

# Schoolplan 2023-2027

**Auris College Leiden**  
LEIDEN



# Inhoudsopgave

<b>Inhoudsopgave</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2 Schoolbeschrijving</b>	<b>3</b>
<b>3 Sterkte-zwakteanalyse</b>	<b>4</b>
<b>4 Risico's</b>	<b>5</b>
<b>5 De missie van de school</b>	<b>5</b>
<b>6 Onze parels</b>	<b>5</b>
<b>7 De strategische koers</b>	<b>6</b>
<b>8 Visie van Auris op lesgeven</b>	<b>8</b>
<b>9 Visie van Auris op identiteit</b>	<b>9</b>
<b>10 Onderwijskundig beleid</b>	<b>9</b>
<b>11 Personeelsbeleid</b>	<b>13</b>
<b>12 Organisatiebeleid</b>	<b>15</b>
<b>13 Financieel beleid</b>	<b>19</b>
<b>14 Kwaliteitsbeleid</b>	<b>22</b>
<b>15 Basiskwaliteit</b>	<b>23</b>
<b>16 Onze eigen kwaliteitsaspecten</b>	<b>24</b>
<b>17 Actiepunten 2023-2027</b>	<b>25</b>
<b>18 Meerjarenplanning 2023-2024</b>	<b>26</b>
<b>19 Meerjarenplanning 2024-2025</b>	<b>27</b>
<b>20 Meerjarenplanning 2025-2026</b>	<b>28</b>
<b>21 Meerjarenplanning 2026-2027</b>	<b>29</b>

## 1 Inleiding

### 1.1 Inleiding

Dit is het schoolplan van Auris College Leiden. 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 Schoolbeschrijving

### 2.1 Auris onderwijs

Gegevens van de stichting	
Naam stichting:	Auris Onderwijs
Raad van bestuur	Mevr. H. Hendrikk Dhr. T. van der Wielen
Straat + nr.:	Ammanplein 2
Postcode + plaats:	3031 RT Rotterdam
Telefoonnummer:	010 888 96 00
E-mailadres:	<a href="mailto:info@auris.nl">info@auris.nl</a>
Websiteadres:	<a href="http://www.auris.nl">www.auris.nl</a>

Gegevens van de school	
Naam school:	Auris College Leiden
Regiodirecteur:	Mevr. M. Stassen
Teamleider(s):	Mevr. M. Toret en mevr. G. Beij
Straat + nr.:	Obrechtstraat 4
Postcode + plaats:	2324 VN Leiden
Telefoonnummer:	071- 5761990
E-mailadres:	<a href="mailto:auriscollegeleiden@auris.nl">auriscollegeleiden@auris.nl</a>
Websiteadres:	<a href="http://www.auriscollegeleiden.nl">www.auriscollegeleiden.nl</a>

Onze school is een leslocatie binnen de instelling Auris. De instelling biedt speciaal onderwijs aan leerlingen die doof of slechthorend (DSH) zijn of een ernstige taalontwikkelingsstoornis (TOS) hebben 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 doof, slechthorend (DSH) zijn en/of een ernstige taalontwikkelingsstoornis (TOS) hebben. Auris maakt onderscheid tussen de doelgroep DSH enerzijds en de groep TOS anderzijds. Elke doelgroep stelt eigen eisen aan specialisten en aan het pedagogisch-didactisch klimaat.

Op onze school zitten 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 ook leerlingen die 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 jongeren op een positieve wijze uitgedaagd worden om de (culturele) aspecten van het slechthorend zijn te onderzoeken en te internaliseren in hun identiteit.

### 3 Sterkte-zwakteanalyse

#### 3.1 Sterkte-zwakteanalyse

STERKE KANTEN SCHOOL	ZWAKKE KANTEN SCHOOL
Veiligheid en schoolklimaat Praktijkvorming en stage Betrokken medewerkers	Cyclisch werken Ouderbetrokkenheid en communicatie
KANSEN	BEDREIGINGEN
Aanscherpen van OPP en CvL gesprekken Samenwerken met reguleren scholen, het SWV en gemeenten Doorontwikkeling van expertise 12+	Afnemend leerlingaantal en daarmee bieden van intensief arrangement voor leerlingen die dit nodig hebben Onzekerheid toekomst VSO vanwege veranderende omstandigheden Ondervertegenwoordiging van het VSO binnen onze organisatie

Actiepunt	Prioriteit
Cluster 2 expertise (12+) waarborgen	gemiddeld
We zullen meer en beter communiceren naar ouders wat we doen en leren op school (ook inhoudelijk qua onderwijs)	gemiddeld
Leerlingbetrokkenheid vergroten door meer activiteiten op te zetten en uit te voeren en de lessen interactiever en praktischer te maken.	gemiddeld
Doorontwikkeling en verdere professionalisering stagebureau en arbeidstoeleiding	gemiddeld

## 4 Risico's

### 4.1 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:

- Afnemende leerlingaantal
- Veranderende omgeving (wetgeving en landelijk beleid)

Dit zijn geen risico's waar we zelf maatregelen op kunnen nemen of invloed op hebben. Wel zijn we bezig met het onderzoeken van mogelijkheden om ons onderwijs op een andere manier vorm te geven.

## 5 De missie van de school

### 5.1 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.

## 6 Onze parels

## 6.1 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
 Veiligheid en schoolklimaat: Er heerst een prettige sfeer op school, waarin medewerkers en leerlingen op een fijne manier met elkaar omgaan. Leerlingen ervaren ruimte en veiligheid om met teamleden in contact te treden, ook over bijv. pesten en andere problemen. Docenten hebben goed zicht op individuele leerlingen en wat zij nodig hebben.	VS2 - Schoolklimaat
 Praktijkvorming en stage: De stage kent een goede opbouw en school is succesvol in het vinden van stage- en werkplekken. We hebben hoge ambities en boeken succes met ons beleid. Elke leerling verlaat de school met een passende (werk)plek.	OP5 - Praktijkvorming/stage
 Betrokken medewerkers: Het team is kritisch, op een constructieve en opbouwende manier, neemt eigenaarschap en het zelf oplossend vermogen is groot. Er is een grote mate van eigen verantwoordelijkheid.	OP3 - Pedagogisch-didactisch handelen
 Hoge bestendinging: veel leerlingen die uitstromen, zitten na 2 jaar nog steeds op dit uitstroomniveau (90%)	OR1 - Resultaten

## 7 De strategische koers

### 7.1 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 totaal aanbod. 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.

### **Koers VSO**

Vanuit de visie op inclusief onderwijs en de huidige realiteit op de Auris-colleges hebben we als VSO scholen de samenwerking gezocht. Deze samenwerking hebben we geformaliseerd in een "gezamenlijke ambitie". Onze gezamenlijke ambitie omvat het waarom en wat van onze samenwerking.

#### *Gezamenlijke ambitie:*

Het is onderdeel van onze opdracht ervoor te zorgen dat onze leerlingen zich optimaal ontwikkelen zodat zij effectief kunnen meedoen aan de samenleving.

Als VSO-scholen binnen Auris worden we echter geconfronteerd met de gevolgen van een veranderende omgeving. Hierbij valt te denken aan wetgeving en landelijk beleid, leerlingaantallen, personeelstekorten, een veranderende doelgroep, taakbeleid en (de beleving van) werkdruk maar ook de vertegenwoordiging van het VSO binnen onze organisatie.

Samenwerking tussen de scholen is noodzakelijk omdat - in ons streven naar inclusie- samen een beter resultaat kan

worden bereikt. Door onze 12+ expertise te bundelen en samen op te trekken, zijn we in staat om onze expertise efficiënt in te zetten en te behouden voor de toekomst. Hierdoor zijn we blijvend in staat om de leerling die onze 12+ expertise nodig heeft, kwalitatief goed passend onderwijs te bieden.

Hierbij dient sprake te zijn van:

- een gezamenlijke visie op inclusief onderwijs,
- samenwerking op scholingsagenda, school- en jaarplan,
- gezamenlijke zorg- en kwaliteitsstructuur,
- doorontwikkelen en borgen van evidence based standaarden VSO,
- eenduidige profilering van de 12+ expertise,
- centrale regie/coördinatie op samenwerking,
- ruimte voor 'couleur locale' in afstemming met de eigen regio.

Bij onze ambitie om leerlingen effectief te laten meedoen aan de samenleving, hoort dat zij zo veel als mogelijk inclusief onderwijs genieten. Echter, de externe context vraagt om aanhaken op ontwikkelingen (wetgeving, onderzoek, landelijk beleid en ontwikkelingen). De interne context vraagt om zorgvuldigheid en duidelijkheid naar medewerkers. Om ons voor te bereiden op die onduidelijke toekomst kiezen we voor een zo helder mogelijk plan dat houvast biedt aan medewerkers. We kiezen ervoor om in de komende schoolplanperiode toe te werken naar duurzame initiatieven voor inclusief onderwijs. We starten met de basis op orde: een fundament van goed onderwijs op de drie VSO-locaties met een cultuur gericht op samenwerking. In schooljaar 2023/2024 zullen verkennende gesprekken in de regio's gevoerd worden. In de twee jaren daarna gaan we initiatieven opstarten, ontwikkelen en uitbreiden zodat onze leerlingen het passende onderwijs dat zij nodig hebben zo inclusief mogelijk kunnen krijgen. Terwijl onze initiatieven ontwikkeld en uitgevoerd worden zullen steeds meer ingrediënten onderweg duidelijk worden; onderzoeksresultaten, beleid en wetgeving gaan ons helpen in het bepalen van de koers in de nieuwe schoolplanperiode. De fasering ziet er als volgt uit:



Speerpunten	
1.	Samenwerking tussen de VSO's: - een gezamenlijke visie op inclusief onderwijs, - samenwerking op scholingsagenda, school- en jaarplan, - gezamenlijke zorg- en kwaliteitsstructuur, - doorontwikkelen en borgen van evidence based standaarden VSO, - eenduidige profilering van de 12+ expertise, - centrale regie/coördinatie op samenwerking, - ruimte voor 'couleur locale' in afstemming met de eigen regio.
2.	Verkennend onderzoek in de regio, initiatieven ontwikkelen en opstarten, zodat onze leerlingen het passende onderwijs dat zij nodig hebben zo inclusief mogelijk kunnen krijgen.

## 8 Visie van Auris op lesgeven

### 8.1 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.

## **9 Visie van Auris op identiteit**

### **9.1 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.

Op de tweetalige locaties is daarnaast aandacht voor de dovenscultuur en identiteitsontwikkeling van DSH-leerlingen.

## **10 Onderwijskundig beleid**

### **10.1 Identiteit**

### **10.2 Burgerschap**

### **10.3 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 vso**

De Auris Colleges bieden voortgezet speciaal onderwijs aan op het niveau vmbo onderbouw met uitstroomperspectief vervolgonderwijs, en een praktijkroute met uitstroomperspectief Entree/ MBO 2, arbeid of dagbesteding. In het vso worden de leerlijnen van de CED-groep gehanteerd, die gebaseerd zijn op de kerndoelen vo, de referentieniveaus voor taal en rekenen en het ERK voor Engels.

### **10.4 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.

Voor het woordenschatonderwijs gebruiken we de methodiek Met Woorden in de Weer.

Voor het grammaticaonderwijs wordt de methodiek Metataal door logopedisten toegepast op 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 en de problemen met het automatiseren vanuit de TOS. 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.

### **Overige vakken**

Op het Auris college Leiden werken we met twee routes: de VMBO route en de arbeidsroute.

Op het VMBO volgen we het volledige reguliere VO curriculum inclusief gebruikte methodes, zodat de doorstroom naar regulier onderwijs goed kan verlopen.

Op onze arbeidsroute is er naast de kernvakken en algemeen vormende vakken veel aandacht voor het ontwikkelen van werknemersvaardigheden en opbouw in de stage.

In beide routes is er daarnaast veel aandacht voor de ontwikkeling van communicatieve redzaamheid en sociale vaardigheden onder andere door de groepslessen logopedie.

## **10.5 Leertijd**

De minimale onderwijstijd in het vso verschilt per uitstroombestemming. Zo geldt voor leerlingen met het uitstroomprofiel arbeid en dagbesteding dat zij minimaal 1.000 uur onderwijs per schooljaar moeten krijgen. Voor leerlingen met het uitstroomprofiel vervolgonderwijs geldt een verplichte onderwijstijd van minimaal 3.700 uur in vier jaar.

## **10.6 Pedagogisch-didactisch handelen**

Het orthopedagogisch 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 mentor, de logopedist en zorgcoördinator 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.

## **10.7 Afstemming**

De leerkracht differentieert in aanbod en aanpak binnen de groep en/of groepsoverstijgend, vanwege de grote verschillen in de gevolgen van de stoornis en cognitief niveau.

## **10.8 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 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 eventueel een schoolmaatschappelijk werk en/of een jeugdarts.

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.

## 10.9 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 groepshandelsplan; 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.

In het tweetalig onderwijs aan dove en slechthorende leerlingen adviseert de taalkundige over het taalbeleid, taalaanbod, taalonderwijs en de afstemming tussen Nederlands (en NmG) en de Nederlandse Gebarentaal en het lezen. De NGT-docent speelt een belangrijke rol in de NGT-ontwikkeling.

## Schoolondersteuningsprofiel

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

## 10.10 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, logopedische toetsen en eventueel de toets NGT. 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 en Somtoday). Ouders worden structureel geïnformeerd over de toetsresultaten tijdens de bespreking van het OPP.

## 10.11 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).

**10.12 PCA Onderwijskundig beleid**

Actiepunt	Prioriteit
aanschaf benodigde ICT Hardware	gemiddeld
Decanaat: pilot gebruik compasser	gemiddeld
Decanaat: samenwerking MBO organisaties	laag
ICT: opzetten van plan rondom digitale middelen in onderwijs	hoog

**11 Personeelsbeleid**

**11.1 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 ondervetegenwoordigd zijn. Van de teamleiders bij Auris is 78% vrouw, bij de directeuren 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).

### **11.2 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.

### **11.3 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.

### **11.4 Bevoegdheid en bekwaamheid**

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

### **11.5 Begeleiding**

Voor nieuwe medewerkers heeft elke school een inwerkprogramma en een mentor. Auris heet nieuwe medewerkers welkom met een onboardings-programma.

Op het Auris college Leiden coachen de logopedisten de docenten op cluster 2 vaardigheden. Hierbij is extra aandacht voor nieuwe docenten.

## 11.6 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.

## 11.7 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.

## 11.8 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 Organisatiebeleid

## 12.1 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

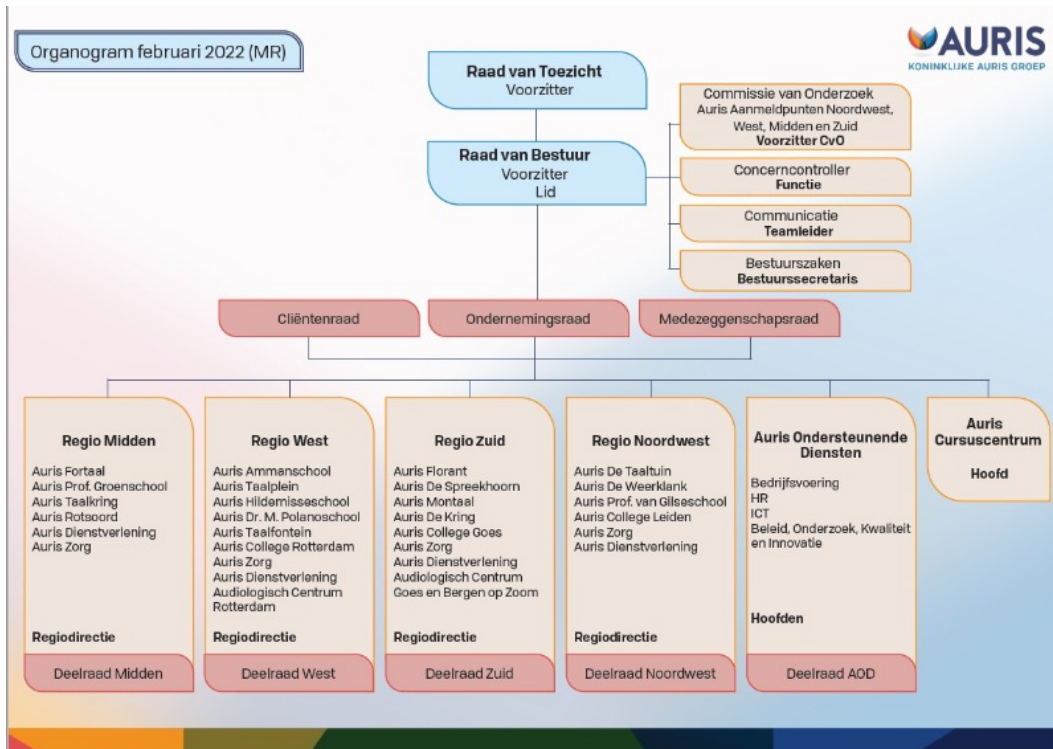
regiodirecteur verantwoordelijk voor de uitvoering van het onderwijskundig beleid, het personeelsbeleid en het financieel beleid op de school of dienst volgens de richtlijnen die hiervoor door het bestuur zijn opgesteld.

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.



## **12.2 Groeperingsvormen op school**

### **Voor vso**

De Auris Colleges bieden voortgezet speciaal onderwijs aan op het niveau vmbo onderbouw met uitstroomperspectief vervolgonderwijs, en een arbeidsroute met uitstroomperspectief Entree/ MBO 2, arbeid of dagbesteding. De lessen in de praktijkstroom zijn meer praktijkgericht dan de lessen in de vmbo stroom.

## **12.3 Lestijden**

## **12.4 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.

## **12.5 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.

## 12.6 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](http://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.

## 12.7 Samenwerking

De school werkt intensief samen met ouders en het regulier onderwijs. Daarnaast heeft de school op regelmatige basis een samenwerking met de samenwerkingsverbanden, schoolmaatschappelijk werk, leerplicht, GGMD (Geestelijke Gezondheidszorg en Maatschappelijke Dienstverlening voor mensen die doof zijn of een hoorprobleem hebben en hun naasten), Centrum voor Jeugd en Gezin, Veilig thuis, Politie, sport- en andere vereniging.

### 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 (Parro, Social Schools). Daarnaast worden de ouders geïnformeerd via de website, schoolgids, schoolkalender en de nieuwsbrief.

## 13 Financieel beleid

## 13.1 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](http://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.

## **13.2 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.

### **13.3 NPO-gelden**

## **14 Kwaliteitsbeleid**

### **14.1 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 alignment 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 bevaart 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 bevaart 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 Basiskwaliteit****15.1 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) Somtoday. Als een leerling regelmatig (ongoorloofd) afwezig is, gaat de school in gesprek met de ouders en de 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.

### 15.2 PCA Basiskwaliteit

Actiepunt	Prioriteit
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2): Meer cyclisch werken met OPP	hoog
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1): We sturen over de volle breedte op kwaliteit en ambitie. Dit doen we op basis van data, we werken hierbij planmatig en leggen afspraken en processen op operationeel niveau met elkaar vast.	hoog
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2): De professional is in dit proces in de lead. We sturen op eigenaarschap bij onze teamleden. Dit doen we door opgaveteams, werkgroepen en taakbeleid goed uit te werken en hierin haalbare doelen te formuleren.	hoog
Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3): cyclisch werken op school en leerlingniveau	hoog

## 16 Onze eigen kwaliteitsaspecten

### 16.1 Eigen kwaliteitsaspecten

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

Daarnaast hebben wij de volgende ambities en speerpunten voor het Auris College Leiden:

Cluster 2 expertise waarborgen;

Cyclisch werken;

Aanscherpen van OPP en CvO/CvL;

Burgerschap;

Ouderbetrokkenheid en communicatie;

Leerlingbetrokkenheid (activiteiten);

Doorontwikkeling en verdere professionalisering stagebureau en arbeidstoeleiding;

VSO brede doelen:

- Burgerschap
- Sociaal emotionele ontwikkeling
- Kwaliteitshandboek en standaarden
- Kwaliteitszorg en ambitiegericht werken
- Digitale Geletterdheid
- Digitalisering onderwijs



## 17 Actiepunten 2023-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Actiepunt	Prioriteit
Speerpunt	Samenwerking tussen de VSO's: - een gezamenlijke visie op inclusief onderwijs, - samenwerking op scholingsagenda, school- en jaarplan, - gezamenlijke zorg- en kwaliteitsstructuur, - doorontwikkelen en borgen van evidence based standaarden VSO, - eenduidige profilering van de 12+ expertise, - centrale regie/coördinatie op samenwerking, - ruimte voor 'couleur locale' in afstemming met de eigen regio.	hoog
	Verkennd onderzoek in de regio, initiatieven ontwikkelen en opstarten, zodat onze leerlingen het passende onderwijs dat zij nodig hebben zo inclusief mogelijk kunnen krijgen.	hoog
Sterkte-zwakteanalyse	Cluster 2 expertise (12+) waarborgen	gemiddeld
	We zullen meer en beter communiceren naar ouders wat we doen en leren op school (ook inhoudelijk qua onderwijs)	gemiddeld
	Leerlingbetrokkenheid vergroten door meer activiteiten op te zetten en uit te voeren en de lessen interactiever en praktischer te maken.	gemiddeld
	Doorontwikkeling en verdere professionalisering stagebureau en arbeidstoeleiding <ul style="list-style-type: none"> <li>• Decanaat: pilot gebruik compasser</li> <li>• Decanaat: samenwerking MBO organisaties</li> </ul>	gemiddeld
PCA Onderwijskundig beleid	ICT: opzetten van plan rondom digitale middelen in onderwijs <ul style="list-style-type: none"> <li>• aanschaf benodigde ICT Hardware</li> </ul>	hoog
PCA Basiskwaliteit	Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2): Meer cyclisch werken met OPP	hoog
	Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3): cyclisch werken op school en leerlingniveau <ul style="list-style-type: none"> <li>• Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Visie, ambities en doelen (SKA1): We sturen over de volle breedte op kwaliteit en ambitie. Dit doen we op basis van data, we werken hierbij planmatig en leggen afspraken en processen op operationeel niveau met elkaar vast.</li> <li>• Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Uitvoering en kwaliteitscultuur (SKA2): De professional is in dit proces in de lead. We sturen op eigenaarschap bij onze teamleden. Dit doen we door opgaveteams, werkgroepen en taakbeleid goed uit te werken en hierin haalbare doelen te formuleren.</li> </ul>	hoog

## 18 Meerjarenplanning 2023-2024

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Samenwerking tussen de VSO's: - een gezamenlijke visie op inclusief onderwijs, - samenwerking op scholingsagenda, school- en jaarplan, - gezamenlijke zorg- en kwaliteitsstructuur, - doorontwikkelen en borgen van evidence based standaarden VSO, - eenduidige profilering van de 12+ expertise, - centrale regie/coördinatie op samenwerking, - ruimte voor 'couleur locale' in afstemming met de eigen regio.
Sterkte-zwakteanalyse	Cluster 2 expertise (12+) waarborgen
	We zullen meer en beter communiceren naar ouders wat we doen en leren op school (ook inhoudelijk qua onderwijs)
	Leerlingbetrokkenheid vergroten door meer activiteiten op te zetten en uit te voeren en de lessen interactiever en praktischer te maken.
	Doorontwikkeling en verdere professionalisering stagebureau en arbeidstoeleiding
PCA Onderwijskundig beleid	ICT: opzetten van plan rondom digitale middelen in onderwijs
PCA Basiskwaliteit	Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2): Meer cyclisch werken met OPP
	Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3): cyclisch werken op school en leerlingniveau

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.

## 19 Meerjarenplanning 2024-2025

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Samenwerking tussen de VSO's: - een gezamenlijke visie op inclusief onderwijs, - samenwerking op scholingsagenda, school- en jaarplan, - gezamenlijke zorg- en kwaliteitsstructuur, - doorontwikkelen en borgen van evidence based standaarden VSO, - eenduidige profilering van de 12+ expertise, - centrale regie/coördinatie op samenwerking, - ruimte voor 'couleur locale' in afstemming met de eigen regio.
PCA Basiskwaliteit	Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Zicht op ontwikkeling en begeleiding (OP2): Meer cyclisch werken met OPP
	Basiskwaliteit (V)SO 2021 - Evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA3): cyclisch werken op school en leerlingniveau

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 2025-2026

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Samenwerking tussen de VSO's: - een gezamenlijke visie op inclusief onderwijs, - samenwerking op scholingsagenda, school- en jaarplan, - gezamenlijke zorg- en kwaliteitsstructuur, - doorontwikkelen en borgen van evidence based standaarden VSO, - eenduidige profilering van de 12+ expertise, - centrale regie/coördinatie op samenwerking, - ruimte voor 'couleur locale' in afstemming met de eigen regio.
	Verkennd onderzoek in de regio, initiatieven ontwikkelen en opstarten, zodat onze leerlingen het passende onderwijs dat zij nodig hebben zo inclusief mogelijk kunnen krijgen.

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 2026-2027

Hoofdstuk / paragraaf	Verbeterdoel
Speerpunt	Samenwerking tussen de VSO's: - een gezamenlijke visie op inclusief onderwijs, - samenwerking op scholingsagenda, school- en jaarplan, - gezamenlijke zorg- en kwaliteitsstructuur, - doorontwikkelen en borgen van evidence based standaarden VSO, - eenduidige profilering van de 12+ expertise, - centrale regie/coördinatie op samenwerking, - ruimte voor 'couleur locale' in afstemming met de eigen regio.
	Verkennd onderzoek in de regio, initiatieven ontwikkelen en opstarten, zodat onze leerlingen het passende onderwijs dat zij nodig hebben zo inclusief mogelijk kunnen krijgen.

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.