

KOERSPLAN

AURO voor Openbaar
Primair Onderwijs



“
JE HOORT ERBIJ
”

Verbinding

tussen het verleden,
heden en de toekomst

in de klas, op school
en als stichting

Met klasgenoten,
collega's, ouders en
de maatschappij

Inhoudsopgave



Voorwoord bestuur	4
Inleiding	5
Wie is stichting AURO?	
2.1 Inleiding	6
2.2 Kernwaarden stichting AURO	6
2.3 Kernwaarden openbaar onderwijs	8
Waar komen we vandaan?	
3.1 Inleiding	9
3.2 Terugblik 2019-2023	9
3.3 Waarderend onderzoek	10
Waar gaan we aan werken?	
4.1 Inleiding	12
4.2 De huidige krachten van Stichting AURO	12
4.3 Richtinggevende thema's	12
4.4 Onderwijs voor de AURO leerlingen van nu, de wereldburgers van morgen	13
4.5 Stichting AURO als goede werkgever	14
4.6 Stichting AURO als openbare gemeenschap	14
4.7 Hoe gaan we nu verder?	15
4.8 Tot slot	15
Bijlage 1	16

Voorwoord van de bestuurder

Ontwikkelen, vertrouwen en samenwerken zijn de drie kernwaarden waar we binnen AURO voor staan. Het proces om te komen tot dit koersplan is vormgegeven vanuit deze kernwaarden.

Reeds in het voorjaar 2022 heeft er een waarderend onderzoek plaatsgevonden met interne en externe stakeholders, medewerkers en ouders om de koers van stichting AURO voor de komende jaren scherp te krijgen. Na het waarderend onderzoek hebben er nog diverse werkvormen met onder andere de schoolleiders plaatsgevonden om tot dit Koersplan 2023-2027 te komen.

AURO gaat zich de komende jaren weer verder ontwikkelen. Dat doen we door de samenwerking te intensiveren. Alleen ga je sneller, samen kom je verder. Samenwerken in de school, binnen de stichting maar zeker ook met externe partijen. Leren doen we van en met elkaar.

Als openbaar onderwijs staan we midden in de samenleving. Onze negen scholen staan letterlijk midden in de wijk, in het dorp en is tevens onderdeel van de gemeenschap. Wij willen komende jaren álle kinderen zo optimaal mogelijk bedienen. Dat kunnen we niet alleen. Samen met de ouders gaan we verder vorm geven aan ouderbetrokkenheid. We versterken daarmee de drie-eenheid kind-ouder-school/stichting.

Met dit koersplan hebben de scholen van stichting AURO houvast met betrekking tot de doelen op stichtingsniveau. Naast ouderbetrokkenheid, het bieden van een passende plek voor elk kind is ook de brede maatschappelijke opgave die we hebben een belangrijk stichtingsbreed onderwerp. Bij AURO leren we voor het leven.

Elke school geeft nu verder invulling aan de stichtingsbrede doelstelling in het schoolplan.

Ik wil iedereen die betrokken is geweest bij het tot stand komen van dit koersplan van harte bedanken en wens ons allen een inspirerend vervolg bij het realiseren van onze doelen. Vanuit vertrouwen als basishouding werken we verder aan de ontwikkeling van ons AURO-onderwijs. Ik wens iedereen daar veel plezier bij.

Christian van den Brink
bestuurder Stichting AURO



Inleiding

Voor u ligt het koersplan 2023-2027 van Stichting AURO. In dit koersplan staat beschreven wie wij zijn, waar wij voor staan, wat we de komende vier jaar blijven doen en waar we de komende vier jaar aan gaan werken. Belangrijke beslissingen toetsen we aan de ambities die in dit koersplan staan.

Het koersplan 2023-2027 vervolgt de koers van de stichting van de afgelopen jaren. Natuurlijk wordt er gekeken naar de huidige inzichten en is deze koers niet in beton gegoten. We blijven om ons heen kijken met een open blik.

We borgen de onderdelen waar we tevreden over waren, we versterken hetgeen waar nog kansen en mogelijkheden liggen. We actualiseren de besturingsfilosofie, waarbij er veel ruimte blijft voor de invulling en verantwoordelijkheden op schoolniveau. Samen zijn en blijven we verantwoordelijk voor goed onderwijs op elke AURO school.



Wie is stichting AURO?

2.1 Inleiding

Stichting AURO verzorgt het openbaar basisonderwijs in de gemeenten Aalsmeer, Uithoorn en De Ronde Venen (met scholen in de kernen Mijdrecht, Vinkeveen en Wilnis). De stichting bestaat uit negen scholen met in totaal rond de 1850 leerlingen en zo'n 200 medewerkers. We zijn gericht op continue ontwikkeling en leren bij de kinderen en de werknemers, met ruimte voor eigenheid. We staan voor zo goed mogelijk passend onderwijs voor elke leerling, elke dag opnieuw. Onze eigen kernwaarden: ontwikkelen, vertrouwen en samenwerken (**H2.2**) en de kernwaarden openbaar onderwijs (**H2.3**) vormen de basis voor onze visie en ons onderwijs.

Ons motto is 'Leren voor het leven.' Het gaat om onderwijs van nu en vooral dat van morgen. We zijn een lerende organisatie. Dit vraagt om vrijheid, duidelijk leiderschap en zelfreflectie. Leerlingen worden uitgedaagd om het beste in

zichzelf naar boven te brengen. Er is aandacht voor persoonsvorming, de sociaal- emotionele ontwikkeling en de cognitieve ontwikkeling. Het gaat om samen werken, samen leren en samen leven.

Medewerkers worden gefaciliteerd om het beste in zichzelf naar boven te brengen. Er is ruimte voor uitwisseling, professionalisering, persoonlijke ontwikkeling en experimenteren. Als stichting willen we van en met elkaar leren.

2.2 Kernwaarden stichting AURO

Kernwaarden zijn de belangrijkste waarden binnen een organisatie. Het zijn de eigenschappen die laten zien waar de stichting voor staat. Onze kernwaarden zijn: ontwikkelen, vertrouwen en samenwerken.

Op de volgende pagina zijn de kernwaarden gekoppeld aan het gedrag wat past bij de kernwaarden.





Ontwikkelen

Gewenst gedrag bij 'Ontwikkelen'

Ik wil **levenslang leren**, hetgeen ik ook bij anderen stimuleer.

Ik laat **nieuwsgierigheid** zien.

Vanuit een **onderzoekende houding** en vanuit een helicopterview participeer ik in onderwijsinnovatie en -verbetering.

Ik volg ontwikkelingen in het onderwijs, sta open voor **vernieuwingen** om continu bezig te zijn om mijn vakkennis uit te breiden en het best mogelijke onderwijs te bieden.

Ik toon **initiatief**, ook ongevraagd.

Ik ben gericht op het leren zichtbaar maken. Hierin ben ik **toekomstgericht** en veranderingsbereid, en werk ik evidence based.

Ik durf de ander **feedback** te geven. Ik ben in staat om feedback te ontvangen.

Ik zorg goed voor mezelf en de ander, ik voel mij **onderdeel** van een groter geheel.

Ik zie **kansen**. Hierbij bepaal ik welke kansen ikzelf oppak en welke ik samen met mijn collega's binnen de stichting oppak.



Vertrouwen

Gewenst gedrag bij 'Vertrouwen'

Ik heb **passie/liefde** voor het vak.

Ik toon gedeeld **leiderschap**.

Ik ben **zichtbaar**.

Ik laat een positieve **grondhouding** zien.

Ik toon een **open houding**, met daarin de wil om van en met elkaar te leren.

Ik durf me **kwetsbaar** op te stellen.

Ik durf **fouten** te maken en hiervan te leren.

Ik denk vanuit **vertrouwen**.

Ik kan **grenzen** stellen en hanteren.

Ik zorg ervoor dat iedereen leert in een **veilige** leeromgeving.



Samenwerken

Gewenst gedrag bij 'Samenwerken'

Ik ga voor **samenwerkend leren**, via overleg en gezamenlijke uitwerking.

Ik neem **verantwoordelijkheid** voor het hier-en-nu en kan de bijbehorende consequenties accepteren.

Ik stel vragen over **waarom** we de dingen op een bepaalde manier doen.

Ik **reflecteer** op mijn eigen handelen en het effect daarvan.

Ik besef dat een procesgerichte **houding** van belang is om doelgericht samen te kunnen werken.

Ik kom **afspraken** na en verantwoord de keuzes die ik maak.

Ik ga **respectvol** met anderen om.

Ik sta in relatie met de **omgeving**.

Ik waardeer kennis/ ideeën van de ander. Ik luister écht naar de ander en toon hierin **waardering** en respect.

Ik werk **transparant**.

Ik kan een gedeelde **visie** omzetten in handelen.

Ik **deel** kennis/ ervaringen/ ideeën met alle scholen binnen de stichting. Ik ben gericht op samenwerken, binnen alle lagen.

Ik onderhoud goede **contacten** met externen.

2.3 Kernwaarden openbaar onderwijs

Stichting AURO staat voor openbaar onderwijs. De kernwaarden van openbaar onderwijs zijn: gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting. Ze bieden richting bij het maken van keuzes over het onderwijs, samenwerking en hoe we met elkaar omgaan.

Onze scholen zijn een plek waar leerlingen samen leven, samen leren en samen de school vormgeven. Het is een mini samenleving waarin ruimte is voor ieders verhaal en die wordt gekenmerkt door democratische waarden. In de school zijn deze waarden zichtbaar in de cultuur, de organisatie en het onderwijs. Op school komen verhalen uit de gehele samenleving samen.

Hiernaast zijn de kernwaarden gekoppeld aan het gedrag wat past bij de kernwaarden.



Gelijkwaardigheid

Gewenst gedrag bij 'Gelijkwaardigheid'

- Iedereen is **welkom** bij ons op school.
- Ik ga met **respect** met iedereen om.
- Ik waardeer de **verschillen** tussen de ander en mij.
- Ik ben **nieuwsgierig** naar de denkwijze van de ander.
- Ik ben van mening dat iedereen evenveel **waard** is.
- Ik behandel iedereen **gelijk**.
- Ik besteed op gelijkwaardige wijze **aandacht** aan ieders visie, mening en levensbeschouwing.
- Ik creëer **gelijke kansen** voor anderen.



Vrijheid

Gewenst gedrag bij 'Vrijheid'

- Ik bevorder **positieve vrijheid**, zodat anderen zelfstandig kunnen denken en handelen.
- Ik maak mijn eigen **keuzes** en onderbouw deze keuzes.
- Ik beoordeel informatie **kritisch**.
- Ik los conflicten op een **vreedzame** wijze op.
- Ik zorg dat alle betrokkenen de ruimte hebben voor **inspraak**.
- Ik houd rekening met de **vrijheid** van de ander.



Ontmoeting

Gewenst gedrag bij 'Ontmoeting'

- Ik creëer ruimte voor **dialogoog**.
- Ik creëer ruimte voor **diversiteit**.
- Ik ben **nieuwsgierig** naar de ander en mijn omgeving.
- Ik heb aandacht en interesse voor de ander en ga in **gesprek** over overeenkomsten en verschillen.
- Ik draag **zorg** voor de ander en de omgeving.

Waar komen we vandaan?

3.1 Inleiding

De periode van het koersplan 2019-2023 loopt af. Welke ontwikkelingen hebben plaatsgevonden, welke doelen zijn (deels) behaald en wat nemen we mee in het nieuwe koersplan?

Na de evaluatie van het vorige koersplan staat hieronder het waarderend onderzoek beschreven. Het waarderend onderzoek met de stakeholders is een belangrijk onderdeel van het proces geweest om tot dit nieuwe koersplan 2023-2027 te komen.

3.2 Terugblik 2019-2023

Het koersplan 2019-2023 met als titel 'Onderwijs Hartstocht' loopt ten einde. De bedoeling voor deze periode was om een

inspirerende schoolomgeving te creëren waarin het spettert van de energie en enthousiasme, continue gericht op een leven lang leren en het bieden van toekomstgericht onderwijs. Er is gewerkt aan een wendbare lerende organisatie, waarin iedereen zich als professional opstelt en verantwoordelijkheid neemt op alle niveaus met een balans tussen structuur en cultuur.

Gedurende de corona pandemie is de wendbaarheid en leerbaarheid van de organisatie zichtbaar geworden. Tijdens de schoolsluitingen zijn de krachten gebundeld en is er voor gezorgd dat alle leerlingen snel en goed thuisonderwijs hebben gekregen.

Het bieden van toekomstgericht onderwijs en een leven lang leren behouden we en nemen we mee in de komende periode 2023-2027.

In het koersplan 2019-2023 zijn de doelen verdeeld in onderwijskundige-, personele- en organisatie- en kwaliteitsdoelen. Per thema staat hieronder een korte evaluatie beschreven.

Onderwijskundige doelen

Iedere school scoort minimaal een 'voldoende' op de standaard OR1. Resultaten (Onderzoekskader 2021, Inspectie van het Onderwijs). Daardoor is er ruimte ontstaan voor de scholen om keuzes te maken voor verbreding en verdieping van het aanbod. Er wordt een balans gezocht tussen de cognitieve vakken, de sociaal- emotionele ontwikkeling en de persoonsvorming van de leerlingen. De scholen van stichting AURO kenmerken zich door verscheidenheid en maken keuzes die passen bij de schoolvisie en de leerlingpopulatie. De ene school staat voor sportiviteit en gezonde voeding, een andere school heeft mindfulness toegevoegd aan het basisaanbod en weer een andere school werkt met International Primary Curriculum Units (IPC). Elke school heeft naast het basis- en het stichtingsbrede aanbod, zijn eigen kenmerken.

**De rollen van de respectcoördinator (anti-pestcoördinator), de vertrouwenspersoon en de aandachtsfunctionaris zijn beschreven in het beleid 'De veilige school'.*

Op alle scholen is er cyclisch aandacht voor het sociaal welbevinden en de veiligheid van de leerlingen. Op meerdere momenten per schooljaar wordt de beleving van de leerlingen in beeld gebracht om, indien nodig, interventies uit te voeren op leerling-, groeps- of schoolniveau. De respectcoördinator (anti-pestcoördinator)*, de vertrouwenspersoon*, de aandachtsfunctionaris* en de leerkracht(en) werken hierbij samen. Per schooljaar komen deze professionals van alle AURO scholen bij elkaar om ervaringen uit te wisselen, van en met elkaar te leren en te professionaliseren.

De doelstelling om het onderwijsaanbod vorm te geven door nauw samen te werken met de buitenwereld is deels behaald. Samenwerking met partners is nog afhankelijk van de school. Op dit gebied liggen ambities die mee worden genomen in het richtinggevende thema: 'Stichting AURO als gemeenschap' (zie [H4.6](#)).

Personele doelen

Op alle scholen van stichting AURO is een professionele overlegstructuur gerealiseerd. Op stichtingsniveau vindt er overleg plaats tussen directeuren, intern begeleiders en een aantal specialisaties. Dit zal in de komende periode verder worden uitgebreid naar andere specialisaties en gezamenlijke professionalisering. Hierover is meer te lezen bij het richtinggevende thema ‘Stichting AURO als goede werkgever’ ([H4.5](#)).

Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling is belangrijk binnen Stichting AURO. Er is gekozen voor een op-ontwikkeling-gerichte gesprekkencyclus. De gesprekscyclus wordt benut om professionele ontwikkeling te bevorderen en de professional een leven lang te laten leren. Daarnaast is er ruimte voor collegiale consultatie en coaching.

De aandacht voor een positieve teamcultuur nemen we opnieuw op in het koersplan 2023-2027 bij het richtinggevende thema ‘Stichting AURO als goede werkgever’ ([H4.5](#)).

Organisatiedoelen

Als stichting is gewerkt aan een goed werkend intranet voor alle professionals binnen de organisatie. Op leerlingniveau zijn er voldoende digitale leermiddelen beschikbaar op alle scholen waardoor de lesstof op verschillende manieren aangeboden en verwerkt kan worden. Dit vraagt ook de komende jaren opnieuw de aandacht. De concrete doelen op het gebied van ouderbetrokkenheid zijn deels behaald. In 2022 is de keuze gemaakt om alle scholen van de stichting een traject ouderbetrokkenheid te laten volgen onder leiding van Peter de Vries. Dit traject zal door de scholen in verschillende fasen worden doorlopen (zie [H4.6](#)).

Kwaliteitsdoelen

Alle scholen werken continu aan verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. De schoolambitie is opgesteld en wordt twee keer per jaar geëvalueerd.

Op stichtingsniveau wordt onder andere gebruikgemaakt van het instrument ‘zelf-evaluatie’. Jaarlijks vullen scholen dit, op het onderzoekskader gebaseerde, instrument in om hun eigen ontwikkeling en kwaliteit in beeld te

bringen. Dit instrument is tevens één van de documenten die wordt bestudeerd en besproken tijdens de scholenronde. Elk schooljaar vinden er twee scholenrondes plaats. Tijdens een scholenronde zijn de schoolleiders en intern begeleiders van twee scholen, de medewerker onderwijs en kwaliteit en de bestuurder aanwezig. Het doel van een scholenronde is om de huidige schoolontwikkeling te bespreken en van en met elkaar te leren.

Stichting AURO heeft een eigen reviewteam. Bestaande uit directeuren, intern begeleiders en leerkrachten+. Elke school wordt minimaal 1x in de drie jaar bezocht door het interne reviewteam. Indien noodzakelijk of meer passend bij de schoolontwikkeling kan de keuze voor een externe audit worden gemaakt.

3.3 Waarderend onderzoek

De evaluatie en resultaten van het oude koersplan zijn richtinggevend geweest voor het waarderend onderzoek. Tijdens het waarderend onderzoek hebben stakeholders (ouders, leerkrachten, gemeente, gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR), Raad Van

Toezicht (RvT), schoolleiders) mee kunnen denken over de invulling van het nieuwe koersplan.

Waarderen en onderzoeken richten de aandacht op het waarderen van dat wat er is en op de kansen. Uitgaan van ontwikkeling in plaats van verandering, vertrouwen op vermogen en talent. Er hebben twee bijeenkomsten in het voorjaar van 2022 plaatsgevonden met stakeholders om data te verzamelen om het nieuwe koersplan op te kunnen stellen. Tijdens de bijeenkomsten heeft het volgende thema centraal gestaan: ‘Hoe ziet een AURO school er uit waar kinderen zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen?’ Vanuit dit thema zijn drie onderwerpen naar voren gekomen:

1. Toekomstgericht onderwijs
2. Goed werkgeverschap
3. De AURO-gemeenschap: Wie willen we als AURO scholen zijn?

Er zijn zes stappen bij waarderend onderzoek: verkennen, vertellen, verbeelden, vormgeven, verwezenlijken en valueren. Tijdens de bijeenkomsten hebben de eerste drie fasen centraal gestaan.

Hieronder zal kort per thema de informatie die is opgehaald worden weergegeven.

1

Toekomstgericht onderwijs

Kwalificatie is en blijft een belangrijk aandachtspunt van educatie, maar de deelnemers leggen vooral de nadruk op thema's als de gemeenschap, ontmoeting, expressie en de sociaal-emotionele ontwikkeling. Een balans tussen offline en online, stilzitten en bewegen, samen en alleen. De deelnemers beschrijven een verbeelding van een schooldag in 2027. De verlengde schooldag komt nadrukkelijk naar voren, naast ontdekkend leren, technologie, kunst en cultuur en persoonsvorming.

Wat gaan de deelnemers concreet doen om dit te verwezenlijken? Er wordt gestart in 2023 met het inventariseren van welke expertise we al in huis hebben en welke initiatieven lopen al op de scholen? Hoe kunnen we ervoor zorgen dat we AURO scholen kunnen bezoeken om van elkaar te leren? We willen de expertise en de ervaringen die we al in huis hebben benutten.

2

Goed werkgeverschap

Het thema goed werkgeverschap start met stichting AURO als een plek waar plezierig en goed wordt samengewerkt. Er is ruimte voor wat elke medewerker nodig heeft om goed en kwalitatief goed onderwijs te verzorgen. De medewerkers denken vanuit mogelijkheden en ontwikkeling.

Goed werkgeverschap is de basis en moet leiden tot blijde leerkrachten, blijde kinderen en blijde ouders. Bij dit thema komt opnieuw de behoefte om te delen en leren van elkaar sterk naar voren. Schoolleiders zien het als hun taak om tijd vrij te maken om uitwisseling van medewerkers tussen scholen mogelijk te maken. Tegelijkertijd nemen medewerkers zelf het initiatief om bij andere scholen op bezoek te gaan.

Het bestuurskantoor en de schoolleiders ondersteunen en faciliteren, want het primaire proces: onderwijs, staat centraal.

Een aantal uitgangspunten wordt beschreven:

- De achterlinie (bestuurskantoor) waarborgt de continuïteit van de stichting. Een zo optimaal

mogelijk ingericht bestuurskantoor is van belang om dit uitgangspunt te realiseren.

- Vanuit de achterlinie is er o.a. op het gebied van kwaliteitszorg wel een actieve en sturende rol. De ondergrens moet immers wettelijk gezien in de gaten gehouden worden. We leggen vast wie welke verantwoordelijkheid heeft vanuit de (geactualiseerde) besturingsfilosofie m.b.t. directeuren-bestuurskantoor-bestuur en RvT.
- De achterlinie werpt binnen de gestelde kaders geen obstakels op en toetst verzoeken aan de directeuren altijd aan de bedoeling. Er wordt kritisch gekeken naar de noodzaak van administratieve handelingen binnen de wettelijke kaders.
- Aanspreken en vergroten van zelfoplossend vermogen van de scholen. Uiteraard blijven complexe zaken via de achterlinie spelen. Daarin staan directeuren niet alleen. Door elkaar laagdrempelig te kunnen benaderen lossen we problemen gezamenlijk op. Een voorwaarde is dat de contractering helder is. Wie heeft welke rol en wie neemt wanneer de regie? Het uitgangspunt is simpel. De scholen weten zelf wat goed is voor de scholen.

3

De AURO-gemeenschap: Wie willen we als AURO scholen zijn?

De deelnemers spreken hun behoefte uit naar meer verbinding, nieuwsgierigheid en gemeenschapszin. Een van de gemeenschappelijke delers is het verzorgen van openbaar onderwijs volgens de kernwaarden: gelijkwaardigheid, vrijheid en ontmoeting (zie [H2.3](#)). Het is belangrijk dat nieuwe ouders bij binnenkomst van de school meteen kunnen ervaren dat de AURO-school een openbare school is. Naast onze identiteit als openbare school willen we nieuwsgierig zijn. Kunnen en willen we vanuit die nieuwsgierigheid ervaringen met elkaar delen en 'buiten de lijntjes kleuren'? De profilering van onze scholen pakken we de komende jaren verder op.

Waar gaan we aan werken?

4.1 Inleiding

Als stichting richten we onze aandacht op het waarderen van dat wat er al is en de kansen die er zijn. Bij het stellen van onze ambities kijken we met die gedachten naar de huidige situatie zoals beschreven in [H3](#). We willen 'Leren voor het leven', wat zijn de volgende stappen voor Stichting AURO om elke dag zo goed mogelijk passend onderwijs voor alle leerlingen te verzorgen?

4.2 De huidige krachten van Stichting AURO

We waarderen onderstaande krachten van alle AURO scholen. Deze krachten behouden we en verbinden we aan onze nieuwe ambities.

Op AURO scholen wordt gewerkt aan de sociaal- emotionele vorming, de persoonsvorming en de cognitieve ontwikkeling van leerlingen.

AURO scholen werken volgens de wettelijke eisen en kerndoelen, alleen elke school bepaalt afzonderlijk hoe dit wordt aangeboden. Elke school heeft een eigen visie en eigen karakter. Passend hierbij maakt de school keuzes om tot een breed aanbod voor alle leerlingen te komen.

We bouwen deze kracht verder uit bij het richtinggevende thema 'Onderwijs voor de AURO leerlingen van nu, de wereldburgers van morgen' ([H4.4](#)).

Op AURO scholen doet elke leerling, ouder en medewerker ertoe.

Op AURO scholen is het vanzelfsprekend dat elk kind ertoe doet, ongeacht culturele achtergrond,

levensbeschouwing of religie. We werken hierbij vanuit de kernwaarden voor openbaar onderwijs ([H2.3](#)). Er is persoonlijke aandacht voor elke leerling, ouder en medewerker. We werken samen, leren samen en leven samen.

Daarnaast wordt voor elke leerling, binnen de mogelijkheden van de school, passend onderwijs geboden. Er is aandacht voor de specifieke ondersteuningsbehoeften van de leerling en we werken hierbij samen vanuit vertrouwen met ouders en (externe) partijen om elke leerling tot ontwikkeling te laten komen.

We bouwen deze kracht verder uit voor leerlingen bij het richtinggevende thema 'Onderwijs voor de AURO leerlingen van nu, de wereldburgers van morgen' ([H4.4](#)), voor medewerkers bij 'Stichting AURO als goede werkgever' ([H4.5](#)) en voor ouders bij 'Stichting AURO als openbare gemeenschap' ([H4.6](#)).

AURO scholen bieden een veilige leeromgeving voor alle leerlingen.

Op alle scholen is er cyclisch aandacht voor het sociaal welbevinden en de veiligheid van de leerlingen. Alle scholen hebben een aanbod

op het gebied van preventie. Op meerdere momenten per schooljaar wordt de beleving van de leerlingen in beeld gebracht om, indien nodig, interventies uit te voeren op leerling-, groeps- of schoolniveau. De respectcoördinator (anti-pestcoördinator), de vertrouwenspersoon, de aandachtsfunctionaris en de leerkracht(en) werken hierbij samen. Elk schooljaar komen de betrokken professionals van alle AURO scholen bij elkaar om ervaringen uit te wisselen, van en met elkaar te leren en te professionaliseren.

Deze kracht wordt verder uitgebouwd bij alle drie de richtinggevende thema's. Voor leerlingen bij 'Onderwijs voor de AURO leerlingen van nu, de wereldburgers van morgen' ([H4.4](#)). We werken aan een professionele en positieve werk- en teamcultuur op alle scholen bij 'Stichting AURO als goede werkgever' ([H4.5](#)) en aan een veilige plek voor ouders bij 'Stichting AURO als openbare gemeenschap' ([H4.6](#)).

4.3 Richtinggevende thema's

Na het waarderend onderzoek, het evalueren van het koersplan 2019-2023 en meerdere werksessies met medewerkers van de stichting

zijn we tot de volgende drie richtinggevende thema's gekomen:

- 1 **Onderwijs voor de AURO leerlingen van nu, de wereldburgers van morgen**
- 2 **Stichting AURO als goede werkgever**
- 3 **Stichting AURO als openbare gemeenschap**

De richtinggevende thema's staan op verschillende manieren met elkaar in verbinding. Goed werkgeverschap draagt bij aan de ontwikkeling van de onderwijsprofessionals. Als er wordt geïnvesteerd in de onderwijsprofessionals is dit van invloed op het onderwijs voor de leerlingen. Door de aandacht binnen het onderwijs voor onder andere maatschappelijke thema's ontstaat er verbinding met de wereld buiten de school, de openbare gemeenschap.

Onze ambities staan ook in verbinding met de ambities van de PO Raad. Een aantal overeenkomsten met de strategische agenda 2022-2026 worden hieronder toegelicht. De PO Raad beschrijft dat ons onderwijs bij moet dragen aan kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming. De schoolorganisaties dienen hierbij aan te sluiten op de behoeften van de leerlingen, de medewerkers en de bredere omgeving van de school. We streven ernaar om ieder kind dezelfde kansen te geven. Centraal staan het vakmanschap van de onderwijsprofessionals, de pedagogische relatie met de leerlingen en de hoge verwachtingen die we hebben van leerlingen en hun ouders. We zijn als stichting en als PO Raad trots op het talent, de expertise en de ervaring van de medewerkers. We benutten dit talent door meer ruimte en tijd te geven voor alle aspecten van het vakmanschap en aandacht te geven aan persoonlijk welbevinden en vitaliteit. De ambities die worden beschreven in de strategische agenda van de PO Raad sluiten aan bij de ambities die per richtinggevend thema zijn beschreven in **bijlage 1**.

1

4.4 Onderwijs voor de AURO leerlingen van nu, de wereldburgers van morgen

De basisvaardigheden op cognitief niveau zijn op orde. De school maakt keuzes voor verbreding en verdieping van het aanbod, passend bij de leerlingpopulatie en visie. Dit betekent passend onderwijs voor alle leerlingen, ook voor de begaafde leerlingen. Persoonsvorming, sociaal - emotionele ontwikkeling en de cognitieve ontwikkeling van leerlingen zijn gelijkwaardig binnen stichting AURO. Burgerschapsonderwijs raakt deze drie domeinen. We willen bijdragen aan de kritische en zelfstandige burgers van de toekomst die midden in onze diverse samenleving komen te staan. We hebben onder andere specifieke aandacht voor het eigenaarschap van leerlingen, het omgaan met maatschappelijke thema's, cultuur en techniek.

Alle AURO scholen bieden een optimale omgeving voor alle leerlingen om zich te ontwikkelen, passend bij hun achtergrond en capaciteiten, en zich voor te bereiden op de toekomst.

Onze ambities:

- De scholen van stichting AURO bieden passend onderwijs aan leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften. De komende jaren ontwikkelen en professionaliseren we ons verder op het gebied van begaafde leerlingen en Nederlands als tweede taal leerlingen (NT2-leerlingen). We werken aan onze visie, kennis en het aanbod op groeps-, school- en stichtingsniveau.
- Naast de visie van Stichting AURO hebben alle scholen een visie voor burgerschapsonderwijs en digitale geletterdheid. Alle scholen hebben een aanbod passend bij de visie. Er vindt samenwerking, uitwisseling en verdere professionalisering plaats op school- en stichtingsniveau.

2

4.5 Stichting AURO als goede werkgever

Stichting AURO is een goede werkgever voor alle medewerkers. AURO streeft goed werkgeverschap na en wil daarbij vitaliteit en eigen verantwoordelijkheid bij de medewerkers vergroten. We leren continu van en met elkaar, waarbij samenwerking en vertrouwen noodzakelijke kernwaarden zijn. Werknemers krijgen ruimte om eigen initiatieven te nemen en eigenaarschap te tonen.

Alle AURO scholen staan met elkaar in verbinding. We leren van en met elkaar. Er vindt uitwisseling plaats en specialismen worden met elkaar gedeeld.

Stichting AURO is een organisatie waar betrokken mensen werken, die durven af te wijken en weerbaar en wendbaar zijn. Er wordt gewerkt

met een gesprekkencyclus die gericht is op ontwikkeling met als het nodig is de mogelijkheid tot een versnelde en op verbetering-gerichte gesprekkencyclus. De dialoog en het goede gesprek worden gevoerd om vitaal en duurzaam aan het werk te kunnen zijn. De balans tussen de gestelde kaders en de vrije ruimte voor de medewerker is hierbij van belang. We hebben onder andere specifieke aandacht voor startende leerkrachten, stagiaires, zij-instromers, scholing, coaching en waardering en belonen.

Onze ambities:

- Op alle scholen van stichting AURO is een professionele en positieve werk- en teamcultuur. De schoolleiders en het bestuur van de stichting verdiepen hun kennis onder andere op het gebied van leiderschapsstijlen, zodat zij de medewerkers op de scholen kunnen faciliteren, coachen en

ondersteunen.

- Op stichtingsniveau wordt gewerkt aan een visie en beleid op het gebied van gelijke kansen en mogelijkheden voor alle medewerkers van stichting AURO.
- Elke medewerker van Stichting AURO staat in verbinding met de medewerker(s) van een andere school binnen Stichting AURO. Expertises worden gedeeld, specialisten ontmoeten elkaar en er vindt gezamenlijke professionalisering plaats.
- Stichting AURO wil een aantrekkelijke werkgever zijn voor nieuwe medewerkers en blijven voor de huidige medewerkers. De visie en het beleid op dit gebied wordt verder uitgebreid. Hierbij is specifieke aandacht voor startende leerkrachten, stagiaires en zij-instromers. Bij stichting AURO stimuleren we scholing en coaching en vinden we waardering en beloning van groot belang.

3

4.6 Stichting AURO als openbare gemeenschap

Stichting AURO is een op samenwerking gerichte organisatie, zowel intern als extern. Onderwijsprofessionals werken met de leerlingen, de ouders en externe partijen samen om elke dag zo goed mogelijk onderwijs te verzorgen.

De scholen van Stichting AURO staan in verbinding met lokale, maatschappelijke partners om elke leerling zich zo optimaal mogelijk te laten ontwikkelen. We werken hierbij samen met voorschoolse voorzieningen, de kinderopvang, het voortgezet onderwijs, sportverenigingen, culturele partners en jeugdzorginstellingen.

Specifiek op het gebied van burger-schapsonderwijs werken scholen samen met partners in en om de school om bij te dragen aan de wereldburger van morgen.

Onze ambities:

- Op alle scholen van Stichting AURO worden ouders als volwaardig educatief partner gezien en wordt er gewerkt met een denktank ouderbetrokkenheid om dit te waarborgen.
- Op leerling-, school- en stichtingsniveau werken we samen met (maatschappelijke) partners voor zo goed mogelijk onderwijs en een zo breed mogelijk aanbod voor alle AURO leerlingen.
- Stichting AURO staat voor openbaar onderwijs op al onze scholen. Openbaar onderwijs is zichtbaar in ons dagelijks handelen op groeps-, school- en stichtingsniveau. Binnen dit openbare onderwijs hebben we specifieke aandacht voor kansenongelijkheid.

In **bijlage 1** zijn onze ambities per richtinggevend thema opgenomen met de daarbij passende indicatoren in de praktijk.

4.7 Hoe gaan we nu verder?

Per richtinggevend thema zijn hiervoor onze ambities beschreven. Realisatie van onze gezamenlijke ambities is een gedeelde verantwoordelijkheid. Als stichting AURO werken we hieraan door de onderstaande elementen uit de kwaliteitscyclus:

- Op schoolniveau wordt het koersplan vertaald naar het schoolplan en de jaarplannen. Hierin worden de stichtingsbrede- en de school ambities vertaald naar de dagelijkse praktijk. De jaarplannen op schoolniveau worden jaarlijks met het team en de MR geëvalueerd.
- Op stichtingsniveau wordt het koersplan vertaald naar jaarplannen. Uitgesplitst per domein wordt beschreven aan welke onderdelen van het koersplan gewerkt gaat worden en welke activiteiten daarvoor worden uitgevoerd.
- Minimaal één keer per jaar worden de ambities vanuit het koersplan met de stakeholders geëvalueerd. Daarbij worden de volgende kwaliteitsvragen gesteld: Doen we de goede dingen? Doen we de dingen goed? Hoe weten we dat? Vinden anderen dat ook? Hoe gaan we dat borgen/verbeteren?

- In het jaarverslag vindt de inhoudelijke en financiële verantwoording plaats, gerelateerd aan het koersplan en de jaarplannen.

4.8 Tot slot

We blijven onze grenzen verleggen, we houden onze ogen open. Ook de komende jaren willen we wendbaar blijven. Het koersplan is voor ons daarmee een levend document. We stellen een algemeen meerjarenplan op waarbij we bekijken welke financiële mogelijkheden we in kunnen zetten om onze doelstellingen te behalen. Elk jaar stellen we een concreet jaarplan op waarin onze strategische doelstellingen concreter worden gemaakt en hoe we onze reguliere planning en controlcyclus willen optimaliseren.

We hebben daarbij continu voor ogen dat we dit doen voor het kind wat op één van onze AURO scholen onderwijs volgt. Bij AURO hoor je erbij.



Bij AURO
hoor je erbij.

Bijlage



Ontwikkelen



Vertrouwen



Samenwerken



Onderwijs voor de AURO leerlingen van nu, de wereldburgers van morgen

DOELEN 2027
Stichting AURO

De scholen van stichting AURO bieden passend onderwijs aan leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften. De komende jaren ontwikkelen en professionaliseren we ons verder op het gebied van begaafde leerlingen en NT2-leerlingen. We werken aan onze visie, kennis en het aanbod op groeps-, school- en stichtingsniveau.

Naast de visie van Stichting AURO hebben alle scholen een visie voor burgerschapsonderwijs en digitale geletterdheid. Alle scholen hebben een aanbod passend bij de visie. Er vindt samenwerking, uitwisseling en verdere professionalisering plaats op school- en stichtingsniveau.

INDICATOREN:
wat is zichtbaar in de school?

Tijdens een klassenbezoek is differentiatie in instructie en verwerking zichtbaar. Begaafde leerlingen krijgen tijd en ruimte voor verdieping en verrijking in de eigen klas. In de klas is zichtbaar dat er rekening wordt gehouden met de ondersteuningsbehoeften van de NT2-leerlingen.

Alle AURO scholen hebben een eigen plusklas of maken gebruik van een gezamenlijke plusklas. De plusklas is minimaal voor de groepen 6, 7 en 8.

Op één van de negen scholen is een wekelijkse bovenschoolse plusklas met leerlingen van verschillende AURO scholen.

In gesprek met de onderwijsprofessionals komt naar voren dat ze zich competent voelen om het onderwijs voor NT2-leerlingen vorm te geven. Als ze ondersteuning nodig hebben weten ze waar ze die ondersteuning kunnen krijgen.

In de schoolgids of onderwijsplannen van de school is een visie op het gebied van burgerschapsonderwijs en digitale geletterdheid terug te vinden.

Tijdens een lesbezoek is het aanbod, passend bij de visie, zichtbaar.

In gesprek met de onderwijsprofessional wordt duidelijk dat er wordt samengewerkt met andere scholen van de stichting.

Stichting AURO als goede werkgever

DOELEN 2027 Stichting AURO

Op alle scholen van stichting AURO is een professionele en positieve werken teamcultuur. De schoolleiders en het bestuur van de stichting verdiepen hun kennis onder andere op het gebied van leiderschapsstijlen, zodat zij de medewerkers op de scholen kunnen faciliteren, coachen en ondersteunen. Op stichtingsniveau wordt gewerkt aan een visie en beleid op het gebied van gelijke kansen en mogelijkheden voor alle medewerkers van stichting AURO.

Elke medewerker van Stichting AURO staat in verbinding met de medewerker(s) van een andere school binnen Stichting AURO. Expertises worden gedeeld, specialisten ontmoeten elkaar en er vindt gezamenlijke professionalisering plaats.

Stichting AURO wil een aantrekkelijke werkgever zijn voor nieuwe medewerkers en blijven voor de huidige medewerkers. De visie en het beleid op dit gebied wordt verder uitgebreid. Hierbij is specifieke aandacht voor startende leerkrachten, stagiaires en zij-instromers. Bij stichting AURO stimuleren we scholing en coaching en vinden we waardering en beloning van groot belang.

INDICATOREN: wat is zichtbaar in de school?

In gesprek met de schoolleider komt naar voren dat hij zijn leiderschapsstijl kan aanpassen aan wat het team, de schoolontwikkeling of de medewerker nodig heeft.

Er is een beleid voor de gehele stichting om alle medewerkers binnen de stichting dezelfde mogelijkheden en kansen te bieden.

In de jaarcyclus van de stichting zijn de overlegmomenten van de verschillende specialisten terug te vinden. De specialisten delen opgehaalde kennis en informatie uit de bijeenkomsten op schoolniveau.

Er is een visie op gezamenlijke professionalisering. Er vindt op meerdere momenten per jaar gezamenlijke professionalisering plaats.

Er is een beleid waarin wordt beschreven waarmee Stichting AURO een aantrekkelijke werkgever wil zijn voor nieuwe en huidige medewerkers. Er is specifiek beleid geschreven voor startende leerkrachten, stagiaires en zij-instromers.

In het beleid is de visie op scholing, coaching, waardering, beloning, vitaliteit en gezondheid terug te lezen.

●
**Stichting AURO als
openbare gemeenschap**

DOELEN 2027
Stichting AURO

Op alle scholen van Stichting AURO worden ouders als volwaardig educatief partner gezien en wordt er gewerkt met een denktank ouderbetrokkenheid om dit te waarborgen.

Op leerling-, school- en stichtingsniveau werken we samen met (maatschappelijke) partners voor zo goed mogelijk onderwijs en een zo breed mogelijk aanbod voor alle AURO leerlingen.

Stichting AURO staat voor openbaar onderwijs op al onze scholen. Openbaar onderwijs is zichtbaar in ons dagelijks handelen op groeps-, school- en stichtingsniveau. Binnen dit openbare onderwijs hebben we specifieke aandacht voor kansengelijkheid.

INDICATOREN:
wat is zichtbaar in de school?

In gesprek met ouders komt naar voren dat ze zich een volwaardig educatief partner voelen van de school. Ze zijn op de hoogte van de denktank ouderbetrokkenheid en kunnen benoemen wat hun taak en rol is.

In de jaarlijkse activiteiten op school- en stichtingsniveau is de samenwerking met (maatschappelijke) partners terug te zien. Er vinden gesprekken, gezamenlijke activiteiten en evaluaties met de (maatschappelijke) partners plaats.

In de schoolgids is informatie over het openbaar onderwijs te lezen.

Het openbaar onderwijs is een belangrijk onderdeel van de visie op burgerschapsonderwijs.

Tijdens een schoolbezoek zijn de kernwaarden van het openbaar onderwijs zichtbaar in het handelen van de onderwijsprofessionals.

In gesprek met de onderwijsprofessionals komt naar voren wat de school doet aan kansenongelijkheid.