



Schoolplan 2024-2028



Instemming MR <datum>

Instemming bestuur <datum>

Vaststelling directie <datum>



Voorwoord

Dit is ons schoolplan. Een plan waarin we vertellen welke plannen we hebben voor de komende vier jaar voor onze school. We beschrijven wat we belangrijk vinden en wat we over vier jaar met onze school bereikt willen hebben.

Het schoolplan is bedoeld voor onszelf als schoolteam. We gebruiken het als een routekaart. In de tweede plaats willen we met dit schoolplan ook betrokkenen bij onze school informeren. Denk aan ouders, leerlingen, samenwerkingsverbanden en de onderwijsinspectie.

We maken naast dit schoolplan ook een plan per kalenderjaar waarin we wat in dit schoolplan staat verder uitwerken. Dat plan noemen we een jaarplan. Het schoolplan en het jaarplan van onze school zijn deels afgeleid van het vierjarenplan (koersplan) en het jaarplan van ons bestuur Ozeo.

Uitgebreide plannen worden vaak niet gebruikt. Daarom is dit schoolplan compact gehouden. We hebben ook een poster gemaakt van ons plan, zodat je in één oogopslag kunt zien wat erin staat.

Alle onderwerpen die al in andere documenten van onze school of van ons bestuur beschreven staan, hebben wij niet herhaald. In de bijlage is een overzicht opgenomen van de wettelijk verplichte onderdelen van het schoolplan die beschreven staan in andere documenten.

Het schoolplan is in overleg met de teamleden, medezeggenschapsraad en ons bestuur opgesteld. Ons bestuur en onze medezeggenschapsraad hebben ingestemd met het plan.

Rob Landa
Directeur OdyZee

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Wie zijn wij?.....	4
1.1 Wij zijn Ozeo	4
1.2 Richtinggevende uitspraken Ozeo	5
1.3 Onze school: OdyZee	5
1.4 Onze identiteit	6
1.5 Onze missie.....	6
2. Waar staan wij nu en wat gebeurt er om ons heen?	7
2.1 Terugblik schoolplan 2020-2024	7
2.2 Analyse van (tevredenheids)onderzoeken, resultaten en opbrengsten.....	7
2.3 Resultaten uitkomsten evaluatie SOP	8
2.4 Maatschappelijke ontwikkelingen	8
2.5 Regionale ontwikkelingen	10
2.6 Interne en externe analyse voor onze school.....	10
3. Waar willen wij naartoe?	12
3.1 Visie Ozeo	
3.2 Visie onze school.....	15
4. Wat gaan we daarvoor doen?	16
4.1 Doelen vanuit ambities en richtinggevende uitspraken Ozeo	
4.2 Doelen van onze school geordend naar de kwaliteitsgebieden van de inspectie	17
4.3 Overige doelen.....	22
5. Wat doen wij wanneer?	24
Bijlage: Verwijzing naar school- en bestuursdocumenten	24

1. Wie zijn wij?

1.1 Wij zijn Ozeo



Wij zijn Ozeo: een organisatie voor specialistisch onderwijs in Zeeland. Wij zijn er voor alle kinderen en jongeren uit Zeeland en omgeving met specifieke onderwijs- of ondersteuningsvragen. Door bij te dragen aan de ontwikkeling van deze kinderen en jongeren vergroten wij hun kansen op een positief toekomstperspectief. Zodoende werken we mee aan een samenleving waarin iedereen kan participeren. Dit doen wij niet alleen. Samen met onze partners werken we aan inclusief onderwijs door

Leren (voor het) leven

Wij streven naar gelukkige leerlingen, die optimaal zelfredzaam en zelfbewust zijn. De mogelijkheden van onze leerlingen staan voorop. Leerlingen hun talenten laten

een dekkend onderwijs- en ondersteuningsnetwerk in Zeeland te realiseren. In deze samenwerking zijn wij de specialist op het gebied van leren en gedrag. Onze expertise is vanzelfsprekend beschikbaar voor leerlingen en medewerkers van andere scholen in Zeeland.

ontdekken en ze helpen deze te ontwikkelen, daar gaat het om! Bij ons staat niet alleen het leren van schoolse vaardigheden centraal, maar vooral ook het "leren (voor het) leven". We doen er alles aan om voor iedere leerling een passende plek te vinden in het vervolgonderwijs, in werk of in dagbesteding. En in de samenleving! In dit alles trekken wij graag samen op met de ouders/verzorgers en met de maatschappelijke partners in ons netwerk. Wij zien hen als educatieve partners.

Vakmanschap en expertise

Vakmanschap en expertise van onze medewerkers vormen onze kracht. Ozeo zorgt goed voor haar medewerkers. We hebben volop aandacht voor hun ontwikkeling en hun welbevinden. We stimuleren onze professionals continu, luisteren goed naar hen en bieden ze veel vrijheid. Dat doen we omdat we vertrouwen hebben in de goede bedoelingen, in het vakmanschap en de betrokkenheid van iedereen.

Eén organisatie voor specialistisch onderwijs in Zeeland

Bij Ozeo werken zo'n 700 medewerkers voor ongeveer 2000 leerlingen. Ozeo is op 1 augustus 2021 ontstaan door het samengaan van twee stichtingen voor specialistisch onderwijs in Zeeland: Stichting Respont en Stichting De Korre. Ozeo heeft zeventien scholen verdeeld over drie regio's: Walcheren, Zeeuws-Vlaanderen en de Bevelanden/Tholen. We hebben vier scholen voor speciaal basisonderwijs, tien scholen voor (voortgezet) speciaal onderwijs en drie scholen voor praktijkonderwijs.

Onze kernkwaliteiten

Onze kernkwaliteiten liggen op het gebied van een geïntegreerde aanpak op het gebied van onderwijs, leren, gedrag, zorg, sociaal-emotionele en fysieke ontwikkeling en toeleiding naar werk. Onze scholen verzorgen specialistisch onderwijs. We zijn daarmee aanvullend aan de andere vormen van onderwijs. Wij realiseren contexten/onderwijsleersituaties waarin leerlingen met specifieke onderwijsvragen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Dit alles in goede samenwerking met onze partners. Op basis van deze expertise spelen we een belangrijke rol in de ontwikkelingen die zijn gericht op participatie, integratie en inclusie.

1.2 Leidende principes Ozeo

Ozeo heeft een aantal leidende principes gedefinieerd. Ze beschrijven hoe we kijken naar (samen)werken binnen de organisatie en de basishouding waarmee we vragen beantwoorden of met situaties omgaan of uitdagingen aangaan..

1. Onze missie/maatschappelijke opdracht inspireert en verbindt ons
2. Wij zien jou en jouw talenten
3. Wij hebben hoge verwachtingen en zijn gericht op ontwikkeling
4. Wij werken in een professionele cultuur gekenmerkt door vertrouwen in elkaar en elkaars vakmanschap
5. Wij werken duurzaam en toekomstgericht

1.3 Onze school: OdyZee

Een zee aan mogelijkheden

OdyZee is een plek waar leerlingen hun bestemming in de maatschappij vinden en leren aan het roer te staan van hun eigen leven. Wij bieden gespecialiseerd onderwijs waar de leerlingen centraal staan, zodat zij een zee aan mogelijkheden ontdekken. Met goed onderwijs en de juiste ondersteuning komen zij erachter dat ze alles al in huis hebben om te slagen.

Op onze school zitten ongeveer 340 leerlingen verdeeld over onze so en vso afdeling. De so afdeling is gevestigd in Kloetinge, de vso afdeling is verdeeld over 3 locaties: Kloetinge, Middelburg en Goes. Binnen het vso bieden wij diplomagericht onderwijs van VMBO Basis t/m Havo. Het team bestaat uit ongeveer 105 bevlogen onderwijsprofessionals.

Wie zijn onze leerlingen

De grootste groep leerlingen die onze school bezoekt bestaat uit leerlingen die aangewezen zijn op een schoolklimaat dat veel veiligheid, rust en een duidelijk omschreven structuur biedt. Hierin wordt gewerkt vanuit een groepsaanpak en wanneer nodig afgewisseld met individuele momenten. Maatwerk is hierin belangrijk. Onze leerlingen leren dat ze met doorzettingsvermogen en een passende aanpak alle obstakels kunnen overwinnen. Het zijn leerlingen met gemiddelde of hogere intelligentie. In het so hebben we een kleine groep leerlingen met een IQ beneden het gemiddelde. Wij werken vooral met lesmethodes die in het regulier onderwijs gebruikt worden.

Een andere groep leerlingen die onderwijs bij ons op school volgt zijn de leerlingen die tijdelijk onze school bezoeken: In de REstart of de kliniekklas. De REstart is voor leerlingen die weer terugkeren in het onderwijs na een periode waarin zij niet naar school zijn gegaan. In de kliniekklas zitten leerlingen die dagbehandeling bij Emergis volgen.

1.4 Onze identiteit

Onze school is een school voor algemeen bijzonder onderwijs. We gaan uit van de gelijkwaardigheid van levensbeschouwelijke en maatschappelijke overtuigingen en stromingen. Onze school is algemeen toegankelijk. Dit betekent dat onze school openstaat voor iedereen. We gaan respectvol met elkaar om. Ons uitgangspunt is dat elk mens, en dus ook elke leerling, uniek is.

1.5 Onze missie en visie

Zie hoofdstuk 3.2

2. Waar staan wij nu en wat gebeurt er om ons heen?

2.1 Terugblik schoolplan 2020-2024

In deze periode is er veel gebeurd op onze school. Bij de start van het schoolplan waren er 81 mensen werkzaam op OdyZee, dit aantal is nu gegroeid tot boven de 100 medewerkers.

Daarnaast zijn er door de coronapandemie veel wijzigingen geweest in de doelen van het schoolplan. Het digitale lesgeven heeft een enorme vlucht genomen. In het afgelopen jaar is er een forse investering gedaan in het aantal beschikbare devices voor de leerlingen en personeel.

In de afgelopen 2 jaar is de directie grotendeels gewijzigd; Er zijn 2 nieuwe adjunct directeuren en een nieuwe directeur. Dit heeft in de aansturing van de school de nodige consequenties gehad.

Burgerschap is een item dat we meenemen naar de nieuwe schoolplanperiode. Teamscholing had in het vorige schoolplan een belangrijke plaats, ook in het nieuwe schoolplan vinden wij het belangrijk dat het team goed geschoold is en blijft.

2.2 Analyse van (tevredenheids)onderzoeken, resultaten en opbrengsten

Hieronder een korte samenvatting van het verslag van de audit van januari 2023:

De school doet goede dingen, heeft de intentie om het beste uit hun leerlingen te halen binnen de mogelijkheden van deze leerlingen. Er wordt goed beschreven wat er gebeurt binnen de school en er wordt gezorgd voor borging door in een cyclisch proces steeds te monitoren of nog steeds de juiste weg bewandeld wordt om de gestelde doelen te realiseren!

Dit gebeurt voor leerlingen in het OPP (meerjarenplanning) en in het PP (individueel plan per jaar) voor elke individuele leerling. Verder geeft het groepsoverzicht een goed beeld van de diverse vakgebieden van de leerlingen uit de gehele groep. Het auditteam heeft vanuit gesprekken met het team ,CVB en directie begrepen dat de doelen die hierbij gesteld worden, besproken worden met de vakspecialisten of leden uit het CVB. In het jaarplan (activiteitenplan)/ meerjarenplan en in de schoolgids staat duidelijk weergegeven waar de school voor staat, welke richting de school op ontwikkelt en wat daarvoor nodig is.

We hebben een school bezocht waar met elkaar een mooie kwaliteitscultuur wordt bewaakt.

Aandachtspunten:

- Leerlingen zouden graag materialen willen vernieuwen, in de bibliotheek en op het plein, omdat dingen kapot zijn. De bibliotheek wordt de komende jaren vernieuwd, de collectie wordt up to date gemaakt.
- Documenten zijn soms aan een update toe, hier zijn we al mee bezig met onze eigen 'kwaliteitskaarten,'dit komt terug in ons nieuwe jaarplan.
- Ouders missen een parro in de communicatie; ze vinden het fijn soms even beelden te zien vanuit de school en om direct te kunnen communiceren.
- In de voorbereiding op het (regulier)VO bewuster toewerken naar vaardigheden, onder andere zelfstandigheid zoals vereist binnen het VO. Dit item staat hoog op de agenda de komende jaren, evenals de overstap naar vervolgonderwijs.
- Medezeggenschap en ouderpeiling verdienen meer aandacht in communicatie naar ouders. Dit wordt ontwikkeld met het vergroten van de ouderbetrokkenheid.

Uit de tevredenheidsonderzoeken komt steeds naar voren dat de leerlingen, ouders en team tevreden zijn. Uiteraard zijn we ons bewust van de zaken die verbeterd en of ontwikkeld kunnen worden.

2.3 Resultaten uitkomsten evaluatie SOP

Wij als OdyZee zijn een school voor leerlingen met internaliserende gedragsproblematiek. We zien echter een verschuiving qua gedrag van leerlingen richting externaliserend. Dit is veelal te verklaren vanuit de verzwarende van de problematieken de de leerlingen meenemen. Het systeem speelt hierin een grote rol.

Deze verzwarende vraagt wat van onze aanpak op school. In de afgelopen periode zijn we meerdere malen geconfronteerd met leerlingen waarbij de de kaders van ons SOP hebben moeten oprekken zodat we ook deze leerlingen onderwijs kunnen bieden.

Doordat er bij Emergis Kind en Jeugd minder kinderen behandeld worden, is er ruimte in de Kliniekklass ontstaan voor het observeren van leerlingen waarvan het (nog) niet duidelijk is welke vorm van onderwijs passend is.

2.4 Maatschappelijke ontwikkelingen

▪ **Tekort aan geschikt onderwijspersoneel**

De komende jaren dreigt het lerarentekort in alle lagen van het onderwijs op te lopen. Vergrijzing en een verminderde aantrekkelijkheid van het beroep zijn belangrijke factoren.

▪ **Voortdurende technologische ontwikkeling**

Technologische ontwikkelingen gaan razendsnel. Waar deze zich vroeger 'lineair' voltrokken, gaat het nu 'exponentieel'. Dit verandert de vormgeving van onderwijs en ondersteunende processen. Leerlingen moeten leren hoe zij zich in deze snel

veranderende en hoogtechnologische maatschappij staande kunnen houden en aan hun toekomst kunnen werken.

- **Tweedeling in de maatschappij**

De tweedeling in de samenleving neemt steeds verder toe: tussen jong en oud, autochtoon en allochtoon, praktisch en academisch geschoolden, rijk en arm. Vergrijzing en ontgroening, ongelijke economische kansen, zorgen over het klimaat, migratiestromen en de recente coronacrisis voeden deze ontwikkeling. Maatschappelijke groepen dreigen steeds meer in verschillende en gescheiden werelden te gaan leven, met als risico dat de tolerantie van en het onderling begrip tussen groepen afneemt. Sociale media dragen hier soms aan bij. Hierdoor worden tweedelingen ook steeds beter voelbaar binnen de muren van het onderwijs.

- **Veranderende arbeidsmarkt**

De arbeidsmarkt verandert. In de crisisjaren is de arbeidsmarkt steeds flexibeler geworden. Door automatisering verdwijnen sommige banen, terwijl andere banen worden gecreëerd. Arbeidsrelaties worden anders ingevuld.

2.5 Onderwijsontwikkelingen

- **Kansengelijkheid in het onderwijs**

De gelijke kansen in het onderwijs staan in toenemende mate onder druk. De negatieve bijwerkingen van vroege selectie binnen het huidige stelsel lijken moeilijk te overkomen. Daarnaast groeit het schaduwonderwijs (bijvoorbeeld bijles, examentraining). Het zijn vooral kinderen van hoger opgeleide en meer welvarende ouders die hier (onbedoeld) voordeel van ondervinden.

- **Inclusief onderwijs**

Het beleid van OCW is steeds meer gericht op de realisatie van inclusief onderwijs.

- **Verdergaande samenwerking met zorginstellingen**

Hoewel de overheid met wet- en regelgeving en experimenteerregeling probeert de samenwerking tussen onderwijs en zorg te verbeteren, valt hier nog veel winst te behalen.

- **Digitalisering onderwijs**

De wereld en het onderwijs digitaliseren sinds de coronacrisis in een stroomversnelling. Leren gebeurt al lang niet meer alleen in het klaslokaal. Door digitalisering kunnen we overal, tijd- en plaatsonafhankelijk, kennis tot ons nemen en vaardigheden ontwikkelen. De leeromgeving is niet langer alleen fysiek, maar ook digitaal.

- **Toenemende aandacht voor curriculumvernieuwing**

Vanuit de wetenschap komt steeds meer aandacht voor de rol van onderwijs in de identiteitsontwikkeling van kinderen. Het onderwijs zou naast het overdragen van kennis ook vooral moeten gaan over zelfactualisatie en persoonsvorming. Tegelijkertijd staan de onderwijsprestaties voor basisvakken als lezen, rekenen en schrijven onder druk. Nederlandse leerlingen presteren steeds slechter. In het curriculum strijden deze twee ontwikkelingen om aandacht en tijd. In de praktijk lijkt de nadruk momenteel nog te liggen op het belang van meetbare resultaten. Vanuit de overheid/ inspectie wordt voor de komende jaren veel aandacht gegeven aan **basisvaardigheden**, inclusief **burgerschapsonderwijs**.

- **Toenemende druk op het onderwijs**

Zowel het specialistisch als het regulier onderwijs heeft te maken met steeds complexer wordende ondersteuningsvragen van leerlingen. Het personeelstekort leidt tot druk op de continuïteit en kwaliteit. De draagkracht en veerkracht van de mensen (medewerkers, ouders en leerlingen) staat onder druk. Toekomstige ontwikkelingen die door de overheid worden uitgewerkt, zoals verruiming bevoegdheidsregeling en mogelijkheden thuisonderwijs, zorgen voor nieuwe mogelijkheden.

2.6 Regionale ontwikkelingen

In Zeeland zien we de ambitie om samen te werken groeien. Dit zien we gebeuren tussen de samenwerkingsverbanden, schoolbesturen en tussen regulier en specialistisch onderwijs.

OdyZee is de enige school in de regio die onderwijs biedt aan leerlingen met internaliserende gedragsproblematiek. We krijgen echter steeds vaker de vraag om ons aanbod te verbreden. Voorbeelden zijn: Onderwijs aan kleuters, onderwijs aan leerlingen die net onder het niveau van VMBO basis functioneren en er is een vraag naar een VWO lijn.

Op Walcheren zien we een toename van het aantal leerlingen. Binnen de locatie van het CSW is er geen ruimte om uit te breiden en ervaren we de ruimtes waarover we nu beschikken als te weinig. Mede hierdoor zijn we op zoek naar een eigen locatie waarbij we meerdere mogelijkheden hebben om het onderwijs vorm te kunnen geven op de manier die wij voorstaan.

2.7 Interne en externe analyse voor onze school

Op basis van de verzamelde informatie hebben wij een interne en externe analyse gemaakt van die zaken die van belang zijn voor de ontwikkeling van onze school van 2024 tot 2028. Kansen en bedreigingen hebben we vervolgens gecombineerd en zo een strategie voor de komende jaren bepaald.

	Sterke punten (intern):	Zwakke punten (intern):
	1. We hebben een duidelijke visie op onze doelgroep en bijbehorende ondersteuningsprofiel gebaseerd op voorspelbaarheid, structuur, rust en regelmaat met een gedragstherapeutische aanpak. 2. Ons schoolconcept wordt door leerlingen hooggewaardeerd middels een hoge mate van gevoel van veiligheid, zich gehoord en gezien voelen en het behalen van goede leerresultaten. 3. We hebben deskundig personeel met passende kennis en expertise gericht op de doelgroep. 4. Er is een hoge betrokkenheid en hands-on mentaliteit bij ons personeel om betekenisvol bezig te zijn bij de ontwikkeling van onze leerlingen.	1. Door het strakke concept beperken we onszelf om out of the box te denken en te handelen wanneer er flexibiliteit van ons wordt gevraagd. 2. Tussen afdelingen SO en VSO is weinig sprake van (integrale) samenwerking. 3. Er is sprake van een teamcultuur die zich kenmerkt in bepaalde gebieden in een afwachtende houding, moeilijke aanspreekcultuur en weinig eigenaarschap. 4. Bepaalde (interne) processen verlopen veelal nog op basis van routines en informele afspraken. 5. Er ontbreekt een hedendaagse visie en beleid

	5. Er is op school een hoge mate van ondersteuning mogelijk via zorgcyclus binnen de school. 6. Er is sprake van relatief weinig verloop en verzuim en hoge mate van medewerkers tevredenheid. 7. Binnen het SO werken we met actuele onderwijsontwikkeling en curricula.	op ouderbetrokkenheid/-participatie.
Kansen (extern): 1. We hebben specifieke kennis en expertise die we meer kunnen delen met en kunnen halen bij onze partners. 2. Samenwerkingsmogelijkheden met collega scholen en VO. 3. Vraag vanuit de overheid om (basis) aanbod te verstevigen gericht op brede ontwikkeling. 4. Groeiende behoefte aan onze aanpak. 5. Subsidiemogelijkheden voor bijvoorbeeld het opzetten van onderwijszorgarrangementen. 6. Huisvesting passend bij onze behoefte.	Strategie: 1. Good practices delen. 2. Stageresultaat mee laten wegen/ rapportage + Nazorg 3. Goed inzetten van de financiële middelen.	Strategie: 1. Doelgroepbepaling en herzien van SOP. Integraal samenwerken binnen de stichting. 2. Ontschotten van afdelingen via inrichten van gezamenlijke processen en ontwikkelen van doorgaande lijn. 3. Deskundigheidsbevordering, ontwikkelen op basis van de principes van de professionele leercultuur. 4: Vergroten van werken met PDCA en vastleggen van beleid.
Bedreigingen (extern): 1. De zorg voor de leerlingen (binnen en buiten de school) staat steeds meer onder spanning door omstandigheden zoals arbeidsmarktproblematiek en complexer wordende doelgroep. 2. Beperkte huisvesting en faciliteiten. 3. Toestroom van (moeilijk plaatsbare) leerlingen met systeemproblematiek (en hun ouders) met toenemende eisen en verwachtingen waar	Strategie: 1. Samenwerking versterken met ketenpartners. 2. Meer naar buiten gericht zijn door het vaker organiseren van open dagen en informatieavonden.	Strategie: 1. Qua locaties onafhankelijk worden. 2. Ouderbetrokkenheid vergroten

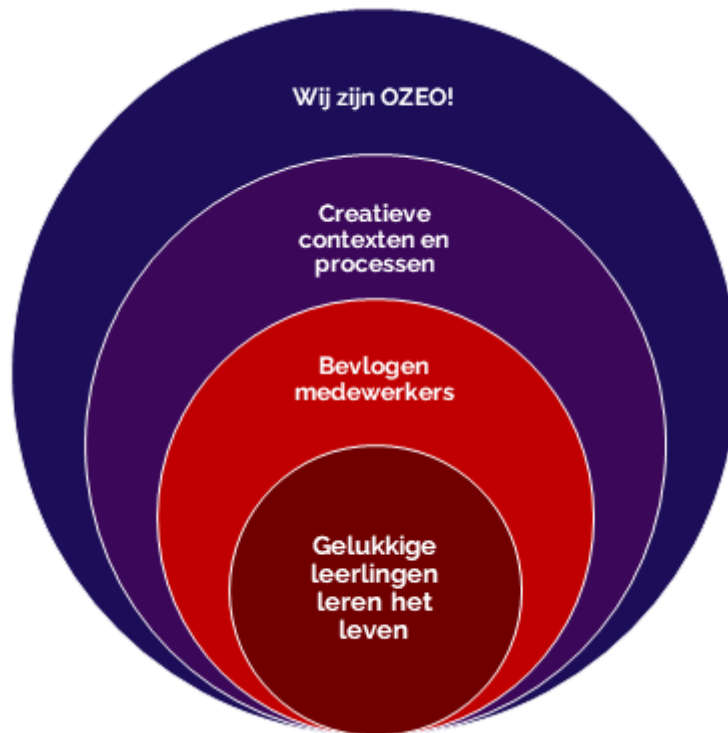
we zoekend zijn naar een passend aanbod. 4. Verschillende belangen van samenwerkingspartners 5. Ons onderwijsconcept kan zorgen voor een beperkte beeldvorming van onze school wat kan leiden tot een negatief imago.		
--	--	--

3. Waar willen wij naartoe?

3.1 Visie Ozeo

De kern van onze kwaliteiten liggen op het gebied van een geïntegreerde aanpak van onderwijs, leren, gedrag, zorg, sociaal-emotionele ontwikkeling en toeleiding naar werk. Wij realiseren context en onderwijsleersituaties waarin leerlingen met specifieke onderwijsvragen zich optimaal kunnen ontwikkelen Dat kan op een eigen Ozeo-school zijn maar ook op of in samenwerking met een school voor regulier onderwijs.

Ozeo kent de volgende vier speerpunten: 'Gelukkige leerlingen leren het leven', 'Bevlogen medewerkers', 'Creatieve contexten en processen' en 'Wij zijn Ozeo'. Die vier speerpunten vormen niet de doelen. Ze vormen de rode draad waarlangs Ozeo zich verder zal ontwikkelen. Onderstaande figuur geeft dat grafisch weer.



1. Gelukkige leerlingen leren het leven

"Gelukkige leerlingen" betekent dat alle Ozeo leerlingen kunnen profiteren van een goede en veilige pedagogische leeromgeving waarbij ze tot leren en ontwikkelen kunnen komen, hoe klein of groot de stappen ook zijn.

"Leren het leven" betekent binnen Ozeo dat scholen bewuste keuzes maken passend bij hun specifieke doelgroep ten aanzien van didactisch aanbod, opbrengsten en curriculum.

De zin "Gelukkige leerlingen leren het leven" als startpunt vraagt een uitspraak op drie belangrijke vragen: Wat leren leerlingen dan? Waar begint onderwijs en waar houdt het op? En wat betekent dit voor de vraag naar meer inclusief onderwijs? Wat we leerlingen vooral willen meegeven is om zo veel als mogelijk op te groeien tot zelfredzame burgers in een veranderende maatschappij. Uiteraard zijn basisvaardigheden als taal en rekenen van groot belang, maar we kijken verder dan cognitieve prestaties alleen.

Wij streven naar leerlingen die optimaal zelfredzaam en zelfbewust zijn. De mogelijkheden van onze leerlingen staan voorop. Leerlingen hun talenten laten ontdekken en ze helpen deze te ontwikkelen, daar gaat het om! Bij ons staat niet alleen het leren van schoolse vaardigheden centraal, maar vooral ook het "leren voor het leven". We doen er alles aan om voor iedere leerling een passende plek te vinden in het vervolgonderwijs, in werk of in dagbesteding en in de samenleving. In dit alles trekken wij graag samen op met de ouders/verzorgers en met de maatschappelijke partners in ons netwerk. Wij zien hen als educatieve partners.

Het is een bewuste keuze dat in dit eerste speerpunt het woord "inclusief" niet voorkomt. We willen onderwijs zo thuisnabij en inclusief mogelijk inrichten. Het woord "inclusief" is echter meer en meer een containerbegrip aan het worden. Een pedagogische en didactische setting die het beste past bij die leerling is daarbij ons uitgangspunt.

2. Bevlogen medewerkers

Bevlogen medewerkers zijn nodig om die goede pedagogische en didactische omgeving te creëren waarin leerlingen willen en kunnen leren. Binnen de kaders van Ozeo ervaren medewerkers professionele ruimte en nemen eigenaarschap voor de groei van leerlingen, zichzelf en het team. Zij doen dit door samen (met leerlingen, collega's, stakeholders) te leren en te blijven ontwikkelen. Hierbij ligt onze focus op de volgende thema's:

Werkplezier en duurzame inzetbaarheid

Ontwikkelkansen en professionalisering

Werving en behoud

Ozeo zorgt goed voor haar medewerkers en streeft naar een positief werkklimaat. We hebben volop aandacht voor ontwikkeling en welbevinden. We stimuleren onze professionals continu, luisteren goed naar hen en bieden veel vrijheid. Dat doen we omdat we vertrouwen hebben in de goede intenties, in het vakmanschap en de betrokkenheid van iedereen.

3. Creatieve contexten en processen

Onder creatieve context en processen verstaan we binnen Ozeo:

De mogelijkheden tot het inrichten van hybride en meer inclusieve vormen van onderwijs in de regio

De mogelijkheden tot het inrichten van processen die bijdragen aan het efficiënter en effectiever organiseren van onze core business

4. Wij zijn Ozeo!

Met dit vierde speerpunt brengen we tot uitdrukking dat versterken van de interne en externe samenwerking noodzakelijk is om onze doelen te bereiken.

- **Intern** betekent dit: Wij zijn Ozeo en wij werken in dialoog met elkaar vanuit eenzelfde kader en vanuit dezelfde kernwaarden waarbij aandacht is voor de onderlinge verschillen.
- **Extern** betekent dit: Wij streven naar een gedegen samenwerking op provinciaal en regionaal niveau waarbij leerlingen zo passend mogelijk een vorm van onderwijs krijgen. We streven naar zo inclusief en zo thuisnabij onderwijs als mogelijk.

Werken aan de samenwerkingscultuur binnen Ozeo en met onze partners is een essentiële voorwaarde om de doelen op de drie andere speerpunten te realiseren.

3.2 Missie en visie onze school

Wij zijn OdyZee

Wij tellen met ons onderwijs mee en doen dat samen.
Wij vinden persoonlijk leiderschap en ontwikkelkansen belangrijk voor iedereen.
Wij leiden op met aandacht voor maatschappelijke zelfredzaamheid.

Onderwijs op OdyZee

Leerlingen met internaliserende leer-/gedragsproblemen op sociaal-emotioneel gebied bieden wij een zo passend mogelijk aanbod, waarbij we aandacht hebben voor brede ontwikkeling richting zelfredzaamheid.

We onderzoeken wat onze doelgroep nodig heeft om zich zo goed mogelijk voor te bereiden op de veranderende maatschappij en doen op basis daarvan, waar nodig, aanpassingen in ons aanbod.

Opleiden en ontwikkelen is voor het leven en dat doen we samen met onze educatieve en pedagogische partners. Iedereen telt en doet mee op onze school.

Werken op OdyZee

Onze focus ligt op het creëren van een solide basis, zodat we tijd en ruimte hebben om met zorg en aandacht met elkaar te werken aan vakmanschap.

Wij werken vanuit positiviteit en zijn een aantrekkelijke school waarbij iedereen weet wie wij zijn en waar we voor staan.

We verwelkomen getalenteerde en ambitieuze mensen die zich duurzaam willen inzetten voor onze doelgroep.

Onze expertise komt voort uit onze kernwaarden. Duidelijkheid, veiligheid, voorspelbaarheid, betrokkenheid, gelijkwaardigheid, talentontwikkeling en vertrouwen staan bij ons centraal.

Kwaliteit op OdyZee

We werken binnen een professionele (leer)cultuur waarbij we kwalitatief goed onderwijs zien als een gezamenlijke verantwoordelijkheid. We werken op basis van vertrouwen in elkaar, waarbij iedereen telt en ertoe doet.

We hebben zicht op de kwaliteiten en krachten van onze school en zijn ons daarbij bewust van valkuilen en grenzen.

We ontwikkelen het vermogen om met een ruime blik, passend bij onze kaders en expertise, in te spelen op maatschappelijke veranderingen.

Samen op OdyZee

We dragen bij aan meer inclusief onderwijs en vervullen een rol in het creëren van een dekkend aanbod voor specialistisch onderwijs in Zeeland. Daarbij staat OdyZee positief op de kaart.

Wij delen en zetten onze specifieke expertise in binnen onze kaders en worden daarbij ondersteund door onze partners. Wij werken actief met hen samen waarbij we uitgaan van mogelijkheden.

4. Wat gaan we daarvoor doen?

Onze school vertaalt de Ozeo-ambities en doelen naar doelen specifiek voor onze school in de tabellen onder paragraaf 4.1 en 4.2.

4.1 Doelen van onze school geordend naar de kwaliteitsgebieden van de inspectie [Kwaliteitskaarten Ozeo](#)

We ordenen onze doelen naar de kwaliteitsgebieden van de onderwijsinspectie.

A Sturen, kwaliteitszorg en ambitie

SKA 1, SKA2, SKA3

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
De school werkt samen met andere scholen, het samenwerkingsverband en andere organisaties zodat geen leerling tussen wal en schip valt.	Binnen de regio is een dekkend aanbod, het eigen SOP is binnen de kaders van onze missie en visie aangepast aan de vraag. De school heeft onderzocht of onderwijs- zorgarrangementen kunnen bijdragen aan het creëren van een dekkend aanbod. (SOP)	24-28
De schoolleiding zorgt voor een professionele en veilige leer- en verbetercultuur in de school	Het team is gemotiveerd om te (blijven) werken op OdyZee (boeien en binden) Binnen OdyZee werken we volgens de principes van de lerende organisatie.	24-28
De schoolleiding zorgt ervoor dat de deskundigheidsbevordering van het personeel binnen de gestelde doelen gestalte krijgt.	Het team is volgens, de onze school, relevante nieuwste inzichten opgeleid.	24-28
De schoolleiding monitort, evalueert, analyseert en beoordeelt (als onderdeel van het stelsel van kwaliteitszorg) in hoeverre de doelen en het beleid worden gerealiseerd en informeert het bestuur hierover.	School heeft een methodiek om zicht te hebben op kwaliteit en opbrengsten.	24-25
De schoolleiding beschrijft op welke manier ze zorgt voor het realiseren, borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit	Beleid en routines worden vastgelegd in een kwaliteitssysteem met kwaliteitskaarten.	24
De schoolleiding richt de voorwaarden in om de onderwijskundige ambities en doelen te bereiken, waaronder het personeelsbeleid en de organisatie van het onderwijs.	OdyZee heeft voldoende gekwalificeerd personeel Het streven is een klassengrootte van maximaal 12 leerlingen, uiteindelijk bepalen de onderwijsbehoeften de grootte van de klas.	24-28

B Onderwijsproces

OPo Basisvaardigheden

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Ons onderwijs richt zich op sociale en maatschappelijke competenties die nodig zijn in de pluriforme democratische samenleving en de kerndoelen die daaraan gerelateerd zijn.	Leerlingen ontwikkelen zich breed richting zo groot mogelijke zelfredzaamheid.	24-28

OP1 Aanbod

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Het aanbod van de school is afgestemd op de leerlingenpopulatie en sluit aan bij het niveau en de onderwijsbehoeften van de leerlingen	Odyzee biedt onderwijs aan leerlingen in de basisschool leeftijd (incl. kleuters) t/m voortgezet onderwijs (basisberoeps -t/m Havo+)	25-28

OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
De school betreft ouders bij de inhoud, uitvoering en evaluatie van het ontwikkelingsperspectief	Er is een hedendaagse visie en beleid op ouderbetrokkenheid / participatie. Medewerkers zijn vaardig in het voeren van gesprekken met kritische, veeleisende ouders.	24-26

OP3 Pedagogisch en didactisch handelen

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
De gedragstherapeutische aanpak is bestendig	Het bestendigen van de gedragstherapeutische aanpak binnen de school, passend bij de doelgroep.	24-28
De school voldoet aan de eisen die de overheid stelt aan de basisvaardigheden en de 'nieuwe' kerndoelen	De school voldoet aan de eisen die de overheid stelt aan de basisvaardigheden en de 'nieuwe' kerndoelen	24-28

OP4 Onderwijstijd

Doel/ actie	Resultaat	Jaar

OP5 Praktijkvorming en stage

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Stage is meegenomen in de resultatenrapportage	Binnen ons onderwijsprogramma beroepspraktijkvorming van de leerling wordt de stage meegenomen in de resultaten rapportage.	24-26

OP6 Afsluiting

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
De school zorgt ervoor dat alle leerlingen goed worden voorbereid op de afsluiting van het onderwijs en de overgang naar de vervolgbestemming.	Leerlingen zijn voorbereid op hun vervolgschool en kunnen een doorlopende ontwikkeling doormaken.	24-28

C Veiligheid en schoolklimaat

VS1 Veiligheid

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Medewerkers volgen passende scholing	Medewerkers zijn vaardig in het omgaan met complexe gedragsproblematieken.	24-28

VS2 Schoolklimaat

Doel/ actie	Resultaat	Jaar

D Onderwijsresultaten

OR1 Onderwijsresultaten

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Het uitgangspunt is de aansluiting op het vervolgonderwijs, arbeidsmarkt, of dagbesteding	Leerlingen zijn voorbereid op hun vervolgschool en kunnen een doorlopende ontwikkeling doormaken	24-28

OR2 Sociale en maatschappelijke competenties

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Leerlingen redden zich in het vervolgonderwijs.	Leerlingen ontwikkelen zich breed richting zo groot mogelijke zelfredzaamheid.	24-28

4.2 Overige doelen

E Personeel en organisatie

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
Team OdyZee heeft zich ontwikkeld tot een professionele leercultuur.	Deskundigheidsbevordering wordt kenmerkt zich door de professionele leercultuur.	24-28

F Financiën en gebouwen/ beheer

Doel/ actie	Resultaat	Jaar
In de Oosterschelderegio en Walcheren beschikken we over voldoende geoutilleerde locaties	Odyzee biedt binnen eigen locaties onderwijs aan leerlingen in de basisschool leeftijd (incl. kleuters) t/m voortgezet onderwijs (basisberoeps -t/m Havo+)	24-26
De baten en de lasten van de school zijn op elkaar afgestemd waardoor er geen sprake is van een positief resultaat.	De begroting is sluitend.	25

G Overig

Doel/ actie	Resultaat	Jaar

5. Wat doen wij wanneer?

Zie 4.1 en 4.2

Bijlage: Verwijzing naar school- en bestuursdocumenten

Onderwerp vanuit wettelijke kaders	Document:
Onderwijskundig beleid:	
Hoe werkt de school de uitgangspunten, de doelstelling en de inhoud van het onderwijs uit in de praktijk? Het gaat zowel om wat er in de praktijk van alledag verwacht mag worden van de professionals in de school, als om ontwikkeldoelen en verbetermaatregelen.	-Jaarplan -Schoolgids
Wat zijn de eigen opdrachten voor het onderwijs op de school?	-Jaarplan -Eigen ambities kwaliteitskaarten
Hoe geeft de school vorm aan het pedagogisch-didactisch klimaat en het schoolklimaat?	-SOP -Schoolgids
Hoe draagt de school zorg voor de veiligheid op school? Welke eigen ambities heeft de school op het gebied van veiligheid?	-Veiligheidsplan en protocollen Ozeo -Rapport RI&E -Analyse veiligheidsmonitor -Analyse/ rapporten tevredenheidsonderzoeken -Kwaliteitskaart veiligheid
Hoe wordt het burgerschapsonderwijs ingericht?	-Notitie burgerschapsonderwijs
Welke extra ondersteuning biedt de school aan (naast de basisondersteuning en in relatie tot het ondersteuningsprofiel)?	-SOP -Schoolgids
Personeelsbeleid:	
Hoe wordt voldaan aan de bevoegdheidseisen van het personeel en op welke wijze onderhouden teamleden hun bekwaamheden?	-Beleid functioneren en waarderen -Ontwikkelplan (scholingsplan) school per jaar (bijlage bij jaarplan)
Welke personele maatregelen worden genomen die bijdragen aan de ontwikkeling en uitvoering van het onderwijskundig beleid?	-Beleid lesobservaties/ uitkomsten/ analyse -Strategisch hrm-beleid Ozeo
Hoe wordt het pedagogisch en didactisch handelen van het onderwijspersoneel vormgegeven?	-Beleid lesobservaties/ uitkomsten/ analyse -Strategisch hrm-beleid Ozeo -Kwaliteitskaart pedagogisch didactisch handelen -Ontwikkelplan (scholingsplan) school per jaar (bijlage bij jaarplan)
En hoe kunnen de leerlingen invloed hebben op het personeelsbeleid? Welke ambities heeft de school voor leerlingenparticipatie? (Dit geldt alleen in vo en (v)so!)	-Reglement leerlingenraad -Leerling geleding MR? -Analyse veiligheidsmonitor en tevredenheidsonderzoeken leerlingen
Stelsel van kwaliteitszorg	
Welke doelen wil de school bereiken?	-Schoolplan, jaarplan

Wordt gericht aan verbetering gewerkt? Welke maatregelen worden genomen?	-Kwaliteitsbeleid Ozeo -Eventueel verbeterplan
Hoe wordt het bereiken van doelen gemeten en geëvalueerd?	-Zelfevaluatie rapporten -Auditrapporten -Managementrapportages, waaronder resultaten opbrengsten/ leerdoelen -Evaluatie OPP's
Hoe bewaakt de school dat leerlingen een ononderbroken ontwikkelingsproces kunnen doorlopen en dat het onderwijs wordt afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van leerlingen?	-Schoolgids? -OPP's -Document doorlopende leerlijnen?
Hoe maakt de school een doorlopende leerlijn mogelijk?	-Schoolgids? -OPP's -Document doorlopende leerlijnen?
Sponsorbeleid:	
Is er sprake van aanvaarding van materiële en/of geldelijke bijdragen anders dan de vrijwillige ouderbijdrage en, zo ja, hoe wordt daar mee omgegaan?	Schoolgids