



Raad 25 april 2022

Agendapunt 7

Bijlage : 2

TOEZICHTKADER Openbaar basisonderwijs Ameland

Inleiding:

In het kader van de Wet Goed Onderwijs Goed Bestuur dient elk schoolbestuur de functies van bestuur en toezicht te scheiden. De gemeente Ameland heeft vanuit de Verordening bestuurscommissie openbaar basisonderwijs Ameland het bevoegd gezag belegd bij een bestuurscommissie en heeft het interne toezicht belegd bij een raadscommissie van drie leden. De bestuurscommissie heeft middels het managementstatuut (2019) het operationele beleid op algemeen niveau gemandateerd aan een (algemeen)directeur die verantwoording legt aan de bestuurscommissie. De locatie coördinator (LC) heeft de dagelijkse leiding over OBS 't Ienster en legt verantwoording af aan de (algemeen) directeur.

Om goed toezicht te kunnen houden is het wezenlijk om te bepalen waarop het toezicht zich richt. Het gaat dan om vragen als 'wat zijn de beoogde resultaten van deze organisatie' en 'wordt voldaan aan wet- en regelgeving'. Daarnaast dient bewaakt te worden of de beschikbare middelen doelmatig besteed worden binnen beschikbare middelen en of de organisatie binnen de kwaliteitseisen die de wet daaraan stelt en welke beoordeeld worden door de Onderwijsinspectie. Dit document verwoordt de wijze waarop het toezicht wordt ingevuld door de commissie intern toezicht onderwijs van de gemeente Ameland in samenspraak met de Bestuurscommissie.

De commissie intern toezicht onderwijs is er om de 'morele eigenaren' te vertegenwoordigen (belanghebbenden binnen het openbaar onderwijs en zij die zich verbonden voelen met de organisatie; de natuurlijke achterban). Het is de taak van de bestuurderscommissie en de commissie van intern toezicht onderwijs gezamenlijk om vanuit die blik te formuleren wat de doelstellingen van OPO Ameland moeten zijn én wat gewenst en ongewenst is in de werkwijze waarop die doelstellingen worden bereikt. Het gaat hierbij om de maatschappelijke legitimatie van het handelen van de bestuurscommissie.

De commissie intern toezicht onderwijs probeert daarom met globale, richtinggevende uitspraken te volstaan om te voorkomen dat de bestuurscommissie op voorhand te veel beperkt wordt in de benodigde handelingsruimte.

De bestuurscommissie maakt een specificering van de globale uitspraak in de hierna te melden rapportages.



Werkwijze:

Uitgangspunt is dat de bestuurscommissie het vertrouwen van de commissie van intern toezicht onderwijs heeft. Uitgebreide managementstatuten en -rapportages worden vermeden, omdat dan zoveel wordt vastgelegd, dat dit eerder meer wantrouwen wekt, dan vertrouwen suggereert.

Daarom wordt alleen datgene vastgelegd, wat cruciaal wordt geacht in het bereiken van de doelen van OPO Ameland. Dit gebeurt door middel van het formuleren van uitspraken in de vorm van een toezichtkader. **De belangrijkste twee typen uitspraken betreffen die over de beoogde resultaten van OPO Ameland en die over de grenzen van de handelingsruimte van de bestuurscommissie.'**

Het belangrijkste beleidsdocument om op toe te zien is het document Strategisch perspectief 2019-2022 OPO Ameland. Dit beschrijft de ambities voor deze planperiode. Het toezichtkader volgt dan ook de lijn van dit koersdocument.

OPO Ameland werkt vanuit de missie: *Wij staan voor openbaar onderwijs op Ameland, waarbij ieder kind (ongeacht identiteit, etniciteit of geloof) welkom is. Wij zoeken nadrukkelijk de samenwerking op met de voorschoolse educatie en het bijzonder onderwijs op Ameland. Onze ambitie is hoog; het best mogelijke onderwijs bieden aan onze leerlingen. Hieronder verstaan wij onderwijs dat gericht is op kennis en vaardigheden (leren om te leren), op het vormen van je eigen identiteit (leren jezelf te zijn) en op het voorbereiden op je rol op de samenleving (leren samen te leven).*

Dit vraagt om:

- Een uitdagende leeromgeving
- Kennisverwerving en kennisoverdracht
- Dat kinderen leren zichzelf te zijn (persoonsontwikkeling) en
- Leren respectvol samen te leven

Vanuit de visie kunnen de volgende bouwstenen worden genoemd:

- Ieder kind is uniek.
- We houden bewust rekening met verschillen en kijken naar de onderwijsbehoefte van de individuele leerling.
- Kinderen werken zelfstandig en via coöperatieve werkvormen.
- Wij streven naar een stevige verankering in de Amelandse samenleving.

In het toezichtkader wordt op basis van de speerpunten uit Strategisch perspectief OPO Ameland 2019-2022 beschreven wat de beoogde resultaten(indicatoren) zijn en in welke vorm de informatie aangeleverd zal worden aan de commissie intern toezicht onderwijs en in welke termijn.

Daarnaast worden algemene kengetallen genoemd rond financiën.



Speerpunt 1. Een professionele cultuur	Beoogde resultaten: indicatoren	Vorm	Termijn/frequentie
Richtinggevende uitspraken: 1. Eigentijds onderwijs vraagt docenten en scholen die leren van elkaar en die samen voortdurend zoeken naar manieren waarop het beter kan. We leggen ook hier de lat hoog en zetten in op de kwaliteit van onze medewerkers, zodat zij op een vakbekwaam niveau zullen functioneren. 2. We willen professionele medewerkers met een samenwerkingsgerichte en lerende houding: de voortdurende wil om het nog beter te willen doen. 3. We bieden docenten volop ontwikkelmogelijkheden; - een introductieplan voor nieuwe en startende docenten; - kans om opleidingen te volgen; - tijd om lessen voor te bereiden; - ruimte en ondersteuning om de zorg voor leerlingen met speciale onderwijsbehoeften uit te kunnen voeren; - we beperken overbodige administratieve werkzaamheden.	1. ▪ Jaarlijks wordt een scholingsplan vastgesteld. ▪ De inspectie oordeelt de standaard Kwaliteitszorg en ambitie als positief (indicatoren KA1 Kwaliteitszorg, KA2 Kwaliteitscultuur en KA3 Verantwoording en dialoog) 2. ▪ Uit tevredenheidspeilingen blijkt dat tenminste 80% van het personeel zich positief uitspreekt over de gewenste samenwerkingsgerichte houding binnen OPO Ameland. 3. ▪ Uit tevredenheidspeilingen blijkt dat tenminste 80% van het personeel zich positief uitspreekt over de ontwikkelmogelijkheden binnen OPO Ameland. ▪ Uit de tevredenheidspeilingen blijkt dat men verminderde werkdruk ervaart door afname administratieve werkzaamheden. ▪ Het ziekteverzuim ligt onder het landelijk gemiddelde (5,6% in 2020)	1. ▪ Scholingsplan en overzicht gevolgde scholingen met resultaten ▪ Rapportage waarin op hoofdlijnen: de scores worden samengevat en actiepunten en interventies worden uiteengezet; 2. ▪ Rapportage waarin op hoofdlijnen: de scores worden samengevat en actiepunten en interventies worden uiteengezet; ▪ Rapportage waarin op hoofdlijnen: de scores worden samengevat en actiepunten en interventies worden uiteengezet; ▪ Rapportage waarin op hoofdlijnen: de scores worden samengevat en actiepunten en interventies worden uiteengezet; ▪ Rapportage ziekteverzuim en verzuimfrequentie - Overzicht acties ter vermindering	Jaarlijks scholingsplan Vierjaarlijks onderzoek Inspectie Tevredenheidspeiling Personeel; Tweejaarlijks Tweejaarlijks Tweejaarlijks Jaarlijks



Speerpunt 2: Eigentijds, toekomstgericht onderwijs	Beoogde resultaten: indicatoren	Vorm	Termijn/frequentie
1. Ons onderwijs kenmerkt zich als: - betekenisvol, ontdekkend, ambitieus - uitgaan van mogelijkheden kinderen - persoonlijke uitdaging - eigenaarschap leerproces Kortom: gepersonaliseerd leren vanuit persoonlijke leerdoelen 2. Vanuit de kernvakken geven wij meer aandacht aan: - communicatieve vaardigheden - sociale vaardigheden - ICT-vaardigheden - creatief denken - probleemoplossend vermogen - mediawijshied - techniek - vreemde talen - omgangsvormen - ondernemerschap - burgerschap en identiteitsontwikkeling 3. Wij gaan uit van de talenten van kinderen en creëren daartoe een optimale leeromgeving. 4. Leraren worden ondersteund om het beste uit zichzelf te halen.	1. Uit evaluaties blijkt dat: ▪ De leerlingen eigenaarschap hebben over hun eigen ontwikkeling. ▪ (Zelf)reflectie een plaats heeft in ons lesaanbod; leerkrachten staan hierin model. ▪ De leerlingen een verantwoordelijkheid nemen en betrokkenheid tonen bij het bepalen van hun leerdoelen. 2. Leraren onderzoeken waar de mogelijkheden liggen en experimenteren hier ook mee. Goede voorbeelden worden gedeeld en geïntegreerd in het lesprogramma. ▪ Doelen zijn concreet, haalbaar en toetsbaar middels het kwaliteitszorgsysteem. ▪ De scholen scoren positief op de Inspectie indicatoren OP1 Aanbod, OP2 Zicht op ontwikkeling en OP3 Didactisch handelen. ▪ De scholen scoren positief op de Onderwijsresultaten; indicator OR1 Burgerschap: De scholen scoren positief op de indicatoren vanuit de nieuwe wet. Het onderwijs wordt verzorgd op openbare grondslag vanuit artikel 46 WPO. 3. Uit leerlingenpeilingen blijkt dat men zich voor 80% hierover positief uitsprekt 4. Uit personeelspeilingen blijkt dat men hierover voor 80% tevreden is.	1. ▪ Rapportage over welke concrete zaken zijn ondernomen en welk concreet onderwijs aanbod is gerealiseerd om dit doel te bereiken. 2. ▪ Korte beschrijving Top 3 succesvolste experimenten. ▪ Eigen rapportage van bevindingen. ▪ Rapportage bevindingen inspectie. ▪ Beschrijving van activiteiten op het gebied van burgerschapsvorming. 3. ▪ Rapportage van bevindingen 4. ▪ Rapportage van bevindingen	Jaarlijks in juni Jaarlijks door betrokken coördinator Jaarlijks Vierjaarlijks Jaarlijks Tweejaarlijks Tweejaarlijks



Speerpunt 3: Betrokken ouders	Beoogde resultaten: indicatoren	Vorm	Termijn/frequentie
Richting gevende uitspraken: 1. Een goede verbinding tussen school en ouders een positief effect heeft op de schoolprestaties en het sociale gedrag van kinderen. Ouderbetrokkenheid is voor ons een gelijkwaardige en een niet vrijblijvende wijze van samenwerken tussen school en ouders, verzorgers (partnership). 2. We zien ouders, verzorgers als (pedagogische en educatieve) partners en vragen van onze docenten om zaken zo goed mogelijk met ouders af te stemmen en hun activiteiten richting ouders doelgericht op te zetten. We betrekken daarom ouders systematisch bij de school. 3. We hanteren moderne digitale vormen om met ouders te communiceren, bijvoorbeeld door ze regelmatig via de mail, de nieuwsbrief en/of op een andere wijze te informeren over wat er in klas en op school gebeurt. 4. Ouders en verzorgers zijn de ambassadeurs voor onze scholen!	Uit de ouderpeilingen blijkt dat ouders zich voor 80% positief uitspreken over zaken als: ▪ Ouderbetrokkenheid ▪ Ouderparticipatie ▪ Informatievoorziening en communicatie ▪ De inhoud van de nieuwsbrieven Daarnaast spreken ouders zich positief uit over de school. Geven de school tenminste gemiddeld een 8 op de tevredenheidspeiling.	Rapportage met daarin een beschrijving van concrete bevindingen. Rapportage van de tevredenheidspeiling met benoeming concrete actiepunten.	Tweejaarlijks in juni



Speerpunt 4: Een moderne organisatie	Beoogde resultaten/indicatoren	Vorm	Termijn/frequentie
Richtinggevende uitspraken: 1. OPO Ameland gaat in de toekomst meer groepsdoorbrekend werken. Dat wil zeggen dat gewerkt gaat worden met: - innovatieve lesvormen en lesmethoden - zelfsturende onderwijsteams 2. Taalontwikkeling en meesterschap nemen hierin een centrale plek in. 3. Wij zoeken de samenwerking met: - andere basisscholen op Ameland - Peuterspeelzaal en Buitenschoolse opvang (BSO) en streven naar IKC's Dit alles wordt vanuit co-creatie gerealiseerd.	1. De medewerkers zijn zich bewust dat zij mogelijkheden krijgen hun kwaliteit in te zetten en het potentieel te benutten. Kennisdeling wordt binnen de school/scholen gestimuleerd. 2. Eigenaarschap is een begrip en geïntegreerd in alles. Alle medewerkers zijn zich bewust van eigen verantwoordelijkheid van de professionele ontwikkeling en denken mee over innovaties.	- Verslag van concrete vorderingen t.a.v. de samenwerking met genoemde partners.	Jaarlijks in september
Financiën en huisvesting	Beoogde resultaten/ indicatoren	Vorm	Termijn/frequentie
Financiële continuïteit: Kenmerkend voor ons is: De liquiditeit bedraagt minimaal 0,75 De solvabiliteit 2 bedraagt minimaal 0,30 De rentabiliteit ligt tussen de 0% en 1% De huisvestingsratio is niet minder dan 10% Het weerstandsvermogen is minimaal 5%	1. OPO Ameland heeft een actueel meerjarenonderhoudplan (MJOP). Doel van dit plan is het beschikken over technisch goede, veilige huisvesting en een plezierige, stimulerende en gezonde leer- en werkomgeving. 2. OPO Ameland beschikt over een actuele risicoanalyse. Hierin worden actuele leerlingenprognoses gehanteerd en is een actueel personeelsbestand in fte's zichtbaar. Hierdoor is	Rapportage knelpunten/risico's huisvesting en investeringen om deze weg te nemen. Verantwoording in Jaarverslag over werkzaamheden bestuurscommissie. Risicoanalyse	Jaarlijks in november Jaarlijks in november conform verordening artikel 16.



	duidelijk welke financiële buffer zij moet handhaven en wat de te investeren reserve is. Qua financieel beheer scoort OPO Ameland tenminste een voldoende op de Inspectie indicatoren: FB1 Continuïteit, FB2 Doelmatigheid en FB3 Rechtmatigheid		
Wet en regelgeving: compliance	Beoogde resultaten/ indicatoren	Vorm	Termijn/ frequentie
OPO Ameland voldoet aan alle relevante wet- en regelgeving en brengt zichzelf tijdig op de hoogte van mogelijke wijzigingen en anticipeert hierop.	1. Nieuwe wet- en regelgeving wordt opgevolgd. (Bijvoorbeeld gaan om een nieuwe CAO.) 2. Gesprekken met de GMR 3. Naleving governance code 4. Integriteit en transparantie: - Bestuur faciliteert gesprek over integer, professioneel en ethisch verantwoord bestuur. - Periodieke worden (schijnbare) belangverstrengeling besproken. - (Potentieel en/of schijnbaar) Tegenstrijdig belang wordt binnen het toezicht gemeld. - Bestuur is transparant over inrichting checks and balances en verdeling verantwoordelijkheden tussen toezicht, bestuur, schoolleiding en medezeggenschap. - Transparantie over het toezicht in het jaarverslag.	1. Rapportage over relevante nieuwe wetgeving 2. Gesprek en schoolbezoeken 3. Check op governance code: voldoen we aan de verplichtingen 4. Evaluatie in raadscommissie van toezicht.	Indien van toepassing Twee keer per jaar <u>Jaarlijks: (november)</u> Bestuur en intern toezicht evalueren het functioneren van het bestuur regelmatig: resultaten en competenties <u>Eens in de drie jaar:</u> (onder externe begeleiding): - Intern toezicht evalueert periodiek (). - Bestuur en toezicht inventariseren jaarlijks hun professionaliserings-behoefte. - <u>Eens in de 4 jaar:</u> deelname aan collegiale bestuurlijke visitatie.



Behorende bij Raadsbesluit 25 april 2022

Leo Pieter Stoel

Jacqueline Metz

Voorzitter

Griffier