaarplannen, jaarverslagen, rapportages voor de raad van toezicht)
 - Voortdurende reflecterende en verbeterende houding (pdca)
- Leraren**
 - Meedenken in het maken van plan- en verantwoordingsdocumenten op schoolniveau
 - (Mede) organiseren van kwaliteitsonderzoeken m.b.t. de tevredenheid van leerlingen over het onderwijs en de veiligheid
 - Planmatige aanpak van curriculumontwerp
 - Analyseren van resultaten van leerlingen
 - Voortdurende reflecterende en verbeterende houding (pdca)
 - (Mede) uitvoeren van de periodieke zelfevaluatie
- (Onderwijs) ondersteunend personeel**
 - Meedenken in het maken van plan- en verantwoordingsdocumenten m.b.t. het eigen organisatieonderdeel
 - (Mede) organiseren van kwaliteitsonderzoeken m.b.t. het realiseren van de doelstellingen
 - Planmatige/ projectmatige aanpak bij het doorvoeren van veranderingen
 - Voortdurende reflecterende en verbeterende houding (pdca)

Wat verstaat Respont onder goede kwaliteitszorg?

Om regelmatig te kunnen meten of de kwaliteitszorg voldoet aan onze eigen eisen op het gebied van kwaliteitszorg (middels de zelfevaluatie of een audit), heeft Respont beschreven wat zij concreet verstaat onder goede kwaliteitszorg in de kwaliteitskaart KA "Kwaliteitszorg en ambitie". Daarnaast kan dit instrument gebruikt worden voor de inrichting van de kwaliteitszorg. Per item is door middel van een 'B' of 'R' aangegeven of het gaat om 'basiskwaliteit' van de inspectie (B) of om 'eigen aspecten van kwaliteit' (R van Respont). De R-items zijn een toevoeging van Respont bovenop de basiskwaliteit van de inspectie. Bij de formulering is gebruik gemaakt van de suggesties die de inspectie doet ten aanzien van de 'eigen aspecten van kwaliteit'.

In de kwaliteitskaart worden de volgende kwaliteitsaspecten verder uitgewerkt:

Kwaliteitsaspecten vanuit de kwaliteitskaart kwaliteitszorg

Het bestuur en de school hebben een stelsel van kwaliteitszorg ingericht en verbeteren op basis daarvan het onderwijs.

Het bestuur en zijn scholen kennen een professionele kwaliteitscultuur en functioneren transparant en integer.

Het bestuur en de school leggen intern en extern toegankelijk en betrouwbaar verantwoording af over doelen en resultaten en voeren daarover actief een dialoog.

De directie stuurt de teamontwikkeling/ verbetering van de school inclusief de kwaliteitszorg aan.

De directie zorgt voor een professionele cultuur waarin medewerkers zich voortdurend ontwikkelen.

Het kwaliteitsdenken is geïntegreerd binnen het team.

Er is sprake van een integraal systeem van kwaliteitszorg/ -borging.

De school evalueert systematisch de kwaliteit van de opbrengsten.

Inrichting van de kwaliteitszorg

Alle activiteiten en instrumenten die we inzetten om onze kwaliteitszorg in te richten, te bewaken, te borgen en te verbeteren noemen we samen ons **kwaliteitssysteem**. De basis van kwaliteitszorg vormt de Plan-Do-Check-Act cyclus, kortweg de 'pdca-cyclus' genoemd.

De volgende activiteiten en instrumenten vormen de basis van ons kwaliteitssysteem:

- Planning en control op stichtings- en schoolniveau middels een koersplan en jaarplannen (jaarbrieven) op bestuursniveau en schoolplannen en jaarplannen op schoolniveau.
- Managementrapportages en managementgesprekken op het niveau van de raad van toezicht- bestuur en op het niveau van bestuur-directeuren.
- Gesprekken tussen medewerkers en leidinggevende in het kader van het beleid "functioneren en waarderen".
- Managementinformatiedashboards m.b.t. personele en financiële informatie, opbrengsten en tevredenheid.
- Kwaliteitshandboek (alle procesbeschrijvingen, protocollen en beleidsdocumenten samen).
- Bestuurlijk toetsingskader.
- Toezichtskader raad van toezicht.
- Schoolbezoeken door bestuur.
- Diverse structuren en instrumenten waarmee de interne en externe dialoog en verantwoording wordt vormgegeven.

- Interne tevredenheidsonderzoeken en overige kwaliteitsonderzoeken:
 - Zelfevaluatie
 - Collegiale audits
 - Onderzoek leerlingtevredenheid
 - Onderzoek oudertevredenheid
 - Monitor sociale veiligheid leerlingen
 - Medewerkersonderzoek
 - Welzijnsonderzoek medewerkers
 - Analyse opbrengsten

6.2 Kwaliteitszorg op schoolniveau

De kwaliteitszorg bij ons op school wordt als volgt vormgegeven.

Ontwikkelpunt	Prioriteit
Auditkaarten: Schooljaar 2019-2020: kwaliteitskaart Onderwijsresultaten en Onderwijstijd Schooljaar 2019-2020: kwaliteitskaart Onderwijsresultaten en Onderwijstijd	hoog
Schooljaar 2020-2021 : kwaliteitskaart Onderwijsproces: toetsing en afsluiting en Kwaliteitszorg Schooljaar 2021-2022 kwaliteitskaart Schoolklimaat: pedagogisch klimaat en Kwaliteitszorg en ambitie Schooljaar 2020-2021 : kwaliteitskaart Onderwijsproces: didactisch handelen en zicht op ontwikkeling en begeleiding + aanbod VSO Schooljaar 2021-2022 kwaliteitskaart Onderwijsproces: Samenwerken + praktijkvorming en stage	gemiddeld
Schooljaar 2022-2023: Kwaliteitskaart: Schoolklimaat: veiligheid, Onderwijsproces: zicht op ontwikkeling en begeleiding Schooljaar 2022-2023: Kwaliteitskaart: Schoolklimaat: Veiligheid. Onderwijsproces: toetsing en afsluiting	laag

6.3 Hoe voldoet de school aan de basiskwaliteit?

Onze school bepaalt in een zelfevaluatie een keer per twee jaar wat de stand van zaken is met betrekking tot de basiskwaliteit zoals de inspectie die heeft beschreven in het waarderingskader. Hiervoor worden de kwaliteitskaarten gebruikt. Er is een kwaliteitskaart voor kwaliteitszorg en ambitie, aanbod, zicht op ontwikkeling en begeleiding, didactisch handelen, onderwijstijd, samenwerking, toetsing en afsluiting, onderwijsresultaten, praktijkvorming en stage (vso) en schoolklimaat. Onze school voldoet aan de basiskwaliteit. Uit de zelfevaluatie blijkt dat enige aspecten van de basiskwaliteit aandacht behoeven. Zie audit rapporten.

6.4 Eigen kwaliteitsaspecten

Op bestuursniveau zijn bovenop de basiskwaliteit (zoals de inspectie die vereist) extra kwaliteitseisen beschreven. Bij de formulering daarvan is gebruik gemaakt van de suggesties die de inspectie doet ten aanzien van de 'eigen aspecten van kwaliteit' en daarnaast zijn er aspecten meegenomen die Respont-scholen belangrijk vinden om als norm te stellen.

7 HRM-BELEID

7.1 HRM-beleid op bestuursniveau

Het hrm-beleid van Respont is beschreven in het document "Strategisch hrm-beleid". In dit hoofdstuk een samenvatting ervan.

Doel strategisch hrm-beleid

Respont is een schoolbestuur voor specialistisch onderwijs.

Wij dragen bij aan het leren en ontwikkelen van kinderen en jongeren in Zeeland. Wij willen hun kansen op een positief toekomstperspectief vergroten. Daardoor dragen wij tevens bij aan een samenleving waarin iedereen kan participeren en aan kan bijdragen. Er zijn kinderen en jongeren die om uiteenlopende redenen een specifieke onderwijsvraag hebben en/of zich in een kwetsbare positie bevinden. Die daarom voor kortere of langere tijd een vorm van extra ondersteuning in het onderwijs nodig hebben om hun talenten optimaal te kunnen ontplooien, om met perspectief onderwijs te kunnen volgen en om deel te kunnen nemen en bij te dragen aan onze samenleving. Wij zijn er, met al onze expertise, voor al deze jongeren in Zeeland!

Maatschappelijk gezien spelen wij een belangrijke rol in de realisatie van Passend Onderwijs en in de ontwikkelingen die zijn gericht op participatie en integratie.

Voor onze specifieke doelgroep, hebben wij specifieke expertise in huis. Het zijn de medewerkers die met hun kennis, vaardigheden en energie, een aantrekkelijke leeromgeving voor de leerlingen realiseren. De wijze waarop de medewerkers uitvoering geven aan onze maatschappelijke opdracht is legitimerend voor ons bestaan. We willen een aantrekkelijke werkgever zijn, voor huidige en nieuwe medewerkers. Een werkgever die de talenten van medewerkers benut, waardoor iedereen optimaal kan functioneren. We willen een lerende organisatie zijn met vitale, betrokken medewerkers die trots zijn op ons onderwijs.

Om die reden is een heldere hrm-strategie, die voortvloeit uit de organisatievisie, de organisatiedoelstellingen en die richting geeft aan hrm-beleid en instrumenten, belangrijk. De organisatievisie van Respont is opgenomen in het Koersplan. Strategisch hrm-beleid helpt om de ambities van Respont te realiseren en is belangrijk om in te kunnen spelen op verschillende externe en interne ontwikkelingen.

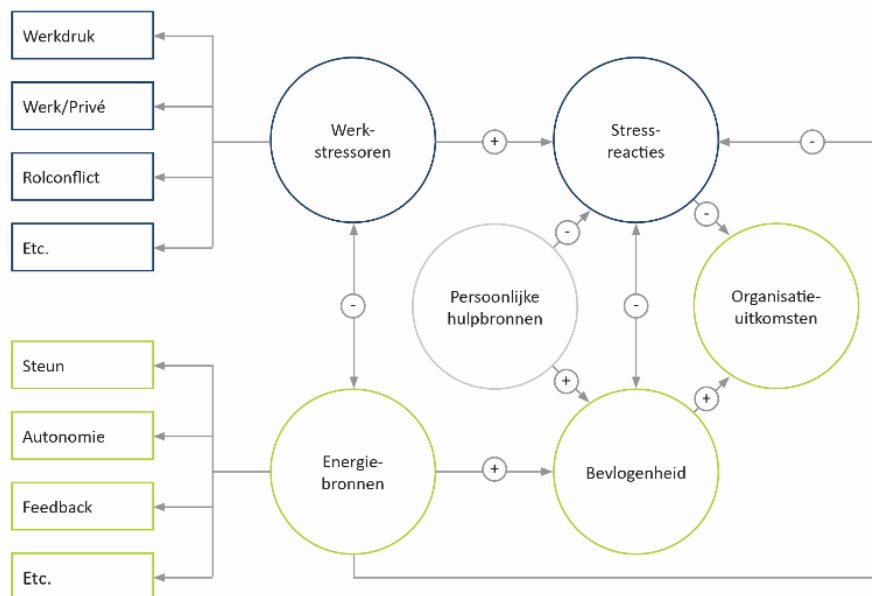
JD-R-model

In het strategisch hrm-beleid van Respont neemt het Job Demands-Resources (JD-R-model)² een centrale plaats in. Dit model, dat tevens gebruikt wordt door het ministerie van SZW, het vervangingsfonds en onze bedrijfsarts, is actueel binnen de hrm-ontwikkeling in het algemeen en de onderwijssector in het bijzonder.

Het model is gebaseerd op de vanuit de positieve psychologie ontwikkelde JD-R-theorie. Deze theorie is gebaseerd op de aanname dat elke baan werkstressoren kent, waarvoor de inzet van energie en persoonlijke hulpbronnen nodig zijn. De balans

² Bakker & Demerouti, 2007; Demerouti et al., 2001

hiertussen zorgt voor een positieve of negatieve werkbeleving, ofwel bevlogenheid versus werkstress. Een goede balans zorgt ervoor dat de medewerker tot een goede prestatie komt en dat de organisatie de gewenste organisatie-uitkomst kan realiseren. In het geval van Respont is dat het realiseren van een goede onderwijskwaliteit en het realiseren van onze maatschappelijke opdracht. Het JDR wordt-model wordt toegelicht in het document: "Strategisch HRM-beleid".



Figuur: JD-R-model als uitgangspunt voor strategisch hrm-beleid Respont

Het JD-R-model onderscheidt twee onafhankelijke psychologische processen, namelijk een stressproces en een bevlogenheidsproces. Het stressproces vindt plaats wanneer medewerkers aanhoudend hoge taakeisen hebben die de energiebronnen uitputten en dit leidt tot werkstress. Langdurige werkstress leidt tot negatieve uitkomsten zoals ziekteverzuim of personeelsverloop. Het bevlogenheidsproces vindt plaats wanneer sprake is van een goede balans tussen belemmerde taakeisen, uitdagende taakeisen en energiebronnen. Dit leidt tot bevlogenheid. Bevlogenheid leidt tot positieve uitkomsten zoals betrokkenheid en goede arbeidsprestaties. Door het geven van professionele ruimte kunnen medewerkers zelf invloed uitoefenen op het werk. Het klimaat voor bevlogenheid binnen de organisatie is mede bepalend voor de mate waarin taakeisen en energiebronnen aanwezig zijn en medewerkers ervaren dat ze eigen regie in het werk kunnen nemen.

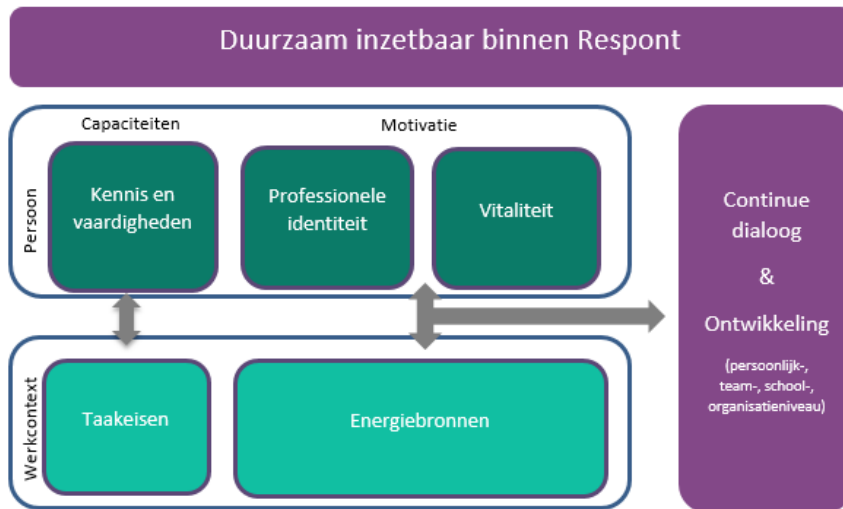
Speerpunten strategisch hrm-beleid komende jaren

Gezien de ambities van Respont zijn de speerpunten van het HRM beleid voor de komende periode: duurzame inzetbaarheid en strategische formatieplanning.

Duurzame inzetbaarheid

Met behoud van expertise en energie het goede onderwijs aan onze leerlingen verzorgen, is de uitdaging voor de toekomst. Om daarin op de lange termijn succesvol te blijven, is het noodzakelijk om medewerkers in alle leeftijden duurzaam inzetbaar te houden. Onze visie is dat medewerkers het boeiende, eigentijdse onderwijs kunnen blijven verzorgen door te investeren in voortdurende persoonlijke- en teamontwikkeling en actief de verbinding te maken met de onderwijsvisie en -doelen. Als definitie van een duurzaam inzetbare medewerker binnen Respont geldt:

Een duurzaam inzetbare medewerker binnen Respont is blijvend expert in het vak, energiek en wendbaar. De medewerker ontwikkelt doorlopend op het gebied van kennis en vaardigheden, professionele identiteit en vitaliteit en wordt daartoe, in relatie tot de veranderende werk- en onderwijscontext, gestimuleerd.



Figuur: Duurzame inzetbaarheid binnen Respont

De aandacht gaat uit naar de energiebalans van de medewerker en de afstemming tussen de medewerker en de onderwijsvisie en -doelen van de school. De inschatting of de medewerker en het werk nu en in de toekomst nog goed op elkaar afgestemd zijn, maken we samen in een continue dialoog. Die inschatting betekent wat voor de door te maken ontwikkeling.

Ontwikkeling vindt plaats op het gebied van kennis en vaardigheden, professionele identiteit en vitaliteit, op persoonlijk-, team-, school- en organisatieniveau. Kennis en vaardigheden ontwikkelen is van belang om de expert in het vakgebied te blijven. De context, de vraag en de betrokkenen geven richting aan de meest passende interventie. Dat kan per school, team en persoon anders zijn.

Het hebben van een professionele identiteit, een opvatting over het beroep, kenmerkt een goed functionerende medewerker binnen het onderwijs. Professionaliteit verwijst naar een gemeenschappelijk, soms impliciet beeld van kwaliteit gerelateerd aan een vak. Het wordt gedragen door waarden en normen, door persoonlijke opvattingen over het vak, door de kleur die de medewerker daaraan geeft³. Persoonlijke drijfveren, overtuigingen en persoonlijkheid spelen een belangrijke rol. Professionele identiteit is het niet te vergeten hart van professionele ontwikkeling. Vanuit de professionele identiteit past de medewerker zich aan, aan wat het onderwijsconcept op de school vraagt. Ontwikkeling hiervan vraagt om meer dan opleiden.

Vitaliteit is een combinatie van energie en motivatie. Gezondheid en fitheid zijn van belang, maar ook zelfbewust voor de groep of in de school staan, is van belang om energie te behouden. Een zelfbewuste medewerker die de persoonlijke behoeften kent en daar invulling aan geeft, blijft gemotiveerd en vitaal. Een reflectie op bijvoorbeeld lichaamstaal, omgaan met collega's en leerlingen, zelfbeeld en

³ Ruijters, M., 2017

communicatie, kan inzicht geven in het eigen functioneren, in de werksituatie en in het beroep. Het gaat er om dat de medewerker bewust de dingen doet, rekening houdend met wat past bij de persoonlijke sterktes en de persoonlijke omstandigheden.

Strategische formatieplanning

Onder de strategische formatieplanning vallen de beleidsonderwerpen en personeelsinstrumenten die te maken hebben met het zorgdragen voor de juiste kwantitatieve en kwalitatieve personele bezetting op de scholen.

Bij de strategische personeelsplanning schatten we in wat over een aantal jaren de personeelsbehoefte is. De uitdaging is de toekomstige onderwijsontwikkelingen te verbinden met de huidige personeelsbezetting. Hoeveel functies hebben we nodig op welk niveau, gelet op de onderwijsvraag. Is die formatie nu en in de toekomst betaalbaar? Welke functies moeten we toevoegen aan het functieboek? Als we weten wat in de toekomst nodig hebben, kunnen we in het heden gericht sturen op instroom en ontwikkeling van medewerkers. Waar een onbalans in de personele formatie ontstaat, biedt bij elk nieuw schooljaar ons overplaatsingsbeleid voldoende handvatten om in balans te komen.

De huidige arbeidsmarktontwikkeling stelt ons voor de uitdaging om voldoende instroom van competente medewerkers te blijven realiseren en om medewerkers te blijven boeien en te binden. In het koersplan van Respont is dit een belangrijk speerpunt voor de komende jaren verder uitgewerkt.

7.2 Organisatie cultuur

Over het thema organisatiecultuur is erg veel gepubliceerd. Teneinde grip te krijgen op en inzicht te verwerven in dit belangrijke thema wordt in de theorievorming veel gebruik gemaakt van modellen. We kennen de modellen wel, ze leiden vrijwel allemaal tot een indeling/onderscheid in een aantal ideaaltypische culturen met verschillende kenmerken en het daarbij behorend gedrag. Het begrip professionele cultuur komt in een aantal van deze modellen voor en wordt voor schoolorganisaties gezien als de meest wenselijke cultuur. In dit hoofdstuk is ervoor gekozen om aan te geven wat volgens ons elementen zijn die bijdragen aan een optimale cultuur in de scholen en binnen Respont.

Hoe is dat binnen Respont?

Cultuur is "hoe we het hier met elkaar doen", "zo zijn onze manieren". Schoolcultuur is de optelsom van gedrag van de medewerkers en de leerlingen. Wanneer het ons lukt om een situatie te realiseren waarin dat gedrag niet (enkel) is gebaseerd op de eigen waarden en overtuigingen, maar op een collectieve ambitie en op gedeelde waarden dan gaan we in de goede richting. Dan werken we aan een cultuur die bijdraagt aan optimale context voor leren/ontwikkelen en werken. Een cultuur dus, die bijdraagt aan onze opdracht en onze ambities.

Naar wat voor soort cultuur streven wij, wat zijn de kenmerken?

Laten we vooropstellen dat we niet de illusie moeten hebben dat de cultuur in alle scholen dezelfde is, daarvoor is de verscheidenheid aan schoolsoorten en onderwijstypen te groot. Wel kennen we een aantal centrale uitgangspunten waarvan we denken dat ze bijdragen aan de eerdergenoemde optimaal faciliterende cultuur.

Allereerst hechten we eraan dat alle medewerkers weten waarvoor we bestaan, waarvoor we staan en waarvoor we gaan. Deze organisatievisie is voor Respont opgenomen in het koersplan en voor de school in het eerste deel van het schoolplan. Medewerkers kunnen zich als individu en als team verbinden aan deze visie en collectieve ambitie en het kan ze inspireren om er elke dag opnieuw voor te gaan. Dit vormt naar onze mening de basis voor een cultuur waarin alle medewerkers optimaal samenwerken aan de realisatie van de opdracht en de doelen van de school en aan het optimaliseren van de kwaliteit van het onderwijs. In het koersdocument van Respont is de organisatievisie beschreven. Een onderdeel daarvan zijn de kernwaarden: vakmanschap, vertrouwen, verbinding en inspiratie. Het zijn de gedeelde waarden die leidend zijn in ons handelen en onze manier van werken. Als gedeelde waarden vormen zij een gezamenlijk referentiekader en focus voor ons gedrag. De lading van de kernwaarden is uitgewerkt in het koersplan. Respont stelt in haar visie en in haar aanpak het primaire proces, het onderwijsproces en het vakmanschap van de medewerkers centraal. We hebben vertrouwen in hun vakmanschap, faciliteren de ontwikkeling daarvan en bieden ruimte. Covey (2012) stelt dat vertrouwen de hoogste vorm van menselijke motivatie is. Het brengt het beste in medewerkers en leerlingen naar boven en zij werken daardoor kwalitatief effectiever en efficiënter. We streven naar een situatie waarin leerlingen zich zo veel als mogelijk eigenaar voelen van hun leerproces en alles wat daarvoor nodig is. Waarin medewerkers mede-eigenaarschap van onderwijs en de kwaliteit ervan tonen en ervaren. Daarom bieden we professionele ruimte aan medewerkers en streven we naar zelforganisatie en zelfregie van individuele medewerkers en van teams. Medewerkers en andere belanghebbenden worden betrokken bij besluitvorming, de ontwikkeling van de school en bij het formuleren van de ambities. De betrokkenheid van het team bij de besluitvorming is vastgelegd in het professioneel statuut. Er is veel aandacht voor samenwerken en leren in de teams: naast feedback op zakelijke effectiviteit (resultaat) is er ook feedback op sociale effectiviteit: hoe goed werk je samen?

Ontwikkeling is een belangrijk begrip in onze cultuur. We hechten belang aan de ontwikkeling van leerlingen uiteraard, maar ook de ontwikkeling van medewerkers gericht op duurzame inzetbaarheid. Hierin is aandacht voor vakmanschap, voor de professionele identiteit en voor vitaliteit. Leiderschap en stijl van leidinggeven zijn ook medebepalend voor de schoolcultuur. We zijn van mening dat waardierend leiderschap door alle leidinggevenden daarin een belangrijke factor is. Waardierend leiderschap gaat uit van positieve verwachtingen, van de gedachte dat zowel leerlingen als medewerkers met de beste intenties naar school komen. Dat de basis op orde is en dat we vandaar uit door ontwikkelen. We kennen een beleid functioneren en waarderen. De leidinggevende en de ondersteunende structuur is gericht op optimale facilitering. Ook de structuur ondersteunt de gewenste cultuur. In de structuur staan de scholen centraal, daar ligt het primaat en de integrale verantwoordelijkheid. Vanuit het bestuur wordt ruimte geboden om in de school optimale context te realiseren, vooral op het gebied van de organisatie en uitvoering van het onderwijs (onderwijsconcept). Het HRM-, het financieel- en het kwaliteitsbeleid is qua inhoud, ontwikkeling en uitvoering zodanig vormgegeven dat het bijdraagt aan de gewenste cultuur.

In hoofdstuk 6 is al gewezen op de het belang van de kwaliteitscultuur als aspect van de schoolcultuur. We willen graag weten of we de goede dingen doen en of we die goed doen. Daarom stellen we doelen, brengen opbrengsten en resultaten in beeld en werken planmatig aan verbetering.

Tenslotte hechten we aan het denken in mogelijkheden en niet in beperkingen. De nadruk ligt op wat er al wel is, wat goed gaat en hoe we verder komen. Er wordt planmatig gewerkt aan verbetering, de nadruk ligt op DOEN.

7.3 HRM-beleid gericht op pedagogisch-didactisch handelen

De kern van het onderwijs, en daarmee ook de kern van een sterke professionele (kwaliteits)cultuur, ligt in het pedagogisch-didactisch handelen. Het is uitdagend om met professionals en teams een route af te leggen naar 'goed' onderwijs. Dat kost tijd, geld en consensus.

Scholen zijn altijd in beweging. Ze veranderen continu en elke verandering brengt nieuwe vragen met zich mee. Aangezien er geen eenduidige visie op 'goed' onderwijs is en de diversiteit in de samenleving en daarmee het onderwijs alleen maar toeneemt, is het van groot belang om aan organisatiestructuur en –cultuur te werken, die flexibel is, gericht op de buitenwereld en continu werkt aan verbetering. Juist omdat we niet weten hoe perfect onderwijs eruit ziet (er zijn meerdere wegen naar Rome), koesteren we de verscheidenheid en diversiteit. Dat vereist wel dat we van elkaar weten wat we doen en dat we van elkaar leren.

7.4 Scholingsbeleid OdyZee

OdyZee biedt het team jaarlijks een aantal verplichte-en facultatieve scholingsbijeenkomsten aan, deze worden opgenomen in de maandplanner van de afdeling. Deze vallen, met toestemming van de individuele medewerker, binnen de uren professionalisering in het kader van de normjaartaak. Daarnaast worden medewerkers gestimuleerd zelf een invulling te geven aan de resterende uren voor professionalisering. In de (tussen)evaluatie van de normjaartaak wordt gevraagd hoe de medewerker de professionalisering uren ingezet heeft of denkt te gaan inzetten in de komende periode. De verantwoording van de uren ligt bij de medewerkers zelf.

De onderstaande cursussen worden teambreed aangeboden en zijn verplicht voor leerkrachten en ondersteunend personeel:

- Basiscursus autisme in de klas
- Verdiepingscursus autisme
- Thema's (psychopathologie)
- Gedragstherapeutische aanpak
- Training agressie interventie (TAI).
- Executieve functies
- Scholing op het gebied van gebruik van de meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling
- Vitaliteit beleid, Kwiek activiteiten. Teamleden kunnen hierop inschrijven, deze zijn niet verplicht.

Verder zijn er verschillende actuele zaken zoals:

SO:

- Facultatieve scholing t.a.v. het verbreden van didactische kennis en vaardigheden en pedagogische kennis en vaardigheden.
- Intervisie
- Het houden van didactische besprekingen met meerdere leerkrachten, zodat van en met elkaar geleerd kan worden.
- Incidenteel houden leerkrachten presentaties aan elkaar om elders opgedane kennis te delen met de rest het SO-team.

VSO:

- Versterken van executieve functies
- Verdieping/uitbreiding van digitaal leerlingvolgsysteem Magister
- Doordacht lesgeven in het VSO
- Handelingsgericht werken (HGW)
- CITO
- Dyslexie en autisme
- Intervisie
- Collega's die een cursus/scholing/workshop gevolgd hebben delen hun ervaringen met het team tijdens een update.
- Start pilot Rots & Water

Naast de algemeen aangeboden scholing mag iedere medewerker een scholingsverzoek indienen bij het MT. Wekelijks worden de aanvragen besproken in de MT vergadering. De aanvragen moeten een relatie hebben met het werk, de visie van de school.

Het budget is maximaal € 500 per medewerker per jaar bij een aanstelling van 1 FTE. Het bedrag is naar rato.

7.4 Beleid evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding

In het kader van de Wet Evenredige Vertegenwoordiging vrouwen in leidinggevende functies (WEV) streeft ons bestuur en onze school naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de schoolleiding.

<ul style="list-style-type: none"> • Besluitvorming n.a.v. pilot GPP TL, bij positief besluit verder implementeren. • Concepten opstellen arrangementen begrijpend lezen en technisch lezen. • Uitbreiden van leerkrachtvaardigheden • Eventueel vervolg en uitbreiding GPP voor andere vakken • Start oriënteren op een nieuwe rekenmethode • Het Orthodidactisch aanbod versterken • De vaardigheden t.a.v. vakoverstijgend werken van leerkrachten versterken, gebaseerd op de opdrachten uit het nieuwe curriculum. • De kennis en vaardigheden van de leerkracht t.a.v. het ontwikkelen van executieve functies bij leerlingen vergroten. 	x	x	x	
<ul style="list-style-type: none"> • Besluitvorming n.a.v. pilot GPP TL, bij positief besluit verder implementeren. • Concepten opstellen arrangementen begrijpend lezen en technisch lezen. • Uitbreiden van leerkrachtvaardigheden • Eventueel vervolg en uitbreiding GPP voor andere vakken • Start oriënteren op een nieuwe rekenmethode • Het Orthodidactisch aanbod versterken • De vaardigheden t.a.v. vakoverstijgend werken van leerkrachten versterken, gebaseerd op de opdrachten uit het nieuwe curriculum. • De kennis en vaardigheden van de leerkracht t.a.v. het ontwikkelen van executieve functies bij leerlingen vergroten. 	x	x	x	X
<ul style="list-style-type: none"> • Besluitvorming n.a.v. pilot GPP TL, bij positief besluit verder implementeren. • Concepten opstellen arrangementen begrijpend lezen en technisch lezen. • Uitbreiden van leerkrachtvaardigheden • Eventueel vervolg en uitbreiding GPP voor andere vakken • Start oriënteren op een nieuwe rekenmethode • Het Orthodidactisch aanbod versterken • De vaardigheden t.a.v. vakoverstijgend werken van leerkrachten versterken, gebaseerd op de opdrachten uit het nieuwe curriculum. • De kennis en vaardigheden van de leerkracht t.a.v. het ontwikkelen van executieve functies bij leerlingen vergroten. 	x	x	x	X
<p>Orthopedagogisch</p> <p>Leerlijnen SEL met PP herzien.</p> <p>Handelen in de klas optimaal afstemmen op OdyZee-leerlijnen SEL</p> <p>Meetinstrument SEL</p> <p>Leerlijnen en methodekeuze LL/LOB</p>	X	X		
<p>Orthopedagogisch</p> <p>Leerlijnen SEL met PP herzien.</p> <p>Handelen in de klas optimaal afstemmen op OdyZee-leerlijnen SEL</p> <p>Meetinstrument SEL</p> <p>Leerlijnen en methodekeuze LL/LOB</p>	x	X	X	x
<p>Orthopedagogisch</p> <p>Leerlijnen SEL met PP herzien.</p> <p>Handelen in de klas optimaal afstemmen op OdyZee-leerlijnen SEL</p> <p>Meetinstrument SEL</p> <p>Leerlijnen en methodekeuze LL/LOB</p>	x	X	X	x
<p>Professionalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teamscholing inzicht in drijfveren • Teamscholing t.a.v. executieve functies • Teamscholing t.a.v. nieuw Curriculum • Teamscholing t.a.v. nieuwe functies/uitbreiding Magister • Facultatief aanbod t.a.v. nieuwe methodes • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. SOVA, BOF en examenvreestraining • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. voeren van oudergesprekken • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. 21^e eeuwse vaardigheden • Teamscholing t.a.v. executieve functies • Teamscholing t.a.v. Bareka • Teamscholing t.a.v. vakoverstijgend werken • Teamscholing emotioneel jonge leerlingen • Teamscholing t.a.v. nieuw Curriculum • Facultatief scholingsaanbod begrijpend lezen • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. leerkrachtvaardigheden 	x			
<p>Professionalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teamscholing inzicht in drijfveren • Teamscholing t.a.v. executieve functies • Teamscholing t.a.v. nieuw Curriculum • Teamscholing t.a.v. nieuwe functies/uitbreiding Magister • Facultatief aanbod t.a.v. nieuwe methodes • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. SOVA, BOF en examenvreestraining • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. voeren van oudergesprekken • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. 21^e eeuwse vaardigheden • Teamscholing t.a.v. executieve functies • Teamscholing t.a.v. Bareka • Teamscholing t.a.v. vakoverstijgend werken • Teamscholing emotioneel jonge leerlingen • Teamscholing t.a.v. nieuw Curriculum • Facultatief scholingsaanbod begrijpend lezen • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. leerkrachtvaardigheden 	x	x		
<p>Professionalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teamscholing inzicht in drijfveren • Teamscholing t.a.v. executieve functies • Teamscholing t.a.v. nieuw Curriculum • Teamscholing t.a.v. nieuwe functies/uitbreiding Magister • Facultatief aanbod t.a.v. nieuwe methodes • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. SOVA, BOF en examenvreestraining • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. voeren van oudergesprekken • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. 21^e eeuwse vaardigheden • Teamscholing t.a.v. executieve functies • Teamscholing t.a.v. Bareka • Teamscholing t.a.v. vakoverstijgend werken • Teamscholing emotioneel jonge leerlingen • Teamscholing t.a.v. nieuw Curriculum • Facultatief scholingsaanbod begrijpend lezen • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. leerkrachtvaardigheden 	x	x	x	x
<p>Professionalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teamscholing inzicht in drijfveren • Teamscholing t.a.v. executieve functies • Teamscholing t.a.v. nieuw Curriculum • Teamscholing t.a.v. nieuwe functies/uitbreiding Magister • Facultatief aanbod t.a.v. nieuwe methodes • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. SOVA, BOF en examenvreestraining • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. voeren van oudergesprekken • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. 21^e eeuwse vaardigheden • Teamscholing t.a.v. executieve functies • Teamscholing t.a.v. Bareka • Teamscholing t.a.v. vakoverstijgend werken • Teamscholing emotioneel jonge leerlingen • Teamscholing t.a.v. nieuw Curriculum • Facultatief scholingsaanbod begrijpend lezen • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. leerkrachtvaardigheden 	x	x	x	x
<p>Professionalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teamscholing inzicht in drijfveren • Teamscholing t.a.v. executieve functies • Teamscholing t.a.v. nieuw Curriculum • Teamscholing t.a.v. nieuwe functies/uitbreiding Magister • Facultatief aanbod t.a.v. nieuwe methodes • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. SOVA, BOF en examenvreestraining • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. voeren van oudergesprekken • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. 21^e eeuwse vaardigheden • Teamscholing t.a.v. executieve functies • Teamscholing t.a.v. Bareka • Teamscholing t.a.v. vakoverstijgend werken • Teamscholing emotioneel jonge leerlingen • Teamscholing t.a.v. nieuw Curriculum • Facultatief scholingsaanbod begrijpend lezen • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. leerkrachtvaardigheden 	x	x	x	x
<p>Professionalisering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teamscholing inzicht in drijfveren • Teamscholing t.a.v. executieve functies • Teamscholing t.a.v. nieuw Curriculum • Teamscholing t.a.v. nieuwe functies/uitbreiding Magister • Facultatief aanbod t.a.v. nieuwe methodes • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. SOVA, BOF en examenvreestraining • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. voeren van oudergesprekken • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. 21^e eeuwse vaardigheden • Teamscholing t.a.v. executieve functies • Teamscholing t.a.v. Bareka • Teamscholing t.a.v. vakoverstijgend werken • Teamscholing emotioneel jonge leerlingen • Teamscholing t.a.v. nieuw Curriculum • Facultatief scholingsaanbod begrijpend lezen • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. leerkrachtvaardigheden 	x	x	x	x

<ul style="list-style-type: none"> • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. orthopedagogiek • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. orthodidactiek • Facultatief scholingsaanbod t.a.v. klassenmanagement 	X	X	X	X
Zorgcyclus <ul style="list-style-type: none"> • Het OPP evalueren op functionaliteit • Koppeling OPP en PP verbeteren • De rol van gedragswetenschapper binnen Odyzee verder definiëren en uitwerken. • Optimaliseren van het onderwijs en de leerling zorg rondom schoolweigering • Orthodidactisch handelen een prominente(re) plaats in het PP geven, o.a. Executieve functies. • Professionalisering gedragswetenschapper • Voor leerlingen die (tijdelijk) niet volledig naar school kunnen wordt het stroomschema van de inspectie gehanteerd. Voor leerlingen die in de laatste categorie van het stroomschema vallen is er een aanbod waarbij de leerling tijdelijk veel zorg krijgt met een aangepast onderwijsaanbod. Samen met de school beschrijft de zorgaanbieder een re-integratieplan voor terugkeer binnen het onderwijs. 	X X X X X X X	X X X X	X X	X X
Veiligheid Keuze, implementatie van meetinstrument monitoring veiligheidsbeleving Herschrijven pestprotocol, gericht op specifieke aanpak ASS (Autisme Centraal)	X	X		
Gebouw en organisatie Uitbreiding van het schoolgebouw zodat alle leerlingen en medewerkers op één locatie onderwijs aangeboden krijgen/ aanbieden. Voor ouders van nieuwe leerlingen wordt kort na de instroommomenten een moment gerealiseerd waar ouders informatie krijgen over de werkwijze van OdyZee.	X X	X	X	X

Doelgroepen <ul style="list-style-type: none"> • Het opstarten van een kleuterobservatiegroep • Het opstarten van REstart voor basisschoolleerlingen 			x	x
Samenwerking met partners: Intensievere en effectievere samenwerking tussen onderwijs en zorg bewerkstelligen. Mogelijkheden onderzoek voor pre-mbo. Het vormen van een kenniscentrum dat zowel intern als extern kennis en expertise deelt met andere scholen en zorginstellingen.	x	x x	x x	x