

Schoolplan 2023-2027

Auris De Spreekhoorn
Breda



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	4
2 Strategisch beleid	4
3 Schoolbeschrijving	4
4 Sterkte-zwakteanalyse	5
5 Risico's	6
6 De missie van de school	7
7 Onze parels	8
8 De strategische koers	9
9 Onze visie op lesgeven	10
10 Onze visie op identiteit	10
11 Onderwijskundig beleid	11
12 Personeelsbeleid	15
13 Organisatiebeleid	17
14 Financieel beleid	22
15 Kwaliteitsbeleid	24
16 Basiskwaliteit	25
17 Onze eigen kwaliteitsaspecten	27
18 Actiepunten 2023-2027	28
19 Meerjarenplanning 2023-2024	29
20 Meerjarenplanning 2024-2025	30
21 Meerjarenplanning 2025-2026	31
22 Meerjarenplanning 2026-2027	32
23 De Spreekhoorn schoolplan 2023-2027	33

Spreekhoornlied

Wist je dat er een school bestaat
voor als het spreken en de taal niet vanzelf gaat
busjes uit je dorp of stad, brengen je erheen
het is daar echt gezellig, ja dat zie je meteen.
Op de Spreekhoorn, daar is het fijn!
Op de Spreekhoorn, voor groot en klein
Samen lachen , samen leren
Met de juffen en meneren
Op de Spreekhoorn, daar wil ik zijn!
Verhalen vertellen we elkaar
Met een grappig woord, een zin of klein gebaar.
Bij ons op school is iedereen bijna altijd blij
we lachen heel vaak samen en iedereen hoort erbij
Op de Spreekhoorn, daar is het fijn!
Op de Spreekhoorn, voor groot en klein
Samen lachen , samen leren
Met de juffen en meneren
Op de Spreekhoorn, daar wil ik zijn!
We leren in een goede sfeer
Kom met plezier naar onze school, zo leren we meer
De juffen en meneren hebben goede zin
Ze zorgen iedere dag weer voor een goed begin
Op de Spreekhoorn, daar is het fijn!
Op de Spreekhoorn, voor groot en klein
Samen lachen , samen leren
Met de juffen en meneren
Op de Spreekhoorn, daar wil ik zijn!
Op de Spreekhoorn, daar is het fijn!
Op de Spreekhoorn, voor groot en klein
Samen lachen , samen leren
Met de juffen en meneren
Op de Spreekhoorn, daar wil ik zijn! (laatste zin 2x)

Tekst: Moniek Lambregts, Tienka Eykman en Mirjam Dolmans

Muziek: Mike Koole

1 Inleiding

1.1 Inleiding

Dit is het schoolplan van Auris de Spreekhoorn. De school is onderdeel van de Koninklijke Auris Groep. Het schoolplan loopt van 1 augustus 2023 tot 1 augustus 2027. Het schoolplan bevat een beschrijving van de kwaliteit van het onderwijs dat binnen de school wordt verzorgd. De volgende onderdelen komen hierbij aan de orde:

- onderwijskundig beleid;
- personeelsbeleid;
- organisatiebeleid;
- kwaliteitszorg.

Het schoolplan is afgestemd op de missie, visie en strategische doelen van de Koninklijke Auris Groep. De generieke delen die gelden voor alle Auris-scholen zijn door het bestuur opgesteld en ter goedkeuring voorgelegd aan de medezeggenschapsraad. Het schoolspecifieke deel is opgesteld in overleg met de teamleden van de school. Het schoolplan als geheel is ter goedkeuring aangeboden aan de deelraad van de school.

2 Strategisch beleid

2.1 Strategisch beleid

Koninklijke Auris Groep strategisch beleidsplan/koersplan (zie bijlage). De looptijd van het strategisch beleidsplan is 2023-2027. In het strategisch beleidsplan staan (o.a.) de speerpunten van het beleid van het bestuur en de onderstaande actiepunten voor de scholen. Per speerpunt en actiepunt hebben we gekeken in hoeverre die van toepassing is op het onderwijs op De Spreekhoorn en daar waar relevant opgenomen in het koersplan van De Spreekhoorn.

Bijlagen

1. OGSM Auris 23-27

3 Schoolbeschrijving

3.1 Auris onderwijs

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Auris Onderwijs
Raad van bestuur	Mevr. H. Hendrixx Dhr. T. van der Wielen
Straat + nr.:	Ammanplein 2
Postcode + plaats:	3031 RT Rotterdam
Telefoonnummer:	010 888 96 00
E-mailadres:	info@auris.nl
Websiteadres:	www.auris.nl

Gegevens van de school	
Naam school:	De Spreekhoorn
Regiodirecteur:	Mevr. T. van Riel
Teamleider(s):	Mevr. E. Lauwerijssen, Dhr. C. v.d. Linden, Dhr. E. Twaalfhoven
Straat + nr.:	Dirk Hartogstraat 10
Postcode + plaats:	4812 GE Breda
Telefoonnummer:	076-5212352
E-mailadres:	info.spreekhoorn@auris.nl
Websiteadres:	www.spreekhoorn.nl

Onze school is een leslocatie binnen de instelling Auris. De instelling biedt speciaal onderwijs aan leerlingen die een ernstige taalontwikkelingsstoornis (TOS) hebben en/of doof of slechthorend (D/SH) zijn en toelaatbaar zijn tot het speciaal onderwijs. Auris heeft zestien leslocaties waar speciaal onderwijs wordt geboden en drie leslocaties voor voortgezet speciaal onderwijs. Naast het speciaal onderwijs op de leslocaties biedt Auris ambulante dienstverlening, consultatie en advies en cursussen voor leerkrachten, leerlingen en hun ouders in het regulier onderwijs. De Koninklijke Auris Groep biedt ZG-zorg aan kinderen en hun ouders in peuterbehandelgroepen, ambulante behandeling, cursussen Nederlandse Gebarentaal en ondersteuning bij sociaal-emotionele problematiek.

Doelgroep Stichting Onderwijs Auris

De doelgroep van Auris zijn leerlingen die een ernstige taalontwikkelingsstoornis (TOS) hebben en/of doof, slechthorend (D/SH) zijn. Auris maakt onderscheid tussen de doelgroep D/SH enerzijds en de groep TOS anderzijds. Elke doelgroep stelt eigen eisen aan specialisten en aan het pedagogisch-didactisch klimaat.

<kies doelgroep>

Op onze school zitten hoofdzakelijk leerlingen met een ernstige TOS. In het algemeen hebben deze leerlingen problemen met het begrijpen en/of het produceren van taaluitingen. De meeste leerlingen hebben, mede als gevolg van TOS, problemen in de sociaal-emotionele ontwikkeling en in meer of mindere mate ook in gedrag. Het onderwijs voor deze doelgroep is specifiek gericht op de taalontwikkeling van de leerling en op het afgestemd beschikbaar stellen van kennis zonder een beroep te doen op een hoge mate van taalkennis.

Op onze school zitten enkele leerlingen die slechthorend (SH) zijn. Bij de slechthorende leerlingen is sprake van een beperkte toegang tot de gesproken taal. Bij de doelgroep SH gaat het om het bieden van een toegankelijke taal en om (taal)onderwijs dat op hen is toespitst. Het is tevens van belang dat slechthorende kinderen/jongeren op een positieve wijze uitgedaagd worden om de (culturele) aspecten van het slechthorend zijn te onderzoeken en te internaliseren in hun identiteit.

4 Sterkte-zwakteanalyse

4.1 Sterkte-zwakteanalyse

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Betrokken medewerkers Opbrengstgerichte school Sterke zorgstructuur Multidisciplinair team Pedagogische klimaat Samenwerking met Ambulante Dienst Goede speelvoorzieningen Samenwerking met SWV	onderwijsaanbod begrijpend lezen geeft te weinig resultaat onderwijsaanbod executieve functies leerlingen Onderwijsaanbod Psycho educatie Moeite in communicatie met anderstalige ouders Gespreksvaardigheden in complexe gesprekken Omgaan met toename mate co-morbiditeit
KANSEN	BEDREIGINGEN
Aandacht voor culturele diversiteit Samenwerking met de AD Uitbreiden ouderbetrokkenheid Samenwerken met het SWV en gemeenten	Krapte arbeidsmarkt Huisvesting in de toekomst Maatschappelijke problematiek neemt toe Groei anderstalige ouders

5 Risico's

5.1 Risico's

In het kader van ons nieuwe schoolplan zien we voor de komende vier jaren een aantal risico's wat betreft de school, het personeel en de leerlingen. Hieronder beschrijven we de risico's per beleidsterrein en de voorgenomen maatregelen.

Risicoanalyse

I M P A C T						
K A N S E N		Verwaarloosbaar (1)	Minimaal (2)	Gemiddeld (3)	Maximaal (4)	Catastrofaal (5)
	Zeer klein (1)	Laag	Laag	Laag	Midden	Midden
	Klein (2)	Laag	Laag	Midden	Midden	Midden
	Middel (3)	Laag	Midden	Midden	Midden	Hoog
	Groot (4)	Midden	Midden	Midden	Hoog	Hoog
	Zeer groot (5)	Midden	Midden	Hoog	Hoog	Hoog

Risicoanalyse Onderwijskundig beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
psycho educatie	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel:			
omgaan met toename mate van co-morbiditeit	Groot (4)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel:			
onderwijsaanbod begrijpend lezen	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel:			
onderwijsaanbod executieve functies	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel:			

Risicoanalyse Personeelsbeleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
moeite met communicatie met anderstalige ouders	Middel (3)	Gemiddeld (3)	Midden
Maatregel:			
gespreksvaardigheden in complexe situaties	Groot (4)	Maximaal (4)	Hoog
Maatregel:			

Risicoanalyse Organisatorisch beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
kratte arbeidsmarkt	Klein (2)	Maximaal (4)	Midden
Maatregel:			

Risicoanalyse Financieel/materieel beleid

Omschrijving	Kans	Impact	Risico
toekomst huisvestng	Klein (2)	Minimaal (2)	Laag
Maatregel:			

6 De missie van de school

6.1 Missie, visie en kernwaarden van Auris

Missie

Als je DSH bent of een taalontwikkelingsstoornis hebt, heeft dat invloed op wie je bent en je rol in de samenleving. Ervaar jij of je omgeving hierin belemmeringen dan kun je bij Auris terecht. Auris medewerkers zijn experts in taal, communicatie en horen. Samen zorgen wij dat jij je optimaal ontwikkelt zodat je effectief mee kunt doen aan de samenleving.

Visie

Wij sluiten aan bij jouw vraag op het gebied van taal, communicatie en horen. Om het beste uit jezelf te halen, krijg je bij Auris dat wat daarvoor nodig is. Dit doen we met onze diagnose, behandeling, dienstverlening en ons onderwijs. Ons aanbod is specialistisch, op maat, doelgericht en effectief. Als het noodzakelijk is, bieden wij je dit aan op één van de Auris behandel- of onderwijslocaties.

Kernwaarden

Samen: je wilt effectief meedoen in de samenleving. Auris helpt. We begrijpen wat het betekent om DSH te zijn of TOS te hebben en welke invloed dit heeft op je omgeving. Samen met je familie, begeleiders en leraren zorgen we dat jij het beste uit jezelf haalt.

Zorgvuldig: de experts van Auris bieden jou specialistische begeleiding. Persoonlijk en doelgericht. Met bewezen effectieve methoden, die wij en anderen wetenschappelijk hebben onderzocht. We werken continu aan de verbetering en vernieuwing van onze expertise en ons aanbod.

Slagvaardig: jij wilt stappen zetten die voor jou belangrijk zijn. Bijvoorbeeld naar regulier onderwijs of werk. De specialisten van Auris helpen je daarbij. Zij leggen de lat hoog en denken in kansen. Uitdagingen gaan ze niet uit de weg. Aan de andere kant: fouten maken mag, want daar leer je van.

7 Onze parels

7.1 Onze parels

Auris is trots op de volgende parels:

Evidence informed werken

Onze medewerkers op de scholen en binnen de ambulante dienstverlening werken zoveel mogelijk evidence informed. Evidence informed werken betekent dat professionals handelen op basis van de beste evidentie die vanuit de praktijk, de theorie of vanuit wetenschappelijk onderzoek beschikbaar is. Professionals hebben gezamenlijk een kwaliteitskader ontwikkeld waarin onze expertise op gebied van taal, spraak en gehoor is vastgelegd. Het kwaliteitskader bestaat uit beschreven en onderbouwde standaarden, methodieken en interventies die in de praktijk effectief zijn gebleken voor leerlingen met een gehoorbeperking en/of een ernstige TOS.

De kwaliteitsstandaarden zijn opgenomen in het Kwaliteitshandboek en bevatten afspraken over onze werkwijze en ons aanbod. Het werken met deze standaarden zorgt ervoor dat we op de verschillende Auris-locaties eenduidig en evidence informed werken. Het geeft richting aan het handelen van de medewerkers, de ontwikkelagenda en de professionaliseringsagenda. Daarnaast helpt het om nog beter te kunnen verantwoorden op welke manier onze specialistische begeleiding onderscheidend is.

De interventies zijn opgenomen in de Auris Kennisbank. Voor de ambulante dienstverlening is de Kennisbank al beschikbaar. De komende jaren wordt de Kennisbank uitgebreid met interventies die binnen Auris Zorg voor jonge kinderen in de behandelgroepen worden ingezet en met de specifieke interventies die binnen het so en vso van Auris worden ingezet.

Het kwaliteitskader wordt regelmatig geëvalueerd en verder ontwikkeld op basis van de praktijkervaring van professionals en nieuwe wetenschappelijke inzichten. Hiervoor wordt de komende jaren een borgingssysteem ingericht waarin de teams van zorg, onderwijs en de ambulante dienstverlening samenwerken.

Specialisten en professionalisering

De medewerkers op onze scholen zijn specialisten in het onderwijs aan leerlingen die DSH zijn of een TOS hebben. Binnen de Auris Academie worden leerroutes aangeboden en ontwikkeld. De medewerkers volgen op hun specialisme gerichte modules.



Parel	Standaard
◇ OPP met uitstroomniveau en individuele plannen	OP2 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2021]
◇ hoge ouder- en leerlingtevredenheid	VS2 - Schoolklimaat
◇ cyclisch werken vanuit de leerroudekaarten-groepsplan	OR1 - Resultaten
◇ methodiek Leren Praten met Plezier	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen [2021]
◇ Met Woorden in de Weer, VAT, basishouding communicatie	OP1 - Aanbod
◇ hoge bestendinging	OR1 - Resultaten
◇ intensieve samenwerking met Ambulante Dienst	

8 De strategische koers

8.1 Strategische koers 2023 - 2027

In de strategische koers voor de komende 4 jaar staat de participatie van onze doelgroep aan de inclusieve samenleving centraal. Auris werkt hieraan door onze expertise op het gebied van taal, spraak en gehoor verder te ontwikkelen, maar vooral ook te delen met partijen binnen en buiten onze sector. De focus van Auris is wordt hiermee meer naar buiten toe gericht.

Kort en bondig is ons doel als volgt geformuleerd:

Onze doelgroep doet mee in de samenleving. Auris draagt hieraan zichtbaar bij door expertise over taal, spraak en gehoor verder te ontwikkelen en te delen. Hierbij werkt Auris samen met partners binnen en buiten de sector.

Om deze strategische doelstelling te bereiken zet Auris de komende vier jaar in op de volgende thema's:

1. Versterken evidence informed werken door praktijkgericht onderzoek en implementeren borgingssystematiek. De afgelopen jaren is het kwaliteitskader opgebouwd. De standaarden en interventies zijn beschreven en onderbouwd.
2. Verbeteren dienstverlening en kennisoverdracht naar ketenpartners in het sociale domein en het reguliere onderwijs zodat DSH en TOS en alle vraagstukken daar omheen meer bekend worden in de samenleving. Auris werkt hieraan door bijvoorbeeld het bieden van consultatie & advies, (gratis) cursussen 'Ervaar DSH' en 'Ervaar TOS' en het overdragen van expertise aan het reguliere onderwijs door de AD.
3. Organisatieontwikkeling door professionalisering en accreditatie. Auris ontwikkelt zicht tot een lerende organisatie. Professionals ontwikkelen een onderzoekende houding; reflecteren op het eigen handelen en evalueren met elkaar de toegepaste interventies en standaarden. Vanuit de Auris Ondersteunende Dienst wordt het primaire proces optimaal gefaciliteerd.
4. Versterken samenwerking zorg en onderwijs door stroomlijnen keten 'diagnostiek – zorg – onderwijs – AD'. Auris biedt zowel zorg als onderwijs en heeft hiermee een totaalaanbod. Om onze doelgroep zo goed mogelijk te kunnen ondersteunen in de inclusieve samenleving is een goede samenwerking tussen de verschillende onderdelen van de keten van belang.
5. Technologische innovatie door het versterken van de innovatiekracht van Auris en de samenwerking met partners. Auris zoekt systematisch en doelgericht naar kansen om onze dienstverlening te verbeteren. Technologische innovatie met name op gebied van spraaktechnologie, artificiële intelligentie (AI), virtual reality (VR) en Augmented Reality (AR) kan hieraan bijdragen,.
6. Excellente ondersteuning van het primaire proces door het bieden van accurate managementinfo en het faciliteren van de ondersteunende processen. Auris richt de ondersteunende processen helder, eenduidig en efficiënt in. De komende jaren zal de AOD nog meer inzetten op de integrale ondersteuning en ontzorging van het primaire proces.

Deze strategische koers is uitgewerkt in een meerjarenplan waarin concrete activiteiten en projecten zijn weergegeven.

9 Onze visie op lesgeven

9.1 Visie op lesgeven

Auris ondersteunt leerlingen die DSH zijn en leerlingen met een TOS, zodat zij zo goed mogelijk kunnen deelnemen aan onderwijs. De specialistische ondersteuning van Auris is primair gericht op de taalvaardigheid en communicatieve redzaamheid van de leerlingen. Waar mogelijk ondersteunen we de leerlingen binnen het regulier onderwijs. Voor leerlingen die dit nodig hebben, verzorgen we onderwijs op onze gespecialiseerde onderwijslocaties. Het reguliere curriculum is het uitgangspunt voor elke leerling.

De Auris professionals zijn gespecialiseerd in het werken met leerlingen die DSH zijn of leerlingen met een TOS. Zij werken altijd samen in multidisciplinaire teams. Ouders en leerlingen zijn volwaardige partners bij het stellen en bereiken van doelen. De ondersteuningsbehoeften en hulpvragen van de leerlingen staan centraal bij het inrichten van het onderwijs op maat. Auris hanteert standaarden waarin het onderwijs is beschreven. De onderbouwing van de standaarden is zorgvuldig gedaan door de uitgebreide praktijkkennis van de Auris professionals te combineren met wetenschappelijke inzichten.

10 Onze visie op identiteit

10.1 Visie op identiteit

De grondslag van ons onderwijs

De instelling Auris biedt speciaal onderwijs en ambulante ondersteuning. De grondslag is bijzonder neutraal en heeft

een breed karakter. Leerlingen en medewerkers met verschillende geloofs- en levensovertuigingen werken en leren samen. In het curriculum is aandacht en respect voor verschillende levensovertuigingen en culturen. Leerlingen, ouders en medewerkers wordt gevraagd deze visie te respecteren en hier vanuit hun eigen rol, verantwoordelijkheid en positie, invulling aan te geven.

11 Onderwijskundig beleid

11.1 Aanbod

Aanbod (algemeen)

Voor alle leerlingen in ons cluster 2-onderwijs is het taalaanbod minder toegankelijk, vanwege een gehoorbeperking en/of taalproblemen. Daarom staat in heel ons onderwijsaanbod de aandacht voor en toegankelijkheid van taal centraal. Dit betreft alle aspecten van taal zoals mondelinge taalvaardigheid, taalbeschouwing (woordenschatontwikkeling en morfosyntaxis (woordvorming en zinsbouw) en leesonderwijs.

Ons aanbod op gebied van taal, spraak en gehoor is beschreven en onderbouwd in standaarden voor het onderwijs. Deze standaarden beschrijven wat wij als speciaal onderwijs extra doen ten opzichte van het reguliere onderwijs. Op basis van het curriculaire spinnenweb van Van den Akker zijn per draad standaarden geformuleerd. Deze standaarden zijn opgenomen in het Kwaliteitshandboek. Specifieke interventies worden opgenomen in de Auris Kennisbank (zie hoofdstuk 6). De komende periode werken we verder aan de implementatie van de standaarden.

Daarnaast is het Auris Taalbeleid uitgangspunt voor het onderwijskundig beleid van de school.

Verder voldoet ons aanbod aan de sectorbrede kwaliteitscriteria van Simea.

Aanbod so

Auris biedt onderwijs dat aansluit op de kerndoelen primair onderwijs en de referentieniveaus taal en rekenen. Hiervoor hanteert Auris de leerlijnen van de CED-groep of eigen ontwikkelde leerlijnen, zoals voor digitale geletterdheid en communicatieve vaardigheden .

11.2 Vakken en methodes

Nederlandse taal

Conform de standaarden en het taalbeleid staat de taalontwikkeling in ons onderwijs centraal. In alle vakken is de taalontwikkeling geïntegreerd. Daarnaast besteden we specifiek aandacht aan het vergroten van de taal- en communicatievaardigheden van onze leerlingen.

We werken met een specialistisch en intensief aanbod voor technisch lezen, begrijpend lezen en luisteren. Er is structureel aandacht voor lezen en voorlezen. Er wordt gewerkt met diverse remedieringsmethoden.

In de onderbouw van het so wordt de methodiek Leren praten met plezier ingezet om vaardigheden op gebied van sociale, spraak- en taalontwikkeling en beginnende geletterdheid bij jonge kinderen te bevorderen.

Er is expliciete aandacht voor fonologische vaardigheden, met name in de kleuterklassen. In de hogere groepen is er extra aandacht voor het modelen van spellingstrategieën, het aanbieden van spellingscategorïen met gebaren en transfer.

Voor het woordenschatonderwijs gebruiken we de methodiek Met Woorden in de Weer of met Lexicon in de Weer. In alle klassen zien we hiervoor een woordmuur, die in alle vakken gebruikt kan worden.

Voor het grammaticaonderwijs wordt de methodiek Metataal door logopedisten toegepast om grammaticale structuren inzichtelijk te maken.

Burgerschap

Auris hecht groot belang aan de sociale en maatschappelijke participatie van de leerlingen. Daarom hebben we hierop een eigen visie en doelen geformuleerd, waarin rekening is gehouden met de taal- en/of gehoorproblemen van onze leerlingen. Zo helpen we onze leerlingen bij identiteitsvorming en leren we ze om mee te kunnen doen in de samenleving.

Rekenen en wiskunde

Leren rekenen is voor veel leerlingen met TOS en dove en slechthorende leerlingen moeilijk, vanwege de taligheid van het rekenen. Denk hierbij aan de uitleg en opgaven van rekenbegrippen. We hebben daarom extra aandacht voor het aanleren van rekenbegrippen en -vaardigheden.

Digitale geletterdheid

Leerlingen dienen voldoende redzaam te zijn in de steeds verder digitaliserende wereld. DSH-leerlingen of leerlingen met een TOS hebben op dit vlak vaak extra onderwijsbehoeften, vanwege de taligheid van het digitale aanbod. Daarom hebben we binnen Auris een leerlijn Digitale Geletterdheid ontwikkeld. Hierin zit extra ondersteuning in het leren omgaan met digitale (leer)middelen en het ontwikkelen van digitale geletterdheid, waaronder mediawijsheid en informatievaardigheden.

Methoden

Taal/ leesonderwijs: Logo 3000, Veilig leren Lezen, Kleuteruniversiteit, Estafette, Met Woorden in de Weer, Staal taal, Staal spelling, Nieuwsbegrip, Voorschotbenadering

Rekenen: Pluspunt

Schrijven: Pennenstreken

Engels: Groove me

Geschiedenis: Blink geïntegreerd

Natuuronderwijs: Blink geïntegreerd

Aardrijkskunde: Blink geïntegreerd

Burgerschap: Blink geïntegreerd

Verkeer: VVN verkeerskrant

Muziek: 1,2,3 zing

Bewegingsonderwijs: Het Basisdocument

Sociaal-emotionele ontwikkeling: Kwink

11.3 Leertijd

Auris-so biedt minimaal 960 uur per jaar aan leertijd voor alle leerlingen, zoals vastgelegd in de so-standaard 'Onderwijstijd'

11.4 Pedagogisch-didactisch handelen

Het pedagogisch klimaat op de scholen van Auris kenmerkt zich door een positieve aanpak in een veilig klimaat dat de leerlingen uitlokt tot communicatie. De leerkrachten zijn sensitief responsief. Dat wil zeggen dat de leerkrachten op basis van observatie de boodschap van de leerling verwoorden.

De leerkracht, de logopedist, de assistent vormen een kernteam rond de leerling. Zij stemmen de samenwerking op elkaar af als het gaat om de hulpvraag van de leerling.

Bij het geven van de instructie houdt de leerkracht rekening met problemen die de leerlingen vanwege hun beperking in taal of gehoor ondervinden. In de les wordt standaard gebruik gemaakt van het directe instructiemodel. De lessen worden visueel ondersteund.

11.5 Afstemming

De leerkracht differentieert in aanbod en aanpak binnen de groep en/of groepsoverstijgend, vanwege de grote

verschillen in de gevolgen van de stoornis

Bij Auris beschikken de leerkrachten vaak ook over de inzet van een onderwijsassistent. De leerkracht, logopedist en onderwijsassistent fungeren als een 'kernteam'.

11.6 Toelaatbaarheid en OPP

Toelating tot het speciaal (voortgezet) onderwijs van Auris

Voor het (voortgezet) speciaal onderwijs van Auris komen alleen leerlingen in aanmerking die de orthopedagogische en orthodidactische setting van Auris nodig hebben. De meeste leerlingen die DSH zijn en/of een TOS hebben volgen het onderwijs in de reguliere school. Als de reguliere school (po, vo of mbo) specialistische ondersteuning nodig heeft voor de leerling kan de school bij Auris specialistische ondersteuning aanvragen. Dat kan via één van de vier Aanmeldpunten van Auris. De aanmeldpunten staan op de website van Auris.

Bepalen van de toelaatbaarheid

De Commissie van Onderzoek (CvO) heeft de wettelijke taak om een besluit te nemen of de leerling in aanmerking komt voor begeleiding door Auris in het regulier onderwijs of dat toelating tot het (voortgezet) speciaal onderwijs van Auris noodzakelijk is. De CvO neemt haar besluit multidisciplinair op basis van de informatie die school en ouders aanleveren. De CvO kijkt daarbij naar de samenhang tussen de ernstmaat van de TOS of de auditieve beperking, de onderwijsbehoefte van de leerling en de ondersteuningsvraag van de school. Zij hanteert daarbij de Siméa Richtlijn Toelaatbaarheid die door de cluster2-sector is opgesteld (zie website Siméa). In de richtlijn zijn ook handreikingen opgenomen voor aanvragers zodat duidelijk is welke informatie de CvO nodig heeft om een weloverwogen besluit te kunnen nemen. Op de website van Auris staat informatie over de aanvraagprocedure en het vervolg na een besluit van de CvO.

Het Ontwikkelingsperspectief plan (OPP)

Als de leerling toelaatbaar is tot het speciaal onderwijs van Auris dan geeft de CvO adviezen aan de school voor het opstellen van het OPP, het Ontwikkelingsperspectiefplan. Hierin zijn opgenomen: het uitstroomperspectief met onderbouwing, de bevorderende en belemmerende factoren, het integratief beeld, de onderwijsbehoefte(n) en het handelingsdeel. De leerkracht stelt, in nauwe samenwerking met de logopedist, het OPP verder op. De leerkracht wordt hierbij ondersteund door een team van deskundigen op de school, de Commissie van Leerlingenzorg (CvL). Op iedere school is een multidisciplinaire CvL ingericht. Deze commissie bestaat uit een gedragswetenschapper (orthopedagoog of psycholoog), logopedist of spraaktaaldeskundige en onderwijskundige.

Heeft de leerling meer of andere ondersteuning nodig dan in de groep wordt geboden, dan wordt dit door de leerkracht in afstemming met de CvL opgenomen in het handelingsdeel van het OPP. Het OPP wordt besproken met de leerling en met de ouders. Het handelingsdeel binnen het OPP wordt voorgelegd aan ouders ter instemming.

Ten minste jaarlijks evalueert de leerkracht het OPP in afstemming met de CvL. De leerling en ouders zijn bij de evaluatie betrokken. Besproken wordt onder andere of de verwachte uitstroombestemming en de bevorderende/belemmerende factoren nog steeds in lijn zijn met de ontwikkeling van de leerling. Een punt van aandacht is ook of het (voortgezet) speciaal onderwijs van Auris voor de leerling nog noodzakelijk is en/of Auris nog het meest passende onderwijs biedt. Op basis van de ontwikkeling van de leerling en de evaluatie geeft de CvL een advies aan de CvO over de toelaatbaarheid van de leerling tot het (voortgezet) speciaal onderwijs of ambulante dienstverlening. De CvO neemt hierop een besluit.

Als de CvO besluit dat de leerling nog toelaatbaar is tot het onderwijs, geeft zij eventueel nog aanvullende adviezen aan de leerkracht voor het OPP. Als de CvO besluit dat de leerling niet meer toelaatbaar is tot het (v)so van Auris, dan kent de CvO indien nodig een ambulante ondersteuningsarrangement toe. De Auris school bespreekt met ouders de stappen die gezet moeten worden om hun kind aan te melden bij een andere school. De nieuwe school van de leerling krijgt ambulante ondersteuning van Auris. De CvO geeft een indicatie van de intensiteit van die ondersteuning.

11.7 De zorgstructuur

De ontwikkeling van de leerling wordt op verschillende manieren gevolgd en gemonitord zoals hiervoor is aangegeven.

Er vinden twee tot drie keer per jaar groeps- en/of leerlingbesprekingen plaats. Er is sprake van een interdisciplinaire samenwerking waarbij de perspectieven van de verschillende deskundigen betrokken bij het onderwijs in de leslocatie worden gecombineerd. De wijze waarop onderling wordt afgestemd en welke disciplines betrokken zijn is vastgelegd in het systeem van leerlingenzorg.

De besprekingen kunnen aanleiding zijn tot uitgebreidere handelingsgerichte diagnostiek. De uitkomsten kunnen ook aanleiding geven tot individuele aanpassingen zoals het aanpassen van leerlijnen of aanpassingen in het pedagogisch of didactisch handelen. Indien noodzakelijk wordt externe expertise vanuit Jeugdzorg ingeschakeld. Ook kan er vanuit Auris worden verwezen naar ZG-zorg en/of diagnostiek. In alle situaties worden de leerling en zijn ouders betrokken bij het inzetten van andere of extra ondersteuning of de besluitvorming over het doen van onderzoek.

De logopedist speelt een belangrijke rol in de (gesproken) taalontwikkeling van leerlingen bij Auris. Zoals omschreven in de standaarden, is de hoeveelheid logopedie die een leerling krijgt gerelateerd aan de groepssamenstelling en het groepshandlungsplan; hetzelfde geldt voor de manier waarop een leerling logopedie krijgt (groepslogopedie, logopedie in groepjes en/of individueel). Het streven is optimaal gebruik te maken van de organisatievorm logopedie in groepjes. De inhoud van de logopedie sluit aan op de lessen Nederlands in de groep en/of – op het vso – andere lessen waarbij de leerlingen ondersteuning bij het Nederlands (inclusief lezen) nodig hebben.

Schoolondersteuningsprofiel

Alle didactisch/orthopedagogische aandachtspunten zoals genoemd in het schoolondersteuningprofiel zijn verwerkt in het onderwijskundig beleid.

11.8 Het volgen van de leerling en toetsing

Auris werkt opbrengstgericht. De ontwikkelingen van de leerlingen worden gedurende het schooljaar gemonitord en getoetst. Het monitoren gebeurt door observaties, het afnemen van methode-gebonden toetsen, CITO-LVS-toetsen, toetsen voor sociaal-emotionele vaardigheden, de eindtoets (so), logopedische toetsen. Het moment van afname is vastgelegd in de toetskalender. Op basis van de resultaten en bijbehorende normen worden zo nodig individuele interventies vastgesteld. Waar nodig worden aangepaste toetsen en richtlijnen voor de afname gebruikt. De resultaten worden vastgelegd in het leerlingvolgsysteem (Parnassys). Ouders worden structureel geïnformeerd over de toetsresultaten tijdens de bespreking van het OPP.

11.9 Resultaten

Leeropbrengsten, uitstroom en bestendinging

Leeropbrengstenonderzoek

In het leeropbrengstenonderzoek worden de resultaten van de leerlingen op de verschillende toetsen in kaart gebracht en wordt een analyse van de leeropbrengsten gemaakt, met behulp van PowerBI (webapplicatie voor datavisualisatie). In dit onderzoek worden de resultaten van de leerlingen vergeleken met de jaren ervoor. Het doel van dit onderzoek is feedback krijgen over ons onderwijs, daarom zijn alle leerlinggegevens geanonimiseerd. Ook worden de resultaten van de verschillende scholen met elkaar vergeleken, om te bekijken waar ze van elkaar kunnen leren. Op basis van het onderzoek wordt het onderwijs geëvalueerd en worden zo nodig verbeterplannen opgesteld.

Uitstroom en bestendinging

Het onderwijs van Auris is ambitieus. Als dat verantwoord is stromen de leerlingen (tussentijds) uit naar het reguliere onderwijs of een speciale school in het samenwerkingsverband. Voor alle leerlingen geldt dat we toewerken naar het verwachte niveau van uitstroombestemming. We houden bij of leerlingen uitstromen volgens de uitstroombestemming in het ontwikkelingsperspectief (einduitstroom) en of leerlingen twee jaar na het uitstromen nog steeds op dezelfde

bestemming zitten (bestendinging).

Een overzicht van waar onze leerlingen naar uitstromen en van de bestendinging is terug te vinden op onze schoolwebsite (Kwaliteit – Uitstroom en Bestendinging).

11.10 PCA Onderwijskundig beleid

Actiepunt	Prioriteit
Leerlingen hebben inzicht in en kunnen omgaan met hun sterke en minder sterke kanten behorend bij de TOS: psycho-educatie	hoog
Begrijpend lezen evidence informed aanbieden waardoor leerlingen de schoolnorm van 75% halen.	hoog
Leerlingen verbeteren hun executieve vaardigheden (EF) als voorwaarde om tot leren te komen	hoog
Themagericht onderwijs op grond van evidence informed methodiek om het taalaanbod te intensiveren	hoog

12 Personeelsbeleid

12.1 Personeelsbeleid

Strategisch personeelsbeleid

In de dienstverlening aan onze cliënten maken de Auris-professionals het verschil. Het faciliteren van onze medewerkers is hierbij van groot belang. Het personeelsbeleid is gericht op het realiseren van de strategische doelstellingen van Auris. Medewerkers spelen een cruciale rol bij het realiseren van deze doelstellingen. Met de dialoogsessies als instrument wil Auris voortdurend in verbinding staan met haar medewerkers. Auris hecht waarde aan zeggenschap en professionele input van medewerkers. Van medewerkers vraagt Auris betrokkenheid, eigenaarschap, externe focus en de wil om duurzaam inzetbaar te zijn en te blijven bij Auris, in het beroep en in de loopbaan.

Auris heeft in 2022 een Strategisch HR plan vastgesteld. Strategische uitdagingen zijn:

- Toekomst bestendige personeelsformatie.
- Aantrekken, behouden en mobiliteit van personeel.
- Duurzaam en gericht ontwikkelen.
- Leiderschap.

Bij deze thema's worden ook de aandachtspunten van ontwikkelingen in arbeidsvoorwaarden (Cao PO), arbeidsmarkt en aangepaste wet- en regelgeving betrokken. Auris hanteert geen specifiek beleid voor een evenredige verdeling van vrouwen in de schoolleiding, omdat vrouwen niet ondervertegenwoordigd zijn. Van de teamleiders bij Auris is 78% vrouw, bij de regiodirecteuren is dat 100%.

De basis voor het inzetten van HR-interventies zoals professionalisering, recruitment en mobiliteitsbevorderende maatregelen wordt gevormd door strategische personeelsplanning: voldoende personeel en de juiste persoon op de juiste plek. We krijgen daarmee meer zicht op de kwantiteit én kwaliteit van de gewenste organisatie en personele bezetting voor de korte en langere termijn. We hebben hierbij te maken met de uitdaging van de krappe arbeidsmarkt en de ambitie van Auris expertise organisatie. Auris is een bewezen aantrekkelijke werkgever, waar ruimte is voor loopbaanontwikkeling en onderwijsprofessionals graag werken.

MijnAuris

Met de komst van Mijn Auris en het Kwaliteitshandboek is de inhoud en vorm van het huidige HR Handboek veranderd. Medewerkers krijgen informatie in een personeelshandboek in MijnAuris en op een HR social pagina op het vernieuwde intranet. In MijnAuris kunnen medewerkers de cao raadplegen. Borging van beleid, regelingen en

afspraken vindt plaats in het Kwaliteitshandboek. In het handboek kunnen medewerkers en leidinggevenden alle informatie vinden over werken bij Auris bij de start, in hun ontwikkeling en als zij als ambassadeur Auris verlaten (employer journey).

12.2 Gesprekscyclus

In deze planperiode implementeren we een nieuwe gesprekscyclus met als doel te komen tot een professionele dialoog die past bij expertiseorganisatie Auris. De nieuwe gesprekscyclus ondersteunt de ontwikkeling van Auris naar expertise organisatie met een lerende cultuur. Een goede gesprekscyclus die medewerkers inspireert, ontwikkeling centraal stelt en daarmee bijdraagt aan de doelstellingen van Auris is daarbij randvoorwaardelijk. Ook tussentijds bespreken leidinggevende en medewerker op informele momenten (op initiatief van de medewerker, maar onder monitoring van de leidinggevende) de voortgang van de ontwikkeling van de medewerker.

12.3 Professionele cultuur

De organisatieontwikkeling in deze planperiode staat in het teken van professionalisering en accreditatie. Leren – formeel én informeel – doen we met elkaar en vanuit handelingskaders gebaseerd op onderzoek; teams doen samen lerend wat werkt. Professionele zelfstandigheid wordt gestimuleerd door leidinggevenden.

In de expertise organisatie is meer dan tot dusverre een nadrukkelijke sleutelrol weggelegd voor de professional. De ambitieuze professional binnen Auris zal zich professioneel steeds verder ontwikkelen om volgens de laatste (wetenschappelijke) inzichten te kunnen werken. De onderwijsprofessionals van vandaag worden de experts, de dragers van expertise, van morgen. Het is daarom van groot belang om de professional van vandaag de mogelijkheid te bieden zichzelf te ontplooiën tot de expert van morgen. Deze medewerkers hebben een professionele houding, zodanig dat zij in de praktijk van alledag niet alleen evidence informed werken (weten waarom je iets doet, en waarom iets werkt), maar ook voortdurend bezig zijn met de vraag hoe zij de beschikbare kennis vanuit de praktijk kunnen mee helpen te verbeteren. Zij analyseren en reflecteren op hetgeen waarmee zij bezig zijn en hebben een open mindset. Zij evalueren systematisch methoden en methodieken met elkaar in het team op grond van eigen waarnemingen en reflecties daarop. Ze leren en professionaliseren “on the job” en hebben de behoefte om permanent (met elkaar) te leren.

Een Auristeam heeft met de medewerkers in het primaire proces die evidence informed werken veel expertise in huis. Het onderling delen daarvan en het leren van en met elkaar is belangrijk om ook als team, steeds “beter” te worden. Zij ontwikkelen in gezamenlijkheid het kwaliteitskader verder (zie hoofdstuk 6). Kerncompetenties hierbij zijn: onderzoekende houding, initiatief, oordeelsvorming, probleemanalyse en zelfontwikkeling.

12.4 Bevoegdheid en bekwaamheid

Bij Auris werken bevoegde medewerkers. In het proces van indienstreding is een check van de bevoegdheid opgenomen. Het bijhouden van de bekwaamheden is onderwerp van gesprek in de gesprekscyclus.

12.5 Begeleiding

Voor nieuwe medewerkers heeft elke school een inwerkprogramma. Auris heet nieuwe medewerkers welkom met een onboarding-programma.

12.6 Taakbeleid

Een continu veranderende context vraagt om balans, weerbaarheid, veerkracht en verandervermogen van medewerkers. De focus ligt hierbij op gezond en vitaal zijn en blijven. We richten ons op preventie en op mogelijkheden van medewerkers en het bevorderen van de eigen verantwoordelijkheid. We bewegen naar een meer preventieve aanpak, nadat we opnieuw afgesproken hebben welk gezondheidsbeleid daarbij past, inclusief arbodienstverlening. Het doel is vanuit ontwikkeling van mens en organisatie te sturen op inzetbaarheid. We zetten daarbij gerichte preventieve interventies in en meten het effect. Met als resultaat vitale en gezonde medewerkers, laag verzuim en continuïteit in de dienstverlening.

In de CAO PO zijn afspraken gemaakt over het terugdringen van werkdruk in de school en het stimuleren van duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Beheersing van werkdruk en de totstandkoming van een

werkverdelingsplan op schoolniveau zijn onderdeel van de preventieve aanpak in het thema inzetbaarheid. Elke school heeft een werkverdelingsplan dat draagvlak heeft van het team en de instemming van de personeelsgeleding van de deelraad.

12.7 Scholing

Alle nieuwe medewerkers nemen deel aan doelgroep specifieke (TOS, DSH) professionalisering. We sluiten aan bij de gewenste en noodzakelijke registratie van de verschillende beroepsgroepen in de school. Auris heeft een regeling voor scholingsfaciliteiten. Auris vergoedt de kosten van opgedragen scholing. Scholing in het belang van zowel de medewerker als Auris wordt gedeeltelijk vergoed. Medewerkers hebben binnen de jaartaak tijd voor persoonlijke ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid, conform de CAO PO. Er is budget beschikbaar om professionalisering en persoonlijke ontwikkeling te ondersteunen.

In deze planperiode wordt een professionaliseringsbeleid vastgesteld. We bouwen voort op wat er al is en ontwikkelen in de Auris Academie een flexibel scholingsaanbod voor medewerkers, aansluitend op het portfolio van Auris en een accreditatiesystematiek.

12.8 Medewerkeronderzoek

Er vindt medewerkeronderzoek plaats, als vervolg op het onderzoek dat eind 2020 is uitgezet. We evalueren dit instrument en kijken voor de toekomst ook naar andere instrumenten waarmee we werkvermogen, tevredenheid en ambitieniveau kunnen meten.

12.9 PCA Personeelsbeleid

Actiepunt	Prioriteit
De medewerker voert professionele gesprekken met interne en externe partners en zet daarbij gespreksvaardigheden in middels evidence informed technieken	gemiddeld
De medewerkers voeren gezamenlijk intervisiegesprekken om de expertiseorganisatie verder vorm te geven.	gemiddeld
Bevordering van de samenwerking tussen AD en SO door medewerkers kennis te laten maken met elkaars werkwijzen	gemiddeld
De medewerkers zijn handelingsbekwaam bij leerlingen met gedragsproblemen.	gemiddeld
Medewerkers voeren een ontwikkelgesprek in de gesprekkencyclus ten aanzien van het persoonlijk functioneren.	laag

13 Organisatiebeleid

13.1 De schoolleiding

Organisatie

Auris wordt bestuurd door een Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur bepaalt de strategie van de organisatie en is verantwoordelijk voor de totale organisatie. Daarom is de Raad van Bestuur het bevoegd gezag van de Stichting Onderwijs Koninklijke Auris Groep. De verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de directeuren en bestuurders zijn vastgelegd in een managementregeling en procuratieregeling.

Auris Ondersteunende Diensten ondersteunt de Raad van Bestuur en de regio's ten aanzien van bedrijfsvoering, HR, ICT, beleid, kwaliteit, onderzoek, innovatie en communicatie.

Schoolleiding

De verantwoordelijk leidinggevende op de Auris-(v)so-school is een regiodirecteur. De kerntaken van de regiodirecteur zijn verdeling en inzet van middelen en mensen en daarnaast het ontwikkelen en invoeren van

inhoudelijk beleid. De regiodirecteur legt verantwoording af aan het bestuur.

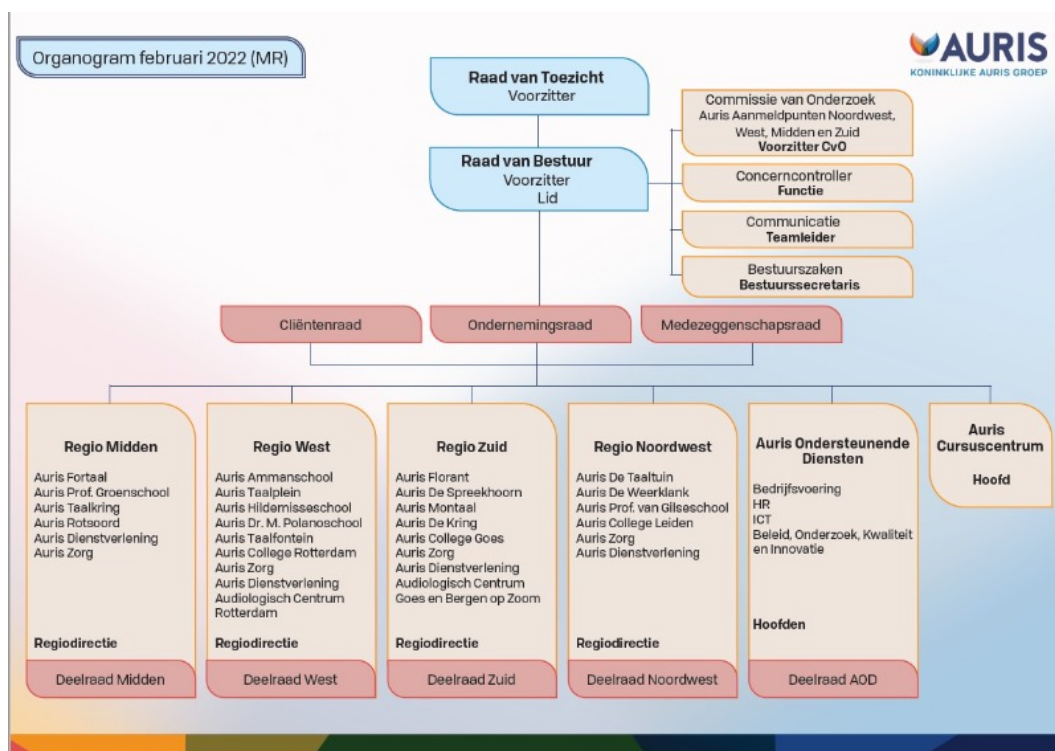
Op de Auris-scholen wordt onder verantwoordelijkheid van de regiodirecteur de dagelijkse leiding van subteams of afdelingen uitgevoerd door een teamleider. Een teamleider is verbonden aan één locatie. Hij is samen met de regiodirecteur verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het financieel beleid op de school of dienst volgens de richtlijnen die hiervoor door het bestuur zijn opgesteld.

De teamleiders leggen verantwoording af aan de regiodirecteur. Een regiodirecteur is directeur van een of meer (v)so-scholen of diensten. De regiodirecteuren, teamleiders en medewerkers in de regio's zijn gesprekspartners van ouders, collega-instellingen, gemeenten, zorgverzekeraars en andere relevante partners.

Organogram

Auris Onderwijs

Om optimaal aan te kunnen sluiten bij de regionale (zorg)structuren en samenwerkingsverbanden, zijn het onderwijs, de dienstverlening en de zorg binnen Auris regionaal georganiseerd.



Medezeggenschap

Voor de Stichting Auris Onderwijs is één MR ingesteld en per regio een Deelraad op grond van de Wet medezeggenschap scholen (WMS). Daarnaast is er een Deelraad voor de medewerkers van de Auris Ondersteunende Diensten. Uitgangspunt bij deze structuur is dat medezeggenschap de zeggenschap volgt.

Er zijn twee resultaatverantwoordelijke eenheden: de Raad van Bestuur en de Regio. Er zijn dus ook twee medezeggenschapsniveaus. De regio is het belangrijkste aangrijpingspunt voor het primaire proces. Primaire doel voor de inrichting is te komen tot een verbinding van zorg en onderwijs voor medezeggenschap in de regio.

Naast het reguliere overleg met de Raad van Bestuur en de regiodirecties vindt er tweemaal per jaar een overleg plaats met de Raad van Toezicht (WPO artikel 17c, lid 3). Ook de voorzitters van de ondernemingsraad en de cliëntenraad zijn hierbij aanwezig. In dit overleg komen zaken aan de orde die te maken hebben met de strategische doelen van de organisatie, de kwaliteit van het aanbod en de wijze waarop de middelen worden besteed.

Vanwege de opheffing van de oude MR's van de scholen (2015) bestaat voor scholen de mogelijkheid om

zogenoemde locatieraden in te stellen. Deze maken echter geen deel uit van de formele medezeggenschapsstructuur, maar stellen ouders en personeel wel in de gelegenheid op lokaal niveau zaken aan te kaarten die van belang zijn. Ook kunnen zij de medezeggenschap voorzien van adviezen.

13.2 Groeperingsvormen op school

Voor so

De school formeert klassen op basis van niveau en instructiebehoefte van de leerlingen. Jaarlijks kunnen de groepen daarom afwijken. In enkele gevallen worden er combinatieklassen gevormd. De lessen worden in het algemeen in de groep aangeboden aan de leerlingen.

13.3 Lestijden

Op onze school hanteren we de volgende lestijden voor groep 1 t/m 8: we starten 's morgens om 8.30 uur. 's Middags is er les tot 14.30 uur. Op woensdag zijn de tijden: 08.30 – 12.30 uur.

13.4 Schoolklimaat, veiligheid en schoolcultuur

Schoolklimaat

Auris biedt een veilig schoolklimaat waarin de leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Een veilig schoolklimaat maken we met elkaar. Een veilig schoolklimaat is de basis voor het veiligheidsbeleid van Auris. Dit wordt verder toegelicht in de paragraaf veiligheid.

Veiligheid

De school heeft het veiligheidsbeleid vastgelegd in het schoolveiligheidsplan (zie bijlage). Het schoolveiligheidsplan is Auris-breed afgestemd. Daar waar nodig is het beleid schoolspecifiek verder uitgewerkt. Het doel van het schoolveiligheidsplan is om de medewerkers van de school handvatten te bieden om een veilige leer- en werkomgeving te creëren en adequaat te handelen in onveilige situaties. Het veiligheidsbeleid is ingebed in de pedagogische aanpak, de kwaliteitszorg, het personeelsbeleid en de schoolontwikkeling. Het veiligheidsbeleid wordt regelmatig geëvalueerd en bijgesteld. Het schoolveiligheidsplan beschrijft op welke manier de school de sociale, fysieke en psychische veiligheid van de leerlingen borgt. Een veilige school is een voorwaarde voor de leerlingen om zich optimaal te kunnen ontwikkelen. Het veiligheidsbeleid van Auris is daarom primair gericht op preventie. Dit gebeurt door het bieden van een positieve schoolcultuur, aantrekkelijk onderwijs, een veilige fysieke omgeving en goede externe samenwerking (model SAFE). Daarnaast heeft Auris duidelijke protocollen waarin is vastgelegd hoe te handelen in onveilige of bijzondere situaties en escalatie te voorkomen.

Schoolcultuur

Door duidelijke gedragsregels en gerichte aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling en communicatieve redzaamheid van de leerlingen creëert Auris een positieve schoolcultuur. De leerlingen leren op een respectvolle manier met elkaar om te gaan en problemen en ruzies zelf op te lossen. Een veilige school maken we met elkaar. Het veiligheidsbeleid wordt breed gedragen door alle betrokkenen. We trekken één lijn als het gaat om veiligheid en ondersteunen elkaar bij het handhaven van de veiligheid.

Voor leerlingen en ouders die, in vertrouwen, hun zorgen willen bespreken heeft iedere school minstens één interne vertrouwenspersoon, die door het bestuur is benoemd. De taken van de interne vertrouwenspersoon zijn vastgesteld en vastgelegd in het Kwaliteitshandboek. De interne vertrouwenspersoon is tevens contactpersoon voor de klachtenregeling en coördinator van de acties die volgen uit het protocol op de Meldcode.

Aantrekkelijk onderwijs

Auris werkt aan aantrekkelijk onderwijs door het kind centraal te stellen. Het kind wordt gezien als een uniek en sociaal individu met eigen karaktereigenschappen, kwaliteiten, mogelijkheden, problemen en beperkingen. Er is ruimte voor elk kind om zich in eigen tempo te ontwikkelen. Elke leerling krijgt ondersteuning op maat. Daarnaast

wordt de leerling zoveel mogelijk betrokken bij het vaststellen van het ontwikkelingsperspectief en de eigen leerdoelen.

Fysieke omgeving

In de schoolgebouwen is aandacht voor een goede akoestiek en een juiste signaal-ruisverhouding zodat storende omgevingsgeluiden zoveel mogelijk worden verminderd. Verder wordt rekening gehouden met een goede lichtval. In de lokalen worden alleen visuele materialen opgehangen die het onderwijs het onderwijs ondersteunen.

Voor dove en slechthorende leerlingen worden technische hulpmiddelen ingezet die auditieve informatie visualiseren (denk aan brandalarm, deurbel, etc.).

De fysieke veiligheid wordt geborgd door regelmatige controles en keuringen (o.a. de RI&E), een ontruimingsplan, de aanwezigheid van een centrale preventiemedewerker, een lokale preventiedeskundige, BHV'ers, EHBO'ers en toezichthouders tijdens pauzes en activiteiten.

Protocollen

Auris heeft duidelijke protocollen waarin is vastgelegd hoe te handelen in voorkomende situaties zoals agressief gedrag, pesten en ernstige gebeurtenissen. Auris heeft de volgende protocollen en regelingen:

- Antipestprotocol
- Omgaan met agressie en geweld
- Gedragscode Internet en Sociale Media
- Protocol Medisch handelen
- Schorsen en verwijderen leerlingen
- Auris protocol Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling
- Crisiscommunicatie (opvang leerlingen en personeel bij ernstige incidenten, aangifte doen)
- (Bijna) ongeval
- Auris klachtenbeleid
- Calamiteitenplan
- Ontruimingsplan
- Veiligheidsplan
- Veiligheidsorganisatie

Daarnaast heeft Auris beleid op het gebied van incident melden en omgaan met klachten. Dit draagt bij aan het vergroten van de kwaliteit van het aanbod van Auris.

Alle scholen van Auris hebben een veiligheidscoördinator die verantwoordelijk is voor het totale veiligheidsbeleid. Daarnaast heeft elke school een coördinator en aanspreekpunt antipesten, minimaal één preventiedeskundige, meerdere BHV'ers en EHBO'ers, en een interne en externe vertrouwenspersoon. De coördinator en het aanspreekpunt antipesten kunnen bij één persoon belegd zijn. Op de website van de school is te vinden wie de antipestcoördinator en het aanspreekpunt antipesten zijn. In het veiligheidsplan is beschreven wat de rollen en taken zijn.

13.5 Registraties

Klachtenbeleid

Auris is als lerende organisatie continu gericht op verbetering. Feedback van ouders en leerlingen neemt de school serieus. Medewerkers proberen in dialoog problemen bespreekbaar te maken, op te lossen, genoegdoening te geven en de relatie te herstellen. Lukt het niet tot een oplossing te komen, dan kunnen leerlingen, ouders en leerkrachten contact opnemen met de onafhankelijke en onpartijdige klachtenfunctionaris voor Auris. Auris heeft een Auris-brede klachtenregeling. De klachtenregeling beschrijft de manier waarop klachten kunnen worden ingediend en worden afgehandeld.

Auris is aangesloten bij de onafhankelijke Landelijke Klachtencommissie Onderwijs (LKC). Indien Auris een klacht niet

naar tevredenheid afhandelt, kan de klacht ingediend worden bij het LKC. Klachten over het schooladvies in groep 8 vallen hieronder. Klachten over het (al dan niet) toekennen van een onderwijsarrangement kunnen ingediend worden bij de landelijke geschillencommissie Passend Onderwijs, als de klager niet tevreden is met de afhandeling door Auris.

De klachtenfunctionaris en de interne vertrouwenspersonen registreren (activiteiten rondom) klachten in een registratiesysteem.

Incidentmeldingen

Incidenten worden geregistreerd in het incidentregistratiesysteem van Auris. Hierbij gaat het zowel om fysieke incidenten, bijvoorbeeld ongevallen, als sociale incidenten (bijvoorbeeld agressie). Afhankelijk van de aard en de ernst van het incident wordt er vanuit team kwaliteit met de melder gebeld om de afhandeling te bespreken. Ook het optreden na het incident wordt vastgelegd. Het registratiesysteem voldoet aan de eisen die het Ministerie van OCW heeft gesteld. De geregistreeerde incidenten bevatten geen persoonsgegevens, maar slechts het feit en of de betrokkene een leerling, een medewerker of een derde is. De registratiegegevens blijven nadrukkelijk in het bezit van de school. De gegevens zijn dus niet openbaar. De Inspectie van het Onderwijs krijgt wel inzage in deze gegevens.

De gegevens uit de registratie van klachten en incidenten worden geanonimiseerd benut om ervan te leren.

13.6 Informatie veiligheid

Auris houdt rekening met de privacy van leerlingen, ouders, medewerkers en andere betrokkenen. Daarom heeft Auris een privacybeleid voor onderwijs www.auris.nl/privacy

Auris vindt het van belang dat veilig omgaan met gegevens van personen zo min mogelijk (extra) handelingen van de leraar vraagt. Auris werkt zoveel mogelijk met oplossingen die door de hele organisatie gebruikt worden.

13.7 De vertrouwenspersoon

Onze school kent een interne vertrouwenspersoon. Zij is bekend bij de leerlingen, omdat zij twee keer per jaar een bezoek brengt aan elke groep en dan uitlegt wat haar werkzaamheden zijn.

13.8 Samenwerking

De school werkt intensief samen met ouders en het regulier onderwijs. Daarnaast heeft de school op regelmatige basis een samenwerking met de samenwerkingsverbanden, leerplicht, Centrum voor Jeugd en Gezin, Veilig thuis, Politie.

Samenwerking zorgvoorzieningen (gezinsgerichte behandeling en gespecialiseerde naschoolse behandeling)

Soms hebben de leerling en/of het gezin hulpvragen waarbij gespecialiseerde behandeling vanuit Auris Zorg of een andere ZG zorgaanbieder noodzakelijk is. Het kan hierbij gaan om bijvoorbeeld hulpvragen op het terrein van de sociale vaardigheid en zelfredzaamheid of verwerking en acceptatie van de stoornis. Onze school werkt daarbij nauw samen met de zorgaanbieder om zoveel mogelijk afstemming te hebben over behandeldoelen en de ontwikkeling van het kind. Daarbij zorgt onze school voor een zo goed mogelijke aansluiting in de onderwijssetting bij de behandeldoelen en de toegepaste behandelprincipes.

Externe samenwerking

De scholen van Auris werken samen met diverse externe partijen. De ouders spelen hierbij een belangrijke rol. Onze ervaring is dat de betrokkenheid van ouders bij de school een positieve invloed heeft op het schoolklimaat. Daarnaast werkt Auris samen met externe partijen zoals de leerplichtambtenaar, politie, brandweer, GGD/Wijkteams, JGZ en Gemeente.

Educatief partnerschap

Auris ziet ouders als partners in het ontwikkelproces van de leerling. Ouderbetrokkenheid is dan ook niet vrijblijvend. Ouders en school werken vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid, maar wel in verschillende rollen aan de (school)ontwikkeling van de leerling. Het doel van deze intensieve samenwerking is optimale ontwikkelmogelijkheden voor de leerling. Tegelijkertijd werken we aan een prettige relatie tussen de ouders en de school, waarvan iedereen profijt heeft.

Auris betreft de ouders bij het onderwijs door het voeren van individuele oudergesprekken, groepsbesprekingen en informatie- of themabijeenkomsten. Ook worden ouders uitgenodigd bij de evaluatie en opnieuw vaststellen van het OPP van hun kind. Contact met de ouders verloopt via een besloten online ouderportaal (Social Schools). Daarnaast worden de ouders geïnformeerd via de website, schoolgids, schoolkalender en de nieuwsbrief.

13.9 PCA Organisatiebeleid

Actiepunt	Prioriteit
duurzame inzetbaarheid: het SO en de AD kent vitaal personeel, werkt fysiek verantwoord en heeft een geactualiseerd ouderenbeleid.	gemiddeld

14 Financieel beleid

14.1 Financieel beleid

Financieel beleid Bekostiging

Alle onderwijskundige activiteiten van Auris vinden plaats in de Stichting Onderwijs Koninklijke Auris Groep (bestuursnummer: 41314, BRIN: 01JO). De (lumpsum)bekostiging van deze activiteiten bestaat uit een vast ondersteuningsbudget en een basisbekostiging per leerling van onze (v)so-scholen. Daarnaast zijn nog aanvullende subsidiestromen beschikbaar, zoals: NPO, Lerarenbeurs en Middelen voor werkdrukvermindering.

Financiële verantwoording

De Stichting Onderwijs moet over de toegekende bekostiging en de besteding daarvan jaarlijks verantwoording afleggen. Daartoe stelt de stichting een jaarverslag op. Dit wordt gecontroleerd door een externe accountant, vastgesteld door de Raad van Bestuur, goedgekeurd door de Raad van Toezicht en voor advies voorgelegd aan de centrale Medezeggenschapsraad (MR). Met het jaarverslag legt het bestuur verantwoording af op bestuursniveau. Het jaarverslag bevat slechts beperkt gegevens over de afzonderlijke locaties en onderdelen.

Begroting

De Stichting Onderwijs werkt met een begroting per kalenderjaar. De begroting van de Stichting Onderwijs wordt jaarlijks besproken met de MR. Als bijlage bij de begroting wordt een document opgesteld op basis waarvan gelden binnen de Stichting Onderwijs worden verdeeld over de verschillende onderdelen, de zogenaamde allocatie. Ten aanzien van de allocatie van gelden heeft de MR adviesrecht.

Structuur Koninklijke Auris Groep

De Koninklijke Auris Groep bestaat uit drie stichtingen en ziet er als volgt uit:

De Stichting Koninklijke Auris Groep, de Stichting Onderwijs Koninklijke Auris groep en de Stichting Zorg Koninklijke Auris groep.

Het bestuur en directie van de Koninklijke Auris Groep wordt gevormd door de Raad van Bestuur, Regiodirectie en de Hoofden Auris Ondersteunende Diensten. Binnen de Stichting Koninklijke Auris Groep (Stichting Auris) zijn alle activiteiten van Auris Ondersteunende Diensten (AOD) ondergebracht. De AOD draagt zorg voor uitvoering van een aantal sturende en ondersteunende werkzaamheden op het gebied van Bedrijfsvoering, HR, ICT en Beleid, Onderzoek, Kwaliteit, Innovatie en Communicatie. Het betreft dan activiteiten met een regio-overstijgend karakter. Hiertoe behoren onder meer het (doen) uitvoeren van de volledige financiële administratie, het coördineren van inkoop en huisvestingszaken, de complete personeels- en salarisadministratie waaronder het collectieve contract met de arbodienst, beheren van alle kernsystemen ICT, ontwikkeling van beleid voor onderwijs en zorg, initiëren en

uitvoeren van wetenschappelijk onderzoek, kennisdeling, innovatie, uitvoeren kwaliteitszorg voor de gehele organisatie en verzorgen van de interne en externe communicatie.

Begroting en formatieplannen op regioniveau

De aan de regio's toegekende middelen vormen het kader waarbinnen scholen en diensten hun eigen plannen en begrotingen dienen op te stellen. Dit betekent een begroting en een personele planning per kalenderjaar en een formatieplan met personeelsbegroting per schooljaar. De regiodirecteuren maken daarin eigen beleidskeuzes gelieerd aan de doelstellingen van Auris. In de personele begroting met formatieplan worden opgenomen

- Loonkosten personeel (te onderscheiden in loonkosten ten behoeve van het primair proces en het secundair proces);
- Scholing en opleiding, inhuur extern personeel en overige personeelskosten;
- Toelichting op alle onderdelen verwachte leerlingaantallen;
- Formatiebeleid gerelateerd aan de verschillende functies.

De begrotingen met formatieplan worden opgesteld in een eenduidig format dat door bedrijfsvoering wordt verstrekt. Als uitgangspunt geldt dat de regiodirectie verantwoordelijk is voor de begroting in de regio.

Financiële administratie

De financiële administratie voor alle scholen en diensten wordt gevoerd door AOD. Dat betekent dat alle facturen en salarisbetalingen centraal worden verwerkt. De factuurafhandeling verloopt via het pakket Spend Cloud van ProActive. Conform onze procuratieregeling wordt iedere factuur naar de juiste budgethouders gestuurd ter goedkeuring. Elke (school)locatie beschikt over een kleine kas en over bankfaciliteiten in de vorm van een bankrekening met een beperkt saldo.

Strategisch huisvestingsplan

Auris heeft een adviseur huisvesting die centraal optreedt als loket en eerste aanspreekpunt voor alle huisvestingsaanlegenheden. Daartoe behoren onder andere:

- Het onderhouden van contacten met de gemeenten, inclusief het indienen van de jaarlijkse huisvestingsaanvragen
- Het opstellen van meerjarenonderhoudsplannen.
- Het (laten) uitvoeren van onderhoudswerkzaamheden en het geven van projectmatige ondersteuning op locaties

De adviseur huisvesting is ook betrokken bij het verzorgen van gebruiksvergunningen, arbozaken en het laten opstellen van de wettelijk verplichte risico-inventarisaties. De uitvoering hiervan is belegd bij de centrale preventiemedewerker in samenwerking met de lokale preventiemedewerkers.

Collectieve inkoop

Auris heeft een adviseur Inkoop die aan de hand van het strategisch inkoopbeleid zorgt voor de collectieve inkoop op een aantal gebieden. Hiertoe behoren zaken zoals kopieerapparatuur, schoonmaak en energie. Auris kiest ervoor deze zaken collectief in te kopen uit oogpunt van kwaliteit, professionaliteit, efficiency en te behalen kostenvoordelen. In voorkomende gevallen speelt hier ook de wetgeving rond Europese aanbesteding een rol. Auris heeft hiervoor een aanbestedingskalender. Daarnaast streeft Auris naar partnerschap met haar belangrijkste leveranciers. Verder ondersteunt de adviseur Inkoop de regiodirecteuren bij inkoop van diverse zaken. Bij het inkopen van deze zaken hanteert Auris haar eigen inkoopvoorwaarden. Deze worden op de website (www.auris.nl) vermeld.

Sponsoring

Scholen van Auris aanvaarden geen materiële of geldelijke bijdragen van derden waaraan plichten verbonden zijn in

de vorm van het leveren van publiciteit of diensten. De bijdrage die onze scholen vragen aan ouders ten behoeve van buitenschoolse activiteiten en festiviteiten is op basis van vrijwilligheid. Ouders die deze bijdrage niet kunnen of niet willen voldoen, hebben de mogelijkheid om dit aan te geven bij de leiding van de school. Leerlingen worden nooit uitgesloten van dergelijke activiteiten wanneer deze vrijwillige ouderbijdrage niet wordt voldaan.

14.2 Rapportages

Jaarverslag

Door middel van het jaarverslag legt Stichting Onderwijs Koninklijke Auris Groep verantwoording af per kalenderjaar over de onderwijsactiviteiten en de besteding van de toegekende middelen. Dit jaarverslag bestaat uit een bestuursverslag en een jaarrekening. In het bestuursverslag legt de raad van Bestuur verantwoording af over het laatste kalenderjaar. Deze verantwoording behelst de activiteiten, governance, leerlingstromen en voornaamste toekomstplannen. De jaarrekening geeft de financiële situatie van de stichting weer. Het jaarverslag wordt opgesteld onder verantwoordelijkheid van de Raad van Bestuur, gecontroleerd door een externe accountant en vastgesteld door de Raad van Toezicht. Daarnaast geeft de centrale MR advies op de inhoud van het jaarverslag.

PDCA-cyclus

Ieder jaar wordt, voorafgaand aan het begrotingsproces, de kadernota op basis van de strategische koers opgesteld. In de kadernota wordt het meerjaren financieel beleid vastgesteld. Dit omhelst richtlijnen, spelregels en kaders waarbinnen de centrale en decentrale eenheden de begroting kunnen opstellen. Eén van de spelregels is de allocatie van de te ontvangen middelen naar de verschillende organisatieonderdelen. De centrale MR heeft adviesrecht op de hoofdlijnen van het meerjaren financieel beleid. Binnen de Stichting Onderwijs koninklijke Auris Groep beschrijven de teams in de regio's jaarplannen. Om de activiteiten uit die jaarplannen te realiseren wordt een (financiële) begroting opgesteld. Dit maakt de begroting beleidsrijk. De begroting stelt de regiodirectie (met ondersteuning vanuit de AOD) per kalenderjaar op. Dit is inclusief een formatiebegroting. Om de missie, visie en strategische doelen te behalen wordt naast de jaarbegroting ook een meerjarenbegroting vastgesteld. Iedere vier maanden houdt de regiodirectie een Planning & Verantwoordingsgesprek met de Raad van Bestuur. Hierin verantwoordt de regiodirectie zich over onder andere: beleid, (onderwijs)kwaliteit, financiën, leerlingstromen en overige bijzonderheden. Vervolgens wordt vooruit gekeken naar toekomstige ontwikkelingen.

14.3 NPO-gelden

In het cursusjaar 2021-2022 kregen we te maken met de zogenaamde NPO-gelden. Deze middelen werden door de overheid verstrekt om de opgelopen achterstanden (door Corona en lockdowns) weg te werken. Voor de jaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben we een NPO-plan opgesteld waarin de door ons gekozen interventies zijn uitgewerkt en waarin te lezen is waaraan alle NPO-gelden zijn betaald.

15 Kwaliteitsbeleid

15.1 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg

Auris werkt systematisch aan de kwaliteit van het onderwijs volgens de PDCA-cyclus. Door de PDCA-cyclus steeds weer te doorlopen zijn we ons bewust van de kwaliteit van ons onderwijs en werken we voortdurend aan verbetering. Veranderingen in onze omgeving als gevolg van bijvoorbeeld nieuwe regelgeving of nieuwe wensen/behoefte van de doelgroep kunnen we snel signaleren en opnemen in onze dagelijkse praktijk. Om de scholen te faciliteren en voldoende alignement tussen Auris-breed beleid en schoolbeleid te realiseren heeft Auris als kwaliteitszorgsysteem gekozen voor het instrument Onsbeleidsplan en Mijnschoolplan. Deze instrumenten zijn gebaseerd op het waarderingskader van de inspectie. Vanuit Onsbeleidsplan worden teksten aangeleverd die in alle schoolplannen worden opgenomen. Verder is het mogelijk om vanuit Onsbeleidsplan aandachtspunten voor de scholen mee te geven en de schoolplannen te monitoren. Met behulp van Mijnschoolplan stellen de scholen hun eigen schoolplan op. In Mijnschoolplan kan de volledige PDCA-cyclus doorlopen worden. Mijnschoolplan bevat de volgende onderdelen:

- het schoolplan: beschrijving van het beleid en de plannen voor de komende vier jaar;

- zelfevaluatie op basis van het waarderingskader van de inspectie;
- jaarplan: doelen en plan van aanpak op basis van geconstateerde aandachtspunten en strategische doelstellingen;
- jaarverslag: evaluatie van het jaarplan.

Om de kwaliteit van het onderwijs te meten voert Auris de volgende interne metingen en controles uit:

- cliëntervaringsonderzoek (tweejaarlijks), inclusief veiligheidsmonitor (jaarlijks)
- prestatieanalyse (uitstroom en bestendinging), (jaarlijks)
- leeropbrengstenonderzoek
- interne audits

Op basis van de resultaten uit cliëntervaringsonderzoek, leeropbrengstenonderzoek, prestatieanalyse, financiële resultaten, en interne en externe audits voert de school een zelfevaluatie uit. De verschillende aspecten van de kwaliteitsgebieden uit het waarderingskader van de inspectie krijgen een score van 1 tot 4. Zo nodig worden aandachtspunten benoemd. Vervolgens wordt het jaarplan opgesteld. De ontwikkelpunten worden jaarlijks door de betrokkenen geëvalueerd en er worden verbetermaatregelen vastgesteld. Deze zijn onderdeel van de evaluatie van het jaarplan. De verbetermaatregelen worden meegenomen in de nieuwe jaarplannen.

Cliëntervaringsonderzoek en de veiligheidsmonitor

Cliëntervaringsonderzoek

Auris be vraagt de leerlingen en hun ouders structureel en eenduidig op hun ervaring binnen ons onderwijs. Feedback op onze inspanningen is een belangrijk onderdeel van onze pdca-cyclus. Het doel van het cliëntervaringsonderzoek is enerzijds de verbetering en ontwikkeling van het primaire proces en anderzijds het monitoren van de ervaring en veiligheidsbeleving van de leerling, zoals dit wordt voorgeschreven in de Wet Sociale Veiligheid. Het evaluatie-instrument richt zich op het proces en op de opbrengsten van het primair proces. Er worden vragen gesteld over onderwijs, begeleiding, OPP, communicatie, ouderbetrokkenheid en procedures veiligheid (de veiligheidsmonitor)

De resultaten worden op school- en klasniveau geanalyseerd en besproken. Verbeterpunten worden opgenomen in het jaarplan.

Veiligheidsmonitor

De veiligheidsmonitor is onderdeel van het cliëntervaringsonderzoek. De school be vraagt de leerlingen jaarlijks op de veiligheidsbeleving. De vragen in de veiligheidsmonitor zijn de vragen uit Vensters PO van B&T. Voor de doelgroep van Auris is deze vragenlijst vereenvoudigd wat betreft taalgebruik. Voor jonge leerlingen is een vragenlijst ontwikkeld met picto's die samen met een onderwijsassistent wordt ingevuld.

15.2 PCA Kwaliteitsbeleid

Actiepunt	Prioriteit
AD en SO werken geïntegreerd samen zodat we elkaar versterken in expertise.	gemiddeld
De leerkracht en logopedist werken intensief samen om elkaars expertise te versterken en/of het onderwijsaanbod te intensiveren.	gemiddeld

16 Basiskwaliteit

16.1 Basiskwaliteit

Auris levert ten minste basiskwaliteit. In het schoolplan is beschreven op welke manier Auris hieraan invulling geeft. Jaarlijks wordt de basiskwaliteit geëvalueerd. Op basis hiervan stellen we actiepunten vast die we verwerken in ons jaarplan.

In onderstaande tabel is opgenomen waar het beleid m.b.t. de standaarden te vinden is.

OP4.6	De school heeft beleid om ongeoorloofd verzuim tegen te gaan	Hoofdstuk Organisatiebeleid, paragraaf Registraties
OP4.7	De school heeft beleid om voortijdig schoolverlaten te voorkomen	Hoofdstuk Organisatiebeleid, paragraaf Registraties
OP6.14	De VSO-school zorgt ervoor dat de examinering verloopt volgens het PTA en het examenreglement	Kwaliteitshandboek (sturende processen > Statuten en reglementen > Reglementen > Reglementen onderwijs)
VS1.6	De school heeft veiligheidsbeleid beschreven dat bestaat uit een samenhangende set van maatregelen	Hoofdstuk Organisatiebeleid, paragraaf Schoolklimaat en veiligheid Kwaliteitshandboek > sturende processen > veiligheidsbeleid
VS1.7	Het veiligheidsbeleid is gericht op het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten	Hoofdstuk Organisatiebeleid, paragraaf Schoolklimaat en veiligheid Kwaliteitshandboek > sturende processen > veiligheidsbeleid
SKA1.5	De schoolleiding heeft de visie, ambities en doelen vertaald in onderwijskundig beleid	Hoofdstuk Onderwijskundig beleid
SKA1.7	De schoolleiding heeft beschreven op welke manier ze zorgt voor het realiseren, borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit	Hoofdstuk Kwaliteitszorg Kwaliteitshandboek > sturende processen
SKA1.11	De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met (taal)achterstanden	Hoofdstuk Onderwijskundig beleid, paragraaf zorgstructuur, Het volgen van de leerling en toetsing
SKA1.12	De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met de wettelijke opdracht tot bevordering van burgerschap	Hoofdstuk Onderwijskundig beleid, paragraaf Vakken en methodes
SKA1.13	De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij rekening houdt met specifieke behoeften van de leerlingen	Hoofdstuk Onderwijskundig beleid, paragraaf zorgstructuur
SKA1.14	De schoolleiding beschrijft in haar beleid hoe zij bijdraagt aan gelijke kansen voor alle leerlingen	Hoofdstuk Onderwijskundig beleid, paragraaf zorgstructuur
SKA1.15	De schoolleiding zorgt ervoor dat de resultaten van eerdere evaluaties en de uitkomsten van een interne en externe dialoog zichtbaar zijn in de doelen voor het onderwijskundig beleid	Hoofdstuk Kwaliteitszorg

Verzuim en schoolverlaten

Als een leerling niet ziek is gemeld maar wel afwezig is, neemt de school z.s.m. contact op met de ouders. Dit wordt vastgelegd in het leerlingadministratiesysteem (LAS) Parnassys. Als een leerling regelmatig (ongeoorloofd) afwezig is, gaat de school in gesprek met de ouders en de oudere leerling zelf. Dit doen we om het verzuim goed in de gaten te houden en met deze tijdige signalering zo voortijdig schoolverlaten te beperken.

De school meldt ongeoorloofd verzuim bij de leerplichtambtenaar, via DUO. Dit is wettelijk verplicht wanneer een leerling 4 lesweken na elkaar in totaal 16 uren les- of praktijktijd afwezig was.

16.2 PCA Basiskwaliteit

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Aanbod (OP1)	3,82
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Onderwijstijd (OP4)	3,7
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Afsluiting (OP6)	4
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Veiligheid (VS1)	3,88
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Schoolklimaat (VS2)	4
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Resultaten (OR1)	4
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Sociale en maatschappelijke competenties (OR2)	4
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Visie, ambities en doelen (SKA1)	3,89
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2)	3,82
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3)	4
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Basisvaardigheden [2023] (OP0)	3,77
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Zicht op ontwikkeling en begeleiding [2023] (OP2)	3,76
Basiskwaliteit (V)SO (versie 2021) - Pedagogisch-didactisch handelen [2023] (OP3)	3,72

17 Onze eigen kwaliteitsaspecten

17.1 Eigen kwaliteitsaspecten

Onze Auris kwaliteitsaspecten worden weergegeven in het hoofdstuk 'Onze parels' en 'De strategische koers'.

18 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
PCA Onderwijskundig beleid	Leerlingen hebben inzicht in en kunnen omgaan met hun sterke en minder sterke kanten behorend bij de TOS: psycho-educatie	hoog
	Begrijpend lezen evidence informed aanbieden waardoor leerlingen de schoolnorm van 75% halen.	hoog
	Leerlingen verbeteren hun executieve vaardigheden (EF) als voorwaarde om tot leren te komen	hoog
	Themagericht onderwijs op grond van evidence informed methodiek om het taalaanbod te intensiveren	hoog
PCA Personeelsbeleid	De medewerker voert professionele gesprekken met interne en externe partners en zet daarbij gespreksvaardigheden in middels evidence informed technieken	gemiddeld
	De medewerkers voeren gezamenlijk intervisiegesprekken om de expertiseorganisatie verder vorm te geven.	gemiddeld
	Bevordering van de samenwerking tussen AD en SO door medewerkers kennis te laten maken met elkaars werkwijzen	gemiddeld
	De medewerkers zijn handelingsbekwaam bij leerlingen met gedragsproblemen.	gemiddeld
	Medewerkers voeren een ontwikkelgesprek in de gesprekkencyclus ten aanzien van het persoonlijk functioneren.	laag
PCA Organisatiebeleid	duurzame inzetbaarheid: het SO en de AD kent vitaal personeel, werkt fysiek verantwoord en heeft een geactualiseerd ouderenbeleid.	gemiddeld
PCA Kwaliteitsbeleid	AD en SO werken geïntegreerd samen zodat we elkaar versterken in expertise.	gemiddeld
	De leerkracht en logopedist werken intensief samen om elkaars expertise te versterken en/of het onderwijsaanbod te intensiveren.	gemiddeld

19 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
PCA Onderwijskundig beleid	Begrijpend lezen evidence informed aanbieden waardoor leerlingen de schoolnorm van 75% halen.
	Leerlingen verbeteren hun executieve vaardigheden (EF) als voorwaarde om tot leren te komen
PCA Personeelsbeleid	De medewerker voert professionele gesprekken met interne en externe partners en zet daarbij gespreksvaardigheden in middels evidence informed technieken
	De medewerkers voeren gezamenlijk intervisiegesprekken om de expertiseorganisatie verder vorm te geven.
	Bevordering van de samenwerking tussen AD en SO door medewerkers kennis te laten maken met elkaars werkwijzen
	Medewerkers voeren een ontwikkelgesprek in de gesprekkencyclus ten aanzien van het persoonlijk functioneren.
PCA Organisatiebeleid	duurzame inzetbaarheid: het SO en de AD kent vitaal personeel, werkt fysiek verantwoord en heeft een geactualiseerd ouderenbeleid.
PCA Kwaliteitsbeleid	AD en SO werken geïntegreerd samen zodat we elkaar versterken in expertise.
	De leerkracht en logopedist werken intensief samen om elkaars expertise te versterken en/of het onderwijsaanbod te intensiveren.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

20 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
PCA Onderwijskundig beleid	Leerlingen hebben inzicht in en kunnen omgaan met hun sterke en minder sterke kanten behorend bij de TOS: psycho-educatie
	Begrijpend lezen evidence informed aanbieden waardoor leerlingen de schoolnorm van 75% halen.
	Leerlingen verbeteren hun executieve vaardigheden (EF) als voorwaarde om tot leren te komen
PCA Personeelsbeleid	De medewerker voert professionele gesprekken met interne en externe partners en zet daarbij gespreksvaardigheden in middels evidence informed technieken
	De medewerkers voeren gezamenlijk intervisiegesprekken om de expertiseorganisatie verder vorm te geven.
	De medewerkers zijn handelingsbekwaam bij leerlingen met gedragsproblemen.
PCA Organisatiebeleid	duurzame inzetbaarheid: het SO en de AD kent vitaal personeel, werkt fysiek verantwoord en heeft een geactualiseerd ouderenbeleid.
PCA Kwaliteitsbeleid	AD en SO werken geïntegreerd samen zodat we elkaar versterken in expertise.
	De leerkracht en logopedist werken intensief samen om elkaars expertise te versterken en/of het onderwijsaanbod te intensiveren.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

21 Meerjarenplanning 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
PCA Onderwijskundig beleid	Leerlingen hebben inzicht in en kunnen omgaan met hun sterke en minder sterke kanten behorend bij de TOS: psycho-educatie
	Begrijpend lezen evidence informed aanbieden waardoor leerlingen de schoolnorm van 75% halen.
	Themagericht onderwijs op grond van evidence informed methodiek om het taalaanbod te intensiveren
PCA Personeelsbeleid	De medewerkers voeren gezamenlijk intervisiegesprekken om de expertiseorganisatie verder vorm te geven.
	De medewerkers zijn handelingsbekwaam bij leerlingen met gedragsproblemen.
PCA Kwaliteitsbeleid	AD en SO werken geïntegreerd samen zodat we elkaar versterken in expertise.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

22 Meerjarenplanning 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
PCA Onderwijskundig beleid	Leerlingen hebben inzicht in en kunnen omgaan met hun sterke en minder sterke kanten behorend bij de TOS: psycho-educatie
	Themagericht onderwijs op grond van evidence informed methodiek om het taalaanbod te intensiveren
PCA Personeelsbeleid	De medewerkers voeren gezamenlijk intervisiegesprekken om de expertiseorganisatie verder vorm te geven.
	De medewerkers zijn handelingsbekwaam bij leerlingen met gedragsproblemen.
PCA Kwaliteitsbeleid	AD en SO werken geïntegreerd samen zodat we elkaar versterken in expertise.

Het schoolplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

Objective (Thema)	Goals (Doelstelling 23-27)	Strategies (Activiteiten)	Scholing	Action Plan (wie, wanneer)	Dashboard (Evaluatie)
Onderwijskundige ontwikkeling	Leerlingen hebben inzicht in en kunnen omgaan met hun sterke en minder sterke kanten behorend bij de TOS	Psycho educatie (PE) is structureel ingebed in het SO onderwijsaanbod. Psych educatie komt waar nodig voor in de individuele doelen. De methodiek komt voort uit de standaarden.	2024-2025 mogelijk Teamscholing psycho educatie (SO en AD)	Werkgroep Psycho-educatie AD en SO 2024-2025: plan maken oriëntatie op realisatiedoel (waar willen we naar toe), wat is daar voor nodig, wat is er al? Ontwikkelen leerlijn PE 2025-2026 Implementatie 2026-2027 Borgingssystematiek	Psycho-educatie maakt deel uit van het reguliere onderwijsaanbod op school en binnen de AD (leerroutekaart, groepsplan).
	Begrijpend lezen evidence informed aanbieden waardoor leerlingen de schoolnorm van 75% behalen.	Schoolontwikkeling op het gebied van onderwijsaanbod begrijpend lezen; het begrijpend lezen aanbod op het SO en AD vindt evidence informed plaats (methode/methodiek/leerlijn)	2023-2024 mogelijk Teamscholing begrijpend lezen (SO en AD)	Werkgroep begrijpend lezen AD en SO Praktijkonderzoeker toetst aanbod 2023-2024: Plan 2022-2023 verder uitwerken (SO): methode/methodiek kiezen, leerlijn vaststellen en geïntegreerd onderwijsaanbod vastleggen, deels implementeren, opgedane expertise delen met AD	aug. 2025 Begrijpend lezen wordt aangeboden volgens de leerroutekaart BL.

				2024-2025 Implementatie afronden	
				2025-2026 Borgingssystematiek	
Leerlingen verbeteren hun executieve vaardigheden als voorwaarde om tot leren te komen	Kernontwikkeling gericht op verbeteren executieve functies (EF) van AD en SO leerlingen (leren leren). Eigenaarschap leerlingen verbeteren door het ontwikkelen van EF bij AD en SO leerlingen	2023-2024 Teamscholing “invloed van de EF op het leren bij TOS en D/SH leerlingen”	Gezamenlijke werkgroep leren leren AD en SO Praktijkonderzoeker neemt deel aan opzet en uitvoering plan 2023-2024: Plan 2022-2023 verder uitwerken (AD en SO): leerlijn en geïntegreerd onderwijsaanbod vaststellen, implementeren 2024-2025 Borgingssystematiek		
Themagericht onderwijs op grond van evidence informed methodiek om het taalaanbod te intensiveren.	Onderwijsaanbod (naast de kernvakken) vindt geïntegreerd en themagericht plaats	2024-2025 Wat nodig is naar aanleiding bevindingen oriëntatiefase	2025-2026 Huidig themagericht onderwijsaanbod wordt getoetst aan de standaarden (is het evidence informed) 2026-2027 Oriëntatie op gewenste situatie, wat is er al (evidence informed), wat wordt toegevoegd. Toetsing door praktijkonderzoeker		

Samenwerking	<p>Er is een geïntegreerde manier van samenwerken tussen AD en SO, zodat we elkaar versterken in expertise.</p>	<p>Bij elke activiteit van het jaarplan wordt nagedacht hoe de verbinding gemaakt kan worden tussen de AD en het SO waarbij we gebruik maken van elkaars expertise.</p> <p>Er worden gezamenlijke activiteiten georganiseerd voor SO en AD.</p> <p>Gezamenlijke intervisiemomenten SO en AD</p> <p>Voor medewerkers in het SO en binnen de AD is er de mogelijkheid aan te sluiten bij een CVL.</p> <p>Voor medewerkers in het SO en binnen de AD is er de mogelijkheid aan te sluiten bij werkgroepen.</p> <p>Medewerkers in het SO en binnen de AD worden uitgenodigd deel te nemen aan scholingsmomenten/voorlichtingen.</p>	N.v.t.	<p>Start schooljaar 2023-2024 Schooljaar 2023-2027 De BOS-werkgroep organiseert gezamenlijke activiteiten voor het SO en de AD</p> <p>Er wordt een gezamenlijke materialenmarkt georganiseerd</p> <p>Schooljaar 2024-2025 Gezamenlijke intervisiebijeenkomst SO en AD</p> <p>Schooljaar 2026-2027 Gezamenlijke studiedag over het "4 jarenplan 2027-203" evaluatie en nieuw plan.</p>	<p>Teamleiders houden hier zicht op. Er worden ieder jaar minimaal 2 gezamenlijke studiebijeenkomsten georganiseerd.</p> <p>Jaarlijks worden de jaarplannen gedeeld.</p> <p>De samenwerking wordt individueel besproken tijdens het FG.</p> <p>Jaarlijks wordt er een overzicht gemaakt wie in welke werkgroep/ leerteam zit.</p>
	<p>Leerkracht en logopedist werken intensiever samen om elkaars expertise te versterken en/of het onderwijsaanbod te intensiveren. Met als doel een zo kort mogelijke doorlooptijd.</p>	<p>In de groep wordt, daar waar mogelijk, gezamenlijk gewerkt aan logopedische doelen.</p> <p>De logopedist coacht de leerkracht in strategieën vanuit de LPMP methodiek</p>	<p>LPMP nieuwe medewerkers 1/2</p> <p>Coachingsvaardigheden</p>	<p>Schooljaar 2023-2024 Leerteam intensivering onderwijsaanbod</p>	<p>Tijdens groepsbesprekingen wordt de behandelwijze en -setting geëvalueerd De leerkracht en logopedist bespreken elke 4 weken hun aanbod en handelingswijze.</p>
	<p>Samenwerking met de Pabo/ Curio is geïntensiveerd waarbij afspraken voor iedereen helder zijn ten behoeve</p>	<p>Er wordt een visie gemaakt over de samenwerking met de Pabo/Curio.</p> <p>Het stagebeleid wordt opnieuw bekeken</p>	n.v.t.	<p>Schooljaar 2023-2024 De teamleiders hebben een visie opgesteld</p> <p>Schooljaar 2024-2025</p>	<p>De visie en de afspraken worden vastgelegd in een afsprakenboek</p>

	van de arbeidsmarktproblematiek en de beeldvorming.	Er is een vast aanspreekpunt voor stagiaires		De teamleiders zetten concrete acties uit omtrent het stage-begeleid Acties en afspraken worden gecommuniceerd naar het team	
Professionalisering	De medewerker voert professionele gesprekken met interne en externe partners en zet daarbij gespreksvaardigheden in middels evidence informed technieken. De leerkracht/ AD-er voert in principe het gesprek met ouders en/ of de reguliere school en bespreekt dit waar nodig met IB-er of orthopedagoog.	Er wordt eerst door de werkgroep geïnterviewd waar behoefte aan is. Scholing Het oefenen van professionele gesprekken onder begeleiding en met elkaar SO/AD Vervolg DISC in relatie met gespreksvaardigheden	Extern bureau en/of gebruik maken van interne kennis	Schooljaar 2023-2024: Externe scholing met als onderwerp gespreksvaardigheden Schooljaar 2023-2024 De werkgroep DISC vormt samen met het SO een nieuw werkgroep Gespreksvaardigheden Schooljaar 2024-2025: Oefenen door middel van casuïstiek SO en AD	Borgen door jaarlijks terugkerende casuïstiekbespreking SO en AD De gesprekken met ouders worden gevoerd door de leerkracht.
	De medewerkers voeren gezamenlijk intervisiegesprekken om de eigen professionalisering te vergroten.	Intervisie binnen het SO Gezamenlijke intervisie SO en AD	Algemene scholing intervisiescholing voor het SO Opleiden van intervisiebegeleiders/kartrekkers SO en AD	Schooljaar 2023-2024: Medewerkers van het SO worden opgeleid tot intervisiebegeleiders (door de AD of extern) en kijken minimaal één keer mee tijdens een intervisiemoment. Schooljaar 2024-2025: De medewerkers voeren in vaste groepen intervisie onder begeleiding van een	Er worden vaste momenten intervisiemomenten gepland in het jaarrooster De jaarlijkse intervisie AD en SO wordt ingepland in de jaarroosters

				<p>intervisiebegeleider van het SO of de AD</p> <p>Schooljaar 2026-2027 Er wordt een gezamenlijke intervisiebijeenkomst georganiseerd voor SO en AD</p>	
	<p>Bevordering van de samenwerking tussen ambulante dienstverleners en leerkrachten SO door startende en zittende medewerkers kennis te laten maken van elkaar, evidence informed, werkwijzen en methodieken (standaarden AD en PLUS, Kennisbank)</p>	<p>Start van het project Quincunx: Nieuwe medewerkers gaan op werkbezoek bij het SO en AD</p> <p>Zittende medewerkers gaan één in de 3 jaar op werkbezoek in het kader van professionalisering.</p>	n.v.t	<p>Schooljaar 2023-2024: De medewerkers voert beschikbare opdrachten uit en reflecteert hierop.</p> <p>De nieuwe medewerkers observeert een andere manier van werken middels een kijkwijzer en gaat het dialoog aan.</p>	<p>In MijnAuris ontvangt de medewerker het signaal dat de stage of het werkbezoek ingepland kan worden.</p>
	<p>De medewerker is handelingsbekwaam bij leerlingen met gedragsproblemen.</p>	<p>De medewerkers hebben tools gekregen om adequaat te handelen bij gedragsproblemen.</p> <p>Pedagogisch handelen vanuit methodieken welke vastgelegd worden in een protocol.</p> <p>Intervisie met als onderwerp pedagogisch handelen *Iedereen die met kinderen werkt kan hierbij aansluiten: onderwijsassistent, leerkracht, logopedist, ambulante dienstverlener en leerlingbegeleiders, etc.</p>	<p>Samenwerking met het samenwerkingsverband</p> <p>Samenwerking met het cluster 4</p> <p>Samenwerking Fontys en Avans+ (gedragsspecialisten)</p>	<p>Schooljaar 2024-2025: De werkgroep SEO inventariseert wat de behoefte is en waar kennis vandaan gehaald kan worden (EF).</p> <p>Schooljaar 2025-2026: De werkgroep SEO organiseert scholingsactiviteiten SO en AD (leerlingbegeleiders)</p> <p>Schooljaar 2026-2027: Intervisie</p>	<p>Minder uitstroom naar Cluster 4.</p>

	Er vindt intensivering plaats op inhoud tussen de AD en het SO omtrent onderwijs en ondersteuningsarrangement.	<p>Samenwerking omtrent C&A's</p> <p>Samenwerking SO naar VO</p> <p>Samenwerking SO naar AD</p> <p>Samenwerking opschaling naar intensief</p>		<p>Schooljaar 2023-2024: De werkgroep Zorg en Begeleiding in samenwerking met de AD onderzoekt hoe dit doel vorm te geven.</p> <p>Schooljaar 2024-2025: Pilot met concrete acties</p> <p>Schooljaar 2025-2026: Afspraken worden gecommuniceerd en vastgelegd</p>	Afspraken worden vastgelegd in een afsprakenboek
Duurzame inzetbaarheid	Vitaal personeel: -Gezonde balans spanning/ontspanning	Voldoende bewegings- en ontspanningsmogelijkheden		wg BOS jaarlijks vanaf 2023-2024 wg vitaliteit 2023-2024	Jaarlijkse evaluatie werkgroepen
	-Verantwoord fysiek werken	Promotie gezonde leefstijl		wg vitaliteit 2023-2024	
	-Geactualiseerd ouderenbeleid	Aandacht voor ergonomisch werken / fysieke ontlasting	Teamleider en arbodeskundige /HR-adviseur	Arbodeskundige en teamleider 2023-2024	RIE FG met teamleider
		Fysieke belasting oudere medewerkers waar mogelijk verlagen		Arbodeskundige en teamleider 2024-2025	RIE FG met teamleider
		Als specifiek onderwerp in de gesprekkencyclus opnemen		Arbodeskundige en teamleider 2024-2025	RIE FG met teamleider

Culturele diversiteit	Leerlingen maken kennis met elkaars culturen	Activiteitsaanbod vanuit een brede culturele achtergrond		Werkgroep Culturele diversiteit 2025-2026	Jaarplanning schooljaar Werkgroep evaluatie
	Personeel vergroot kennis en attitude afgestemd op de (multiculturele) diversiteit van onze populatie en de samenleving	Lesaanbod nagaan passend bij onze populatie		Werkgroep Culturele diversiteit 2025-2026	Overzicht per bouw, bouwoverleg
		Diversiteit binnenhalen		Ouders uitnodigen Werkgroep Culturele diversiteit (SO en AD) 2025-2026	Werkgroep evaluatie
	Communicatie met meertalige ouders verbeteren om de ouderbetrokkenheid te verhogen	Inzet ondersteunend tekenen bij oudergesprekken	Ondersteunend tekenen (PvdM)	(wie pilot: ?) 2024-2025	Evaluatie en advies
		Inzet digitale middelen als tolkmogelijkheid bij oudergesprekken		(wie pilot: ?) 2024-2025	Evaluatie en advies
	Omgaan met meertaligheid van leerlingen	Beleid ontwikkelen t.b.v. meertalige leerlingen		Expertisegroep logopedie i.s.m. MWidW en leerteam AD 2024-2025	Beleidsstuk meertalige leerlingen
		Wat moeten we met meertaligheid? Wat betekent dit voor aanbod?			