

Toezichtkader



Vastgesteld door: Raad van Toezicht
Vaststellingsdatum: juni 2024

Inhoudsopgave

Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Toezichtvisie	3
2.1 De opdracht.....	3
2.2 Voor en namens wie	3
2.3 Wat willen we bereiken.....	4
2.4 Toegevoegde waarde	4
2.5 Verantwoording.....	4
2.6 Onafhankelijkheid	4
2.7 Samenstelling	5
3. Werkwijze.....	5
3.1 Uitgangspunten.....	5
3.2 Rollen van de Raad van Toezicht	6
3.3 Jaarkalender en vergaderingen.....	7
3.4 Commissies	7
3.5 Rooster van aftreden.....	7
3.6 Escalatiemodel	8
3.7 Interventies	8
3.8 Evaluatie	9
4. Toetsingskader	9
4.1 Informatievoorziening.....	10
4.2 IJkpunten.....	10
5. Informatiebronnen.....	12
6. Verantwoording.....	12

1. Inleiding

De stichting Amstelronde, passend onderwijs is een samenwerkingsverband voor de scholen voor speciaal (basis)onderwijs in Aalsmeer, Amstelveen, Ouder-Amstel en Uithoorn (met uitzondering van de particuliere scholen en de reformatorische basisschool).

Amstelronde vervult met publieke middelen een belangrijke maatschappelijke opdracht: *Thuisnabij goed onderwijs*. Samen zorgen we dat iedere leerling naar school kan en goed onderwijs krijgt. De scholen binnen de regio werken met elkaar en de andere partners samen om het onderwijs en de ondersteuning goed te laten aansluiten bij de grote diversiteit aan behoeften van leerlingen.

Binnen het samenwerkingsverband zijn bestuur en toezicht gescheiden volgens het *two-tier* model. Het bestuur van SWV Amstelronde is belegd bij de directeur- bestuurder en het intern toezicht is belegd bij een Raad van Toezicht dat bestaat uit drie externe onafhankelijke leden, waarvan één op voordracht van de OPR.

De directeur-bestuurder en de Raad van Toezicht conformeren zich aan het gestelde in de Code Goed Bestuur primair onderwijs zoals vastgesteld door de PO-raad en aan de Code Goed Toezicht van de VTOI-NVTK.

2. Toezichtvisie

2.1 De opdracht

De RvT ziet het als zijn opdracht om toe te zien dat SWV Amstelronde doet waarvoor het opgericht is en handelt in overeenstemming met de doelstellingen uit de statuten, de missie, visie en het ondersteuningsplan. Daartoe heeft de raad nadrukkelijk oog voor de effecten van het handelen en de rechtmatige en doelmatige inzet van de middelen en toetst de raad het beleid van SWV Amstelronde aan de maatschappelijke opdracht van de organisatie. De RvT heeft daarbij oog voor wat er leeft in de samenwerking en ziet erop toe dat het SWV de dialoog stimuleert tussen belanghebbenden zoals de scholen, ouders, gemeente, vervolgonderwijs en ketenpartners.

2.2 Voor en namens wie

De primaire doelgroep van het samenwerkingsverband zijn de scholen van de aangesloten schoolbesturen. Het SWV ondersteunt de scholen in het vormgeven van hun wettelijke zorgplicht en het realiseren van een dekkend en passen ondersteuningsaanbod voor de uiteindelijke doelgroep: de leerlingen. De raad houdt toezicht vanuit de maatschappij als geheel (extern) en heeft daarbij een open oog en oor voor de behoeften van de samenleving en de externe omgeving. De raad stelt de waarden en behoeften van de maatschappelijk belanghebbenden centraal in de dialoog en verantwoording over de wijze waarop het samenwerkingsverband haar maatschappelijke opdracht realiseert. Voor een overzicht van de maatschappelijk belanghebbenden verwijzen we naar de stakeholdersmatrix.

2.3 Wat willen we bereiken

Missie

Thuisnabij goed onderwijs voor alle leerlingen, met passende ondersteuning voor de leerlingen en leraren en passende hulp voor leerlingen en ouders die dat nodig hebben. Voor ieder kind een plek in de wijk en op school, waar ieder kind meetelt. We zetten stappen richting inclusief onderwijs.

Visie

De visie hoe dit te bereiken bevat 4 ambities:

1. Wij werken als professionals constructief samen.
2. Wij versterken het dekkend netwerk in de wijk.
3. Wij waarborgen de kwaliteit en werken continu aan kwaliteitsverbetering.
4. Wij doen het samen met ouders en leerlingen.

De kernwaarden die we daarbij hanteren zijn: verbinding, vertrouwen en solidariteit.

2.4 Toegevoegde waarde

De RvT voegt waarde toe door:

- relevante kennis, ervaring en kunde in te brengen, zowel collectief als individueel
- goed werkgeverschap te tonen door de bestuurder te ondersteunen én scherp te houden
- de open dialoog met elkaar en de bestuurder te voeren vanuit een onderzoekende houding
- betrokkenheid en nabijheid te combineren met gepaste afstand
- een professioneel ingerichte raad en het naleven van de governancecodes
- periodiek het eigen handelen te evalueren en zichzelf te blijven ontwikkelen, zowel individueel als collectief
- diversiteit en complementariteit te waarborgen

2.5 Verantwoording

De RvT legt verantwoording af over het gehouden toezicht via het jaarverslag van de RvT, dat als afzonderlijk hoofdstuk is opgenomen in het jaarverslag van Stichting Amstelronde. De RvT verantwoordt zich tenminste over:

- de wijze waarop de raad toezicht heeft gehouden
- de evaluatie van de directeur-bestuurder en het resultaat daarvan
- de eigen evaluatie en de opbrengst daarvan
- de nevenfuncties van de leden van de raad
- de honorering van de leden van de raad

2.6 Onafhankelijkheid

De leden van de raad functioneren zonder last of ruggespraak en dienen onafhankelijk te zijn ten opzichte van elkaar, de directeur-bestuurder en de stakeholders. Er wordt onderscheidt gemaakt tussen:

- a. *onafhankelijkheid van geest* (de toezichthouder moet in staat zijn onafhankelijk op te treden en een evenwichtige belangenafweging te maken)
- b. *onafhankelijkheid naar schijn en feit* (de toezichthouder dient de schijn van belangenverstrengeling te voorkomen of te beheersen)

Om zijn onafhankelijkheid en integriteit te bevorderen volgt de raad de bepalingen in de Code.

2.7 Samenstelling

Conform de statuten (artikel 10 lid 1) bestaat de raad uit minimaal drie en maximaal vijf personen. Het aantal leden wordt vastgesteld door de raad. De raad streeft naar diversiteit in brede zin van het woord om ruimte te creëren voor verschillende perspectieven en invalshoeken. Daarbij dienen minimaal de volgende aandachtsgebieden afgedekt te zijn: financiën, jeugdzorg, HRM, bestuurlijk en onderwijs. Deze diversiteit wordt bewaakt door een profiel op te stellen voor de werving van nieuwe leden en dit ter advisering voor te leggen aan de directeur-bestuurder en de OPR.

3. Werkwijze

3.1 Uitgangspunten

De RvT heeft als uitgangspunten voor zijn functioneren een heldere scheiding van bestuur en toezicht en onafhankelijkheid van de leden. De leden van de raad functioneren als eenheid naar buiten en naar de directeur-bestuurder. Het samenspel met de directeur-bestuurder is gebaseerd op vertrouwen en dialoog. Daarbij streeft de raad ernaar om een bron van reflectie en inspiratie te zijn voor de directeur-bestuurder en ervoor te zorgen dat deze zich goed geëquipeerd en gefaciliteerd voelt. Daarnaast wil de raad van toezicht als opbrengst van zijn werk steeds kunnen laten zien wat de congruentie is tussen de waarden van de maatschappelijk belanghebbenden en de resultaten van de organisatie.

Scheiding van bestuur en toezicht

Binnen de RvT en het bestuur is sprake van een duidelijke taakverdeling. Deze is vastgelegd in de wet, de statuten en in reglementen; de directeur-bestuurder bestuurt en de RvT houdt daarop toezicht. Als tijdens de RvT-vergaderingen belanghebbenden aanwezig zijn, is het hun taak om informatie te geven aan de RvT en vragen te beantwoorden. Het bespreken van de informatie en de beraadslagingen vinden primair plaats tussen de RvT en de directeur-bestuurder.

Vertrouwen

De basis voor governance is onderling vertrouwen. De raad vindt het belangrijk dat het vertrouwen niet geschaad wordt tussen de RvT en de directeur-bestuurder en de leden van de raad onderling door gebrek aan openheid. De RvT wil in beginsel niet verrast worden en zal de directeur-bestuurder ook niet verrassen. De raad en de directeur-bestuurder zijn expliciet in hun verwachtingen naar elkaar. De raad en de directeur-bestuurder betrachten maximale openheid en houden elkaar waar nodig en wenselijk tussentijds op de hoogte van ontwikkelingen. Bij openheid hoort ook het (wederzijds) delen van onzekerheid, elkaar de lastige vragen durven stellen, risico's durven te benoemen, een afwijkende mening te laten horen vanuit gelijkwaardigheid en uitgaande van goede intenties.

Verbinding

Niet de 'systeemwereld' (de regels) voert de boventoon, maar de samenwerking en het werken aan een gezamenlijk doel. Daartoe voert de RvT de dialoog met belanghebbenden vanuit een open nieuwsgierige houding: onderzoeken, luisteren en de inzet van dynamische oordeelsvorming om tot een zo objectief mogelijk en goed afgewogen besluit te komen.

Solidariteit

De RvT treedt naar buiten als éénheid. De raad streeft naar een onderlinge samenwerking die zich kenmerkt door wederzijdse afhankelijkheid; leden zijn voorbereid en aanwezig bij vergaderingen en de input van ieder lid wordt gezien als waardevol. De RvT onderkent dat hij alleen als geheel besluiten kan nemen en op grond daarvan autoriteit heeft. In het besluitvormingsproces is expliciet aandacht en waardering voor de stem van de minderheid om tot een gedragen besluit te komen en als één stem naar buiten te treden.

3.2 Rollen van de Raad van Toezicht

De RvT geeft invulling aan zijn taken door vier samenhangende rollen te vervullen:

Toezichthouder

De raad houdt toezicht op alle aspecten van de organisatie vanuit het maatschappelijk belang, het belang van de leerlingen en het belang van de samenwerking tussen de scholen. De focus ligt daarbij op de wettelijke taken van het samenwerkingsverband en de totstandkoming en uitvoering van beleid dat recht doet aan de doelstellingen van het samenwerkingsverband. Dit is onlosmakelijk verbonden met een gedegen bedrijfsvoering, een rechtmatige en doelmatige besteding van de middelen en een bij de stichting passende cultuur. Deze onderwerpen zijn uitgewerkt in een toetsingskader.

De raad benoemt een externe accountant ter controle van de jaarrekening en het jaarverslag en legt verantwoording af aan de belanghebbenden uit de samenleving.

Klankbord

In deze rol fungeren de leden als klankbord door mee te denken en door ervaring, kennis en kunde verschillende perspectieven toe te voegen en de buitenwereld naar binnen te halen. Het heeft tot doel om samen te reflecteren, de directeur-bestuurder te ondersteunen, dilemma's te verkennen en de dialoog te voeren over voorgenomen beleid of maatschappelijke vraagstukken die impact hebben op de organisatie. Het klankborden gebeurd collectief of in kleiner verband en kan op initiatief van de directeur-bestuurder of de raad. Het klankborden heeft altijd een open karakter om de directeur-bestuurder haar eigen afweging te laten maken. Hiervoor is wederzijds vertrouwen, een luisterend oor, het echt willen begrijpen en een gelijkwaardige relatie vereist.

Werkgever

De werkgeversrol is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de raad. In deze rol onderhoudt de raad een goede relatie met de directeur-bestuurder en biedt steun waar nodig. Daarnaast evalueert en stimuleert de raad van toezicht het functioneren en de persoonlijke ontwikkeling van de directeur-bestuurder. Zonder goed bestuur kan de organisatie haar ambities niet verwezenlijken. De raad realiseert zich dat goed bestuur voor een groot deel niet in regels of richtlijnen is te vatten, maar draait om cultuur, gedrag, leiderschap, professionaliteit en de dialoog over afwegingen bij het

bestuurlijk handelen. De remuneratiecommissie richt de functionerings- en beoordelingscyclus dan ook zodanig in dat ook invulling wordt gegeven aan deze zachte kant.

Verbinder

Het proactief aangaan en onderhouden van het contact met belanghebbenden is primair de taak van de directeur-bestuurder. De RvT ziet het als zijn verantwoordelijkheid om vanuit de rol van verbinder zichtbaar en betrokken te zijn bij de organisatie. Naast de wettelijke contacten met de medezeggenschap zal de raad daarom op een passende wijze een open relatie onderhouden met belanghebbenden. Afhankelijk van het onderwerp kunnen bijvoorbeeld verschillende ‘actoren’ participeren aan een gesprek waarin de raad een bepaald onderwerp wil uitdiepen. Hierbij werkt de raad vanuit vertrouwen en overlegt met en informeert de directeur-bestuurder over zijn contacten met in- en externen. Omdat in de uitvoering van de taken van het samenwerkingsverband de schoolbesturen een belangrijke rol hebben, zal de raad ten minste éénmaal per jaar informatief overleg voeren met de deelnemersraad.

3.3 Jaarkalender en vergaderingen

De raad van toezicht organiseert zijn werk op basis van een jaarkalender. De raad is verantwoordelijke voor het opstellen van de agenda voor de vergaderingen. De leden van de raad mandateren de voorzitter om in overleg met de directeur-bestuurder de vergaderingen voor te bereiden.

3.4 Commissies

De raad heeft een deel van zijn voorbereidende taken belegd bij de remuneratiecommissie en de auditcommissie. De commissies en portefeuillehouders hebben geen eigen autoriteit, maar zijn adviserend aan de raad van toezicht als geheel. De taken, bevoegdheden en werkwijze van de commissies zijn beschreven in reglementen.

3.5 Rooster van aftreden

Conform de statuten bedraagt een zittingstermijn van leden van de raad maximaal 4 jaar. Een lid kan na één termijn nog eenmaal herbenoemd worden volgens de procedure tweede termijn. Het rooster van aftreden wordt zodanig ingericht dat de continuïteit en samenstelling van de raad gewaarborgd is.

Het huidige rooster van aftreden ziet er als volgt uit:

Naam	Functie	Datum benoeming	Datum mogelijke herbenoeming	Datum afreden
Dhr. B-J. Kollmer	Voorzitter	1-6-2023	1-6-2027	
Dhr. E. Holtslag	Lid RvT en voorzitter auditcommissie	1-2-2022	1-2-2026	
Mw. G. Mohebbi	Lid RvT en voorzitter remuneratiecommissie	1-2-2022	1-2-2026	

3.6 Escalatiemodel

Als raad van toezicht willen wij vooraf stilstaan bij wanneer het mis dreigt te gaan/calamiteiten zich voordoen, opdat er bij dreigende of optredende calamiteiten effectief bestuurlijk gehandeld wordt. Een calamiteit zien wij als een niet-verwachte gebeurtenis die ernstige schade kan veroorzaken voor stichting samenwerkingsverband Amstelronde. Bij calamiteiten denken wij aan zaken als:

- het handelen in strijd met de wet, regelgeving, statuten, code goed bestuur en overige voor de stichting geldende regels, procedures etc.
- kwaliteitsverlies van de door het samenwerkingsverband aangeboden dienstverlening.

Overige zaken die ernstige schade kunnen veroorzaken zijn:

- Het niet behalen van afgesproken en in verwachte resultaten geconcretiseerd doelstellingen zoals beschreven in het ondersteuningsplan;
- Het tekortschieten van het personeelsbeleid van de stichting, zoals zorgdragen voor de benodigde professionaliteit van de medewerkers, hun competenties en ontwikkeling daarvan en voldoende medewerker tevredenheid; -
- Financiële onregelmatigheden in de breedste zin van het woord;
- Negatieve media aandacht.

De raad ziet erop toe dat de directeur- bestuurder de raad over deze onderwerpen proactief informeert en vraagt de raad de directeur-bestuurder om een verklaring in termen van de toedracht, de ernst en consequenties van de calamiteit evenals wat de directeur-bestuurder aan actie heeft ondernomen.

De raad van toezicht en de directeur-bestuurder spannen zich in om een (dreigend) conflict niet verder te laten escaleren en zien er op toe dat de morele grenzen, regels en normen niet worden overschreden. Daartoe hanteren zij het escalatiemodel van Glasl¹.

3.7 Interventies

Als de gegeven verklaring uitblijft of niet strookt met wat in het licht van de calamiteit verwacht mag worden, staan de volgende interventies tot onze beschikking:

- Stellen van indringende vragen , bespreken incident/calamiteit, bespreken best practice
- Verzoeken om meer info (andere bronnen/ hoger detailniveau)
- Verzoeken om scenario's/ varianten + beoordeling daarvan
- Verzoeken om expliciete toetsing aan strategisch beleid of aan stakeholders
- Risico's laten inventariseren
- Vragen om een second opinion
- Inhuren eigen adviseur
- Geven van een opdracht
- Voorwaarden stellen aan beleidsmaatregelen voordat goedkeuring wordt gegeven
- Goedkeuring onthouden

Als dit niet leidt tot verbetering kan de raad overgaan tot de volgende maatregelen:

¹ Zie bijlage 1

1. De raad van toezicht onttrekt een deel van de bevoegdheden van de directeur-bestuurder binnen een nader omschreven termijn en voorwaarden;
2. De raad van toezicht schorst de directeur-bestuurder voor een nader omschreven termijn;
3. De raad van toezicht gaat over tot ontslag van de directeur-bestuurder.

Om de toezichthoudende rol gescheiden te houden van de besturende, benoemt de raad van toezicht in geval van de onder bovenstaande interventies een interim bestuurder die direct aan de raad van toezicht verantwoording aflegt.

3.8 Evaluatie

De raad is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het toezicht en evalueert structureel het eigen functioneren volgens de evaluatiecyclus van de VTOI/NVTK. ²Bij de zelfevaluatie wordt aandacht besteed aan in ieder geval: de deskundigheid en competenties in de raad, de onderlinge relatie en samenwerking, de relatie en de

samenwerking met de directeur-bestuurder, de informatievoorziening, het functioneren van de voorzitter, het functioneren van de commissies, de rolverdeling, de wijze waarop toezicht is gehouden, rolzuiverheid en belangrijke thema's voor de toekomst. Afhankelijk van het onderwerp evalueert de raad als geheel, individueel of met de directeur-bestuurder. De raad bespreekt de conclusies en op basis van de zelfevaluatie stelt de raad een eigen professionaliseringsplan op en voert deze uit. Ook wordt de vorm van evaluatie en de conclusies daaruit weergegeven in het jaarverslag. Eens in de vier jaar vindt deze zelfevaluatie plaats onder begeleiding van een externe deskundige. Ook streeft de raad ernaar om periodiek af te stemmen met andere raden van toezicht, bijvoorbeeld in de vorm van collegiale visitatie.



4. Toetsingskader

In ons toetsingskader kijken we naar kwaliteit vanuit drie perspectieven:

- a. maatschappelijk belang;
- b. belang van de leerling;
- c. belang van de samenwerking tussen scholen.

Om handen en voeten te geven aan de drie perspectieven hebben we ijkpunten opgesteld voor de realisatie van de wettelijke eisen aan het samenwerkingsverband, de structurele doelen en de realisatie van de tijdelijke doelen vanuit het ondersteuningsplan. De ijkpunten vormen de focus voor de raad van toezicht. De gesprekken voeren we zoveel mogelijk op grond van feiten. Als dat mogelijk is en meerwaarde heeft voeren we een gesprek dus op grond van (kwalitatieve of kwantitatieve) gegevens (data gestuurd gesprek).

We zien dit toetsingskader als een dynamisch document dat richting geeft aan een 'toezicht dialoog'. Deze dialoog richt zich op het leveren van een bijdrage vanuit onze toezichthoudende rol aan de kwaliteit van Passend Onderwijs.

² Zie handreiking en werkboek evaluatiecyclus en handreiking zelfevaluatie VTOI/NVTK

4.1 Informatievoorziening

Om goed toezicht te kunnen houden heeft de raad voldoende informatie nodig. De directeur-bestuurder informeert de raad profactief, tijdig, correct en volledig. In de regel voorafgaand aan de vergadering en/of commissies. Wanneer er aanleiding toe is wordt de raad tussentijds geïnformeerd. In ieder geval verwacht de raad dat de directeur-bestuurder hem op de hoogte houdt (van de risico's) ten aanzien van:

- ontwikkelingen op het gebied van de positionering en strategie van het samenwerkingsverband
- problemen of conflicten die van invloed zijn op het samenwerkingsverband of de relatie met derden
- calamiteiten
- gerechtelijke procedures of klachten tegen de stichting
- kwesties, waarvan verwacht kan worden dat ze in de publiciteit komen.

4.2 IJkpunten

Algemene IJkpunten.

Grenzen aan de handelingsruimte van de directeur-bestuurder in het algemeen

De directeur-bestuurder voorkomt dat:

- zij of medewerkers van het samenwerkingsverband onethisch, onwettig of onzorgvuldig handelen.
- er sprake kan zijn van schijn van belangenverstremgeling.
- zij buiten de wet, de statuten, het bestuur-en toezichtreglement, de kaders van dit toezichtkader of het ondersteuningsplan treedt.
- er sprake is van een ongezond werk- en leefklimaat.
- medewerkers zich onvoldoende ontwikkelen.
- de Rvt verrast wordt door berichtgeving of ontwikkelingen.
- signalen, meldingen en klachten over agressie, geweld, intimidatie etc. niet adequaat behandeld worden.

Wettelijke taken inclusief financiën:

De directeur-bestuurder voorkomt dat:

- het samenwerkingsverband haar taken niet volgens de wettelijke eisen en de kwaliteitsaspecten van het extern toezicht uitvoert.
- de beschikbare middelen niet op een effectieve en verantwoorde manier ingezet worden voor de realisatie van haar ambities en doelstellingen.
- de continuïteit van het samenwerkingsverband niet geborgd is.

De Inspectie van het Onderwijs hanteert voor het (extern) toezicht op de samenwerkingsverbanden passend onderwijs een waarderingskader³ met drie kwaliteitsaspecten: 1) Resultaten 2) Management en organisatie 3) Kwaliteitszorg.

³ <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/onderzoekskaders/documenten/publicaties/2021/07/01/onderzoekskader-2021-primair-onderwijs>

Strategie en ondersteuning

De directeur-bestuurder voorkomt dat:

- er geen draagvlak is bij de deelnemersraad voor het ondersteuningsplan
- er geen draagvlak is bij de ondersteuningsplanraad het ondersteuningsplan
- dat medezeggenschap niet goed wordt uitgevoerd
- belanghebbenden zich niet betrokken voelen bij SWV Amstelronde
- een aangesloten schoolbestuur zich niet houdt aan de collectieve afspraken binnen het samenwerkingsverband inclusief de kwaliteitscriteria zoals beschreven in het kwaliteitskader van het ondersteuningsplan (bijlage 4 van het ondersteuningsplan)
- er niet planmatig en resultaatgericht gewerkt wordt aan de ambities uit het ondersteuningsplan:

Ambitie 1 – Wij werken als professionals constructief en solidair samen, over de grenzen van de eigen organisatie heen.

Beoogd doel: We intensiveren de interprofessionele samenwerking om passende ondersteuning voor alle leerlingen en meer inclusie mogelijk te maken. Besturen zorgen dat zij – eventueel samen – de benodigde expertise daarvoor in huis hebben.

Wanneer is de RvT tevreden:

- Scholen in dezelfde wijk nemen samen verantwoordelijkheid voor een passende onderwijsplek
- de partners in de wijk worden meer betrokken, o.a. via de inclusieve initiatieven
- de samenwerking met jeugdhulp is geoptimaliseerd
- SO en SBO versterken de reguliere scholen
- er is een nauwere samenwerking met voorschoolse voorzieningen
- de samenwerking tussen PO en VO is versterkt

Ambitie 2 – Wij versterken het dekkend netwerk in de wijk.

Beoogd doel: In 2028 vinden (percentueel) meer leerlingen dan in 2024 een passende onderwijsplek op een reguliere school in de eigen wijk.

Wanneer is de RvT tevreden:

- We hebben een dekkend netwerk in de regio behouden met weinig thuiszitters.
- Aanbod op maat met onderwijs en zorg (OZA's, speciale voorzieningen) is beschikbaar voor iedereen die dit nodig heeft en bekend bij iedereen.

Ambitie 3 – Wij waarborgen de kwaliteit en werken continu aan kwaliteitsverbetering

Beoogd doel: De kwaliteit van de ondersteuning, verantwoording en governance is gewaarborgd.

Wanneer is de RvT tevreden:

- Reguliere scholen kunnen meer ondersteuning bieden bij gedragsproblematiek, voldoende beheersing van de Nederlandse taal en trauma.
- Scholen hebben meer inzicht in de behoeften van de eigen leerlingen en wat dit vraagt aan ondersteuning en expertise.

Ambitie 4 – Wij doen het samen met ouders en leerlingen, door het versterken van de kerntriade leerkracht, ouders, leerling.

Beoogd doel: Scholen vragen de ouders vanaf het begin om mee te denken en praten over het ondersteuningstraject voor hun kind en waar mogelijk de leerling zelf ook. We wegen de mening van ouders en leerling mee daarbij. We informeren de ouders goed over (passend) onderwijs, o.a. via het oudersteunpunt. Leerkrachten worden ondersteund en opgeleid, zodat zij bekwaam worden om meer inclusie te bereiken.

Wanneer is de RvT tevreden:

- Er is een goed functionerend oudersteunpunt. Ouders en leerkrachten geven input en voelen zich ondersteund. Er zijn reële verwachtingen en afspraken over de mogelijkheden.

5. Informatiebronnen

Aan de hand van de ijkpunten vraagt de raad de informatie die het nodig heeft om haar rol te vervullen. Mogelijke informatiebronnen zijn:

- Ondersteuningsplan
- Bestuursrapportage (financieel en voortgang ingezette activiteiten)
- Meerjarenbegroting en jaarbegroting
- Jaarverslagen
- Inspectierapport
- Enquêtes
- Klachtenregistratie
- Voorstellen nieuw beleid
- Statuten en reglementen
- gesprekken met de OPR
- externe oriëntatie in het (werk)veld

6. Verantwoording

De directeur-bestuurder legt binnen een jaarcyclus in rapportages verantwoording af over ijkpunten en de mate waarin de beoogde doelstellingen behaald zijn. De rapportages bevatten in ieder geval:

- een interpretatie (operationalisering) door de directeur-bestuurder van het ijkpunt
- een onderbouwing van de interpretatie
- de gehanteerde indicatoren
- gegevens die helder maken in hoeverre een ambitie/doelstelling behaald is
- gegevens die duidelijk maken in hoeverre gereflecteerd is op het behaalde doel

De raad beoordeelt over de interpretatie redelijk is en of de behaalde resultaten voldoende zijn onderbouwd. Als de rapportage niet voldoet aan de verantwoordingseisen vraagt de raad om een aanpassing.

