

## **Reglement Onderwijskwaliteitscommissie Raad van Toezicht Stichting PCBO**

### **Artikel 1 Doel en taken**

De onderwijskwaliteitscommissie (OKC) is onderdeel van de Raad van Toezicht en adviseert de voltallige Raad van Toezicht (RvT). De Raad van Toezicht beoordeelt, gehoord hebbende het advies van de OKC, de ontwikkeling en kwaliteit van het onderwijs vast waarbij het Strategisch Meerjaren Beleidsplan als uitgangspunt dient.

De OKC heeft de volgende taken:

- toezien op de adequate ontwikkeling en kwaliteit van (passend) onderwijs, waarbij ieder kind in staat wordt gesteld het maximale rendement uit zijn of haar mogelijkheden te halen op het gebied van onderwijs en burgerschap;
- toezien op de borging van eigenaarschap van RvB, directeur, leerkracht, ouder en leerling op het juiste niveau van subsidiariteit, waarbij scholen adequate rendementen behalen en middelen op een effectieve en efficiënte wijze worden ingezet;
- toezien op de ontwikkeling en bevoegenheid van alle medewerkers van de Stichting, door - onder meer via schoolbezoeken en gesprekken met de personeelsgeleden van de GMR - zicht te hebben op de optimale ontwikkeling en omstandigheden (werkgeverschap) waarbinnen medewerkers zich bevinden;
- toezien op de betrokkenheid van ouders, waarbij gebruik wordt gemaakt van informatie uit de oudergeleding van de GMR

De OKC adviseert gevraagd en ongevraagd de Raad van Bestuur van de Stichting PCBO over zaken betreffende de onderwijskwaliteit en -ontwikkeling, waarbij de commissie erop toeziet dat de gestelde doelen uit het SMP worden behaald.

### **Artikel 2 Samenstelling en benoeming**

1. De Raad van Toezicht stelt uit zijn midden een OKC in, die uit ten minste twee leden bestaat.
2. De RvT benoemt één van de in het eerste lid van dit artikel genoemde leden tot voorzitter van de OKC.

### **Artikel 3 Zittingstermijn**

1. De leden van de OKC worden benoemd voor een termijn van 4 jaar.
2. Na het verstrijken van de in het eerste lid van dit artikel genoemde termijn is een lid terstond herbenoembaar voor ten hoogste één termijn.
3. Het lidmaatschap van de OKC eindigt op het moment dat dit lid geen deel meer uitmaakt van de RvT.

### **Artikel 4 Bijwonen van vergaderingen**

De OKC kan een lid van de Raad van Bestuur, iedere andere functionaris in dienst van de Stichting vragen een vergadering bij te wonen, indien de aanwezigheid van betrokkenen tijdens de vergadering door de OKC noodzakelijk wordt geacht.

### **Artikel 5 Vergaderingen en verslaglegging**

1. De OKC vergadert ten minste een maal per jaar en voorts zo vaak als de OKC dat nodig acht.
2. De OKC adviseert de RvT ieder jaar over een thema waarop intensief toezicht wordt gehouden.
3. De OKC legt over haar activiteiten verantwoording af aan de voltallige RvT.

### **Artikel 6 Niet functioneren van OKC**

Indien de commissie niet kan functioneren, is het in artikel 1 genoemde op de gehele Raad van Toezicht van toepassing.

**Artikel 7 Vaststelling, wijziging en publicatie**

Het reglement is vastgesteld in de vergadering van de Raad van Toezicht op 23 juni 2016. Dit reglement kan te allen tijde worden gewijzigd bij besluit van de Raad van Toezicht. Het reglement zal gepubliceerd worden op de website van de instelling.

## Bijlage Toezichtkader onderwijskwaliteit

### 1. Toezicht op de onderwijskwaliteit door de Raad van Toezicht

PCBO Apeldoorn heeft in het document Samen Leren Inhoud Geven (d.d. DATUM) beschreven op welke manier PCBO stuurt op onderwijskwaliteit, op basis van het Strategisch Meerjarenbeleidsplan 2015-2019 Samen het Verschil maken. In Samen Leren Inhoud Geven is ook aangegeven welke rol, positie en verantwoordelijkheid de Raad van Toezicht hierin heeft. Een en ander is nader uitgewerkt in het toezichtkader zoals beschreven in de onderhavige bijlage.

Raden van toezicht staan in de regel op afstand van de onderwijspraktijk. In hun functie als interne toezichthouder houden zij toezicht op de bestuurder en op diens kwaliteiten als verantwoordelijke voor de stichting en de daaraan verbonden scholen. De interne toezichthouder ziet toe op de kwaliteit van het bestuur (bestuurlijk handelen) en via het bestuur op de kwaliteit van het onderwijs.

Bij het toezicht op de kwaliteit van het bestuur gaat het om de volgende vijf dimensies:

1. Beschikt het bestuur over strategisch inzicht?
2. Heeft het bestuur de bedrijfsvoering op orde?
3. Voorziet het bestuur in heldere en doortastende beleidsvoering (interne besturing, processen)?
4. Voert het bestuur een transparant belanghebbendenmanagement?
5. Realiseert het bestuur een open cultuur met ruimte voor feedback ('tegenspraak')?

*Voor elk van deze dimensies gelden eigen/aparte informatiebronnen.*

In het Reglement van de Raad van Toezicht (d.d. 2010.0629) wordt als algemeen doel van toezicht beschreven: 'Toetsen, en daardoor bevorderen, dat de raad van bestuur het doel van de stichting doelgericht, effectief en efficiënt realiseert'. Daarin wordt een extern aspect en intern aspect onderscheiden. Extern: 'Het toezicht richt zich (...) op de realisering van onderwijsdoelen, die door de stichting zijn vastgesteld, dan wel door de overheid in wet- en regelgeving zijn vastgelegd en voorgeschreven'. En intern: 'Het toezicht richt zich op de realisering van doelen op strategisch en beleidsmatig niveau, ten aanzien van het geven van onderwijs, de onderwijsdoelstellingen, de stichting en de leiding (management), met aandacht voor de raad van bestuur, de kwaliteitsaspecten van de onderwijsinstellingen, de tevredenheid van de ouders/leerlingen, de personeelssatisfactie, de financiering en het financiële beheer'.

Of het 'goed zit' is, vanuit het perspectief van de toezichthouder, anders in te vullen dan vanuit het perspectief van de bestuurder. De bestuurder beoordeelt of de scholen presteren naar hetgeen de samenleving en de organisatie daarvan mogen verwachten – overigens met behoud van de eigen verantwoordelijkheid van de scholen zelf daarin. De toezichthouder ziet er, vanuit het perspectief van de vijf hiervoor genoemde dimensies, op toe of de bestuurder zich inderdaad richt op de realisering van deze doelstelling door goed beleid, door goed strategisch opereren, door goede bejegening van belanghebbenden enzovoorts, en daarin geen onverantwoorde risico's neemt.

### 2. Context toezichtkader Onderwijskwaliteit voor de toezichthouder

Het **doel** is kwalitatief goed onderwijs voor alle kinderen. Om zowel continuïteit in het opereren van de raad van toezicht te bevorderen als ook om in de richting van het bestuur consequent op te treden, kiezen we 5 onderwerpen uit het strategische meerjarenbeleidsplan 2015-2019 (de 7 vlakken van de sturingsfilosofie) die we gedurende een aantal jaren op hun doelrealisering volgen.

1. De ontwikkeling en kwaliteit van (passend) onderwijs (kerntaak van de organisatie)
2. Ruimte en eigenaarschap
3. Bevlogen medewerkers
4. Ouderbetrokkenheid/oudertevredenheid
5. Wijkgericht werken in een professionele cultuur

De RvT ziet er op toe dat zij periodiek wordt geïnformeerd over actuele beleidsontwikkelingen (onderwijsinhoud, personeel, facilitair) in het onderwijs en de (mogelijke) gevolgen daarvan voor de organisatie, waarbij gestreefd wordt naar de best denkbare kwaliteit ('we leggen de lat hoog').

Om een goed beeld te krijgen van deze ontwikkelingen doorlopen we 3 stappen:

- Informatie verzamelen: weten we wat we weten willen of is er nog andere informatie nodig voordat we tot een oordeel kunnen komen?
- Informatie beoordelen: wat vinden we ervan? Welke criteria hanteren wij bij de beoordeling van de informatie?
- Intervenieren: als we dit weten en als we dat vinden, wat betekent dit voor ons handelen als raad van toezicht? (vgl de bestuursstijlen: Stimulerend, gedeeld, intensief/confronterend)

De bestuurder is een zeer belangrijke informant voor de toezichthouder. De raad van toezicht zet echter ook andere middelen in om zich een beeld te vormen van de onderwijskwaliteit.

<p><b>Informatie uit documenten:</b>                      rapportages bestuurder;                      verslagen GMR;                      verslagen directeurenberaad;                      evaluatie en vooruitblik bestuurder.</p>	<p><b>Informatie uit gesprekken:</b>                      bilateraal overleg voorzitter raad van toezicht en voorzitter raad van bestuur;                      formeel overleg met de bestuurder;                      gesprek GMR;                      gesprek met directeurenberaad en eventueel staf.</p>
<p><b>Informatie uit onderzoeken:</b>                      oudertevredenheidsonderzoeken;                      personeelstevredenheidsonderzoeken;                      leerlingentevredenheidsonderzoeken.</p>	<p><b>Informatie uit waarneming:</b>                      schoolbezoeken;                      thematische bezoeken;                      aanwezigheid bij representatieve gelegenheden;                      internetsite inspectie.</p>

### 3. Toezichtkader Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht stelt, na overleg met de Raad van Bestuur, per schooljaar uit het totaalpakket op de volgende pagina's de onderdelen vast waar de focus op wordt gelegd. Sommige onderdelen komen ieder jaar standaard aan de orde.

onderwerp		Info verzamelen	Info beoordelen	Jaaragenda RvT	datum
<b>De ontwikkeling en kwaliteit van (passend)onderwijs</b>  <b>Kernvragen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Is de basis kwaliteit op orde?</li> <li>• Zijn de strategische doelen voor de onderwijsontwikkeling voor alle niveaus omgezet in voor hen passende expliciete (transitie) doelstellingen?</li> <li>• Ligt de organisatie op koers qua stappen om de transitie-doelstellingen tijdig te bereiken?</li> <li>• Zijn de ontwikkelingen in de context (bij overheid, regio ed.) gewogen op hun potentiële effect op de realisatie van de strategische doelen en zonodig omgezet in bijstellingen van doelen?</li> <li>• Zijn de randvoorwaarden aanwezig voor het geven en nemen van professionele ruimte op alle niveaus?</li> </ul>	documenten	SMP (actuele beleidsontwikkelingen: onderwijsinhoud, personeel, facilitair)	Signalen uit maatschappij: wel/geen aanpassing aan actuele ontwikkelingen Haalbaarheid.		1x per 4 jr.
		Bovenschoolse bestuursrapportage cito (Eindopbrengsten) en de acties die het bestuur daarop onderneemt.	Leeropbrengsten (Criterium landelijk gem.) Mogelijke risico's die de scholen lopen	Jaarlijks	1x p.j. juni
		Jaarverslag wijk (wijk-zelfevaluatie) Bovenschools jaarverslag bestuur (evaluatie BV&K)	Behaalde proces- en resultaatdoelen Haalbaarheid SMP		1xp.j. okt
	gesprekken	Terugkoppeling bestuursgesprek inspectie m.b.t basiskwaliteit scholen en de acties die het bestuur daarop onderneemt	Indicatoren toezichtkader inspectie Mogelijke risico's die de scholen lopen	Jaarlijks via bestuursrapportage	1xp.j. okt.
		Overleg bestuur-RvT n.a.v. mogelijk schoolbezoek	Resultaatdoelen zijn zichtbaar Signalen uit school.	Minimaal 4 schoolbezoeken per jaar	Hele jaar
	onderzoeken	Themabespreking bv passend onderwijs Contact directieberaad	Te behalen proces- en resultaatdoelen in relatie tot maatschappelijke opdracht.	Jaarlijks in RvT van juni één thema	2x p.j.nov/april
		Rapportages collegiale kwaliteitsonderzoeken en de acties die het bestuur daarop onderneemt. Rapportages kwaliteitsonderzoek Inspectie en de acties die het bestuur daarop onderneemt. Doorstroomgegevens/verwijzing SBO-SO	Indicatoren toezichtkader  Verwijzingspercentage (norm)		1x p.j. jan.
		waarneming	Schoolbezoek bv themabezoek op basis van de SZE wijk	Resultaatdoelen zijn zichtbaar (bv aanpak rekenonderwijs) Signalen uit school	

onderwerp		Info verzamelen	Info beoordelen	Jaaragenda RvT	datum
<b>Ruimte en Eigenaarschap</b>  <b>Kernvragen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe ervaren wijken en directeuren hun professionele ruimte in de relatie met het bestuur (die moet bij alle 4 lagen worden gemeten)</li> <li>Welke stimulerende middelen / interventies zijn ingezet om eigenaarschap te bevorderen</li> <li>En zijn die middelen benut; is de ruimte gepakt en ingevuld</li> <li>Ervaren de medewerkers op alle niveaus de voor hen passende ruimte om eigenaarschap te nemen?</li> </ul>	document	Jaarverslag bestuur: overzicht professionalisering op basis van scholingsplannen scholen in relatie tot schooldoelen) Jaarverslag van de wijken		Jaarlijks	1xp.j. april
	gesprekken	Gesprekken met de directeuren in de wijk (minimaal 1 wijkbezoek per jaar) Meenemen als kijk/luisterkader bij schoolbezoek Gesprek met de oudergeleding van de GMR Gesprek met de personeelsgeleding van de GMR	Signalen pos/neg	Voor OKC: minimaal 1 wijkbezoek per jaar en gesprek met GMR geledingen (apart)	1x p.j. febr
	onderzoek	Medewerkerstevredenheidsonderzoek en acties bestuur Oudertevredenheidsonderzoek	Percentages		Om de 2 jaar in maart
	waarneming	Schoolbezoek Wijkbezoek	Signalen pos/neg	Minimaal 4 schoolbezoeken en OKC 1 wijkbezoek per jaar	Hele jaar

onderwerp		Info verzamelen	Info beoordelen	Jaaragenda RvT	datum
<b>Bevlogen medewerkers</b>  <b>Kernvragen:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Is het personeelsbeleid op het gebied van gezondheid, vitaliteit en professionaliteit op orde?</li> <li>• Zijn de randvoorwaarden voor actieve professionalisering van medewerkers van goed niveau?</li> <li>• Zijn de leiderschapskwaliteiten in de organisatie van goed niveau?</li> <li>• Hoe ontwikkelt de tevredenheid van het personeel zich?</li> <li>• Is er draagvlak voor het onderwijs- en personeelsbeleid?</li> </ul>	documenten	Jaarverslag bestuur: overzicht professionalisering op basis van scholingsplannen scholen in relatie tot schooldoelen) Overzicht mobiliteit Beschikbaarheid deskundige leerkrachten		jaarlijks	1xp.j. april
	gesprekken	Gesprekken met leraren (bij schoolbezoek) Contact directieberaad en/of wijk	Signalen pos/neg	OKC minimaal 1 wijkbezoek per jaar	1x p.j. febr
	onderzoeken	Medewerkerstevredenheidsonderzoek en acties bestuur Leerlingtevredenheidsonderzoek en acties bestuur Ziekteverzuim In- en uitstroom (overzicht mobiliteit)	Percentages (norm vastleggen!!)		Om de 2 jaar in maart
	waarneming	Schoolbezoek	Signalen pos/neg	Minimaal 4 schoolbezoeken per jaar	Hele jaar

onderwerp		Info verzamelen	Info beoordelen	Jaaragenda RvT	datum	
<b>Ouderbetrokkenheid/oudertevredenheid</b>  <b>Kernvragen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hoe ontwikkelen de oudertevredenheid en leerlingen tevredenheid zich?</li> <li>Wordt er kwalitatief en kwantitatief voldoende ouderparticipatie gerealiseerd?</li> <li>Ervaren ouders stimulansen om betrokken te zijn bij het leren van hun kinderen?</li> <li>Ervaren ouders voldoende luisterend oor en medezeggenschap?</li> </ul>	documenten	Jaarverslag bestuur/wijk Rapportages kwaliteitsonderzoek Inspectie Ontwikkeling leerlingenaantal	Indicatoren 4.2, 4.3 (rapportage inspectie)	jaarlijks	1x p.j. juni/sept.	
	gesprekken	gesprekken met (delegatie van) GMR		OKC gesprek met oudergeleding van GMR	1x p.j. maart	
	onderzoeken	Oudertevredensenquête en bestuurlijke reactie				
		Klachten en afhandeling van klachten Jaarverslag bestuur: In hoeveel scholen vinden er driehoeksgesprekken plaats ll-ouder-lk	afname klachten (norm) Percentages (norm vastleggen)			1x p.j. juni/sept.
	waarneming	Schoolbezoek Bijwonen GMR-bijeenkomst	Signalen pos/neg	Minimaal 4 schoolbezoeken per jaar. Gesprek met hele GMR	Hele jaar	



onderwerp		Info verzamelen	Info beoordelen	Jaaragenda RvT	datum
<b>Organisatieontwikkeling: Wijkgericht werken in een professionele cultuur</b>  <b>Kernvragen</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Is voor alle niveaus helder wat de functie is van het “wijkplatform” voor het bereiken van de doelen voor onderwijskwaliteit en onderwijsontwikkeling?</li> <li>• Hoe functioneert de samenwerking en het kwaliteitszorgsysteem binnen de wijk</li> <li>• Zijn wijk-specifieke doelstellingen voor het onderwijs geformuleerd die afgestemd zijn op de specifieke wijk en haar ontwikkeling?</li> <li>• Zijn de wijken op koers qua stappen om de (transitie) doelstellingen tijdig te bereiken?</li> </ul>	documenten	Jaarverslag wijk Jaarverslag bestuur	Behaalde proces- en resultaatdoelen m.b.t. wijkgericht werken	jaarlijks	1x p.j. juni of sept.
	gesprekken	Gesprekken met (delegatie van ) wijkdirecteuren Contact directieberaad	Signalen pos/neg		2x p.j. jan. en juni
	onderzoeken	Monitorlijst wijkgericht werken (nog ontwikkelen door OK&K en Albert Oving!!!!)m.b.t. kwaliteitscultuur en lerend vermogen bv samenwerking in de wijk, resultaatgericht werken in de wijk, ontwikkeling professionele cultuur, eisen jaarverslag, mobiliteit tussen scholen in de wijk	Behaalde proces- en resultaatdoelen m.b.t. wijkgericht werken Percentages (norm vastleggen)		1x p.j. febr.
	waarneming	Schoolbezoek Wijkbezoek	Signalen pos/neg	OKC minimaal 1 wijkbezoek per jaar	Hele jaar

