

Toezichtkader 2020 – 2024

*Raad van Beheer
1 februari 2021*

Christelijk College



de Noordgouw



Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Drie kanten van educational governance.....	3
2.1. De structuurkant en de communicatiekant.....	3
2.2. De sociale kant en de communicatiekant	4
2.3. Fasen en perspectieven op toezicht houden, besturen en leidinggeven.....	5
3. Visie op toezicht houden	6
4. Het kader educational governance	8
5. Kader voor toezichthouden en besturen	10

Vastgesteld en goedgekeurd d.d. 26 jan 2021 te Heerde

J.M. de Vries
rector-bestuurder

M. Bouwman-Reinders
RvB voorzitter

	datum	voorlopige status	datum	definitieve status
Directie	nvt			
MR	nvt			
RvB	26 jan 2021	vaststellen	26 jan 2021	goedkeuren
Geldig tot	1 februari 2025			

1. Inleiding

Dit kader is bedoeld voor de intern toezichthouders (de raad van beheer) en rector-bestuurder van CC de Noordgouw. Nieuwe toezichthouders kunnen hier de context lezen waarbinnen er toezicht wordt gehouden en de afspraken die gemaakt zijn met de rector-bestuurder voor deze beleidsperiode. Toezichthouders die al langer aan de Noordgouw verbonden zijn, kunnen dit kader gebruiken als naslagdocument om op terug te vallen als er vragen zijn.

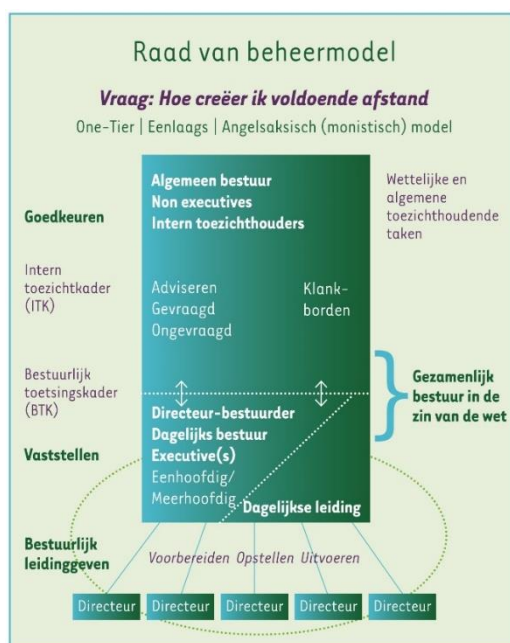
Het kader gaat eerst in op de drie kanten van good governance en wat deze betekenen voor de schoolorganisatie. Hier wordt ook ingegaan op het gekozen bestuursmodel dat de scheiding van toezicht en bestuur waarborgt (conform de Wet 'goed onderwijs, goed bestuur en de Code 'goed onderwijsbestuur' VO). Vervolgens worden de verschillende fasen en perspectieven toegelicht en staat de richting beschreven waar de Noordgouw de komende jaren naar toe wil bewegen. Daarna wordt de visie op toezichthouden van de raad van beheer uitgelegd en tot slot vindt u in het kader 'Educational Governance' de afspraken die gemaakt zijn met de rector-bestuurder voor deze beleidsperiode.

2. Drie kanten van educational governance in balans

2.1. De structuurkant en de communicatiekant

De Noordgouw heeft haar governance, de scheiding tussen bestuur en toezicht, verankerd in het raad van beheermodel. Er is één bestuur met daarin een functionele scheiding tussen de bevoegdheden. Het algemeen bestuur (AB) en het dagelijks bestuur (DB) dragen gezamenlijk de eindverantwoordelijkheid. Het AB is de intern toezichthouder en houdt zich bezig met de wettelijke en algemene toezichthoudende taken. Het dagelijks bestuur, de rector-bestuurder, houdt zich bezig met de bestuurlijke bevoegdheid en is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding op de school.

Bovenstaande zaken zijn vastgelegd in de statuten van de Noordgouw en overige reglementen. In het management-statuut is verwoord wat de specifieke taken zijn voor de schoolleiding. Op deze wijze is aan het 'papier toevertrouwd' wie welke taak, rol, verantwoordelijkheid en bevoegdheid heeft. Het is duidelijk hoe het functioneren van de diverse geledingen binnen de Noordgouw feitelijk is bedoeld. De *structuurkant van educational governance* is goed geregeld. Daardoor is helder wat er gecommuniceerd moet worden en met wie (de *communicatiekant van educational governance*).



Figuur: raad van beheermodel

2.2. De sociale kant en de communicatiekant

Hoe gaan wij met elkaar om binnen het raad van beheermodel? - 'Vertrouwen vanuit professionaliteit'

Hierboven is beschreven dat in documenten is verankerd hoe het raad van beheermodel hoort te werken. Vervolgens is de stap gezet om na te denken over de 'waartoe-vraag' van De Noordgouw en de mensen die werkzaam zijn voor de vereniging. Dit heeft o.a. geresulteerd in een set kernwaarden, die leidend zijn voor houding en gedrag:



Vanuit de kernwaarden zijn zeven gewoonten in ons dagelijks handelen zichtbaar:

1. We handelen proactief.
2. We werken met een einddoel voor ogen.
3. We stellen prioriteiten en doen de belangrijke zaken eerst.
4. We werken aan oplossingen waarbij iedereen wint.
5. We luisteren echt naar elkaar om eerst te begrijpen en vervolgens begrepen te worden.
6. We geloven dat als je samenwerkt je meer bereikt.
7. We zorgen dat er een gezonde balans is tussen ons leven en ons werken en letten dus ook goed op onze eigen gezondheid.

Deze waarden en gewoonten leiden het handelen, houding en gedrag van de toezichthouder, rector-bestuurder en medewerkers. En bepalen op welke wijze wij 'handen en voeten' geven aan dat wij hebben toevertrouwd 'aan het papier'.

Drijfveren

Daarnaast werken wij binnen de raad van beheer met de Management Drives methodiek. Bij Management Drives komen de verschillende drijfveren die mensen in meer of mindere mate kunnen hebben, aan de orde. Dit zijn de drijfveren om **zaken te begrijpen, te zoeken naar harmonie, resultaten te behalen, zaken te structureren, respect te verwerven** en **zich veilig te voelen**. Doordat aan iedere drijfveer een kleur wordt verbonden, kunnen wij elkaar op een duidelijke en toegankelijke manier aanspreken en aanvullen. Het versimpelt niet de manier van kijken naar het team en de leden van de raad van beheer, maar biedt een gemeenschappelijke taal om mogelijke verschillen te duiden en te bespreken. Drijfveren bepalen ook hoe we de kernwaarden duiden en beleven. Het is van belang om met elkaar te verkennen wat een kernwaarde voor iemand betekent. Waarde-creatie is een doorlopend proces. Drijfveren maken het eenvoudiger om het waarde-debat te voeren en op een positief waarderende manier aandacht te hebben voor elkaar. Wij noemen deze cultuuraspecten ook wel *de sociale kant van educational governance*. Ook over de sociale kant wordt breed gecommuniceerd met zowel de interne als externe stakeholders.

2.3. Fasen en perspectieven op toezicht houden, besturen en leidinggeven

De Noordgouw heeft de basis voor toezicht houden en besturen goed op orde. Daarbij is belangrijk aandacht te houden voor vragen over de rolinvulling ("niet op mijn stoel"). In een raad van beheermodel vraagt een strikte scheiding tussen bestuur en toezicht continue aandacht. In het schema hieronder hebben wij geconstateerd ergens tussen het 'opbrengstgericht toezicht' (fase 3) en 'systeemgericht toezicht' (fase 4) te functioneren.

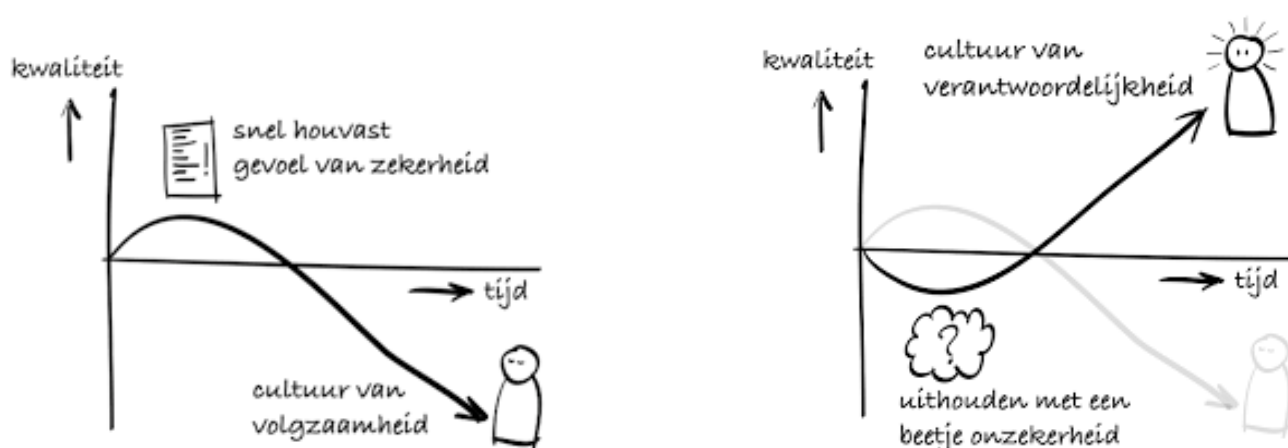
Fasen/dimensie	1. Informeel/ ontluikend toezicht	2. Geformaliseerd toezicht	3. Opbrengst-gericht toezicht	4. Systeemgericht toezicht	5. Waardegedreven toezicht
Vertrouwen	"We zetten ons beste beentje voor toch?"	"Vertrouwen is goed, controle is beter" (Vladimir Ilyich Lenin)	Cijfers liegen niet" (W. Edwards Deming)	"Alzo een ieder goede boom brengt voort goede vruchten, en een kwade boom brengt voort kwade vruchten" (Mattheüs 7:17-27, Statenvertaling)	"Vertrouwen is goed, maar begrijpen is beter" (Gerdi Verbeet)
Kenmerken	<ul style="list-style-type: none"> Nog zoekend naar taken, mogelijkheden, bevoegdheden Op afstand Weinig geprotocolleerd Reactief 	<ul style="list-style-type: none"> Focus op "hard controls" 'Niet op mijn stoel' Strikte scheiding tussen toezicht en bestuur Alles "volgens het boekje" 	<ul style="list-style-type: none"> Kijkend naar de doelen van de organisatie Rolvast Hard controls en schoorvoetend op soft controls Op bezoek in de organisatie 	<ul style="list-style-type: none"> Gericht op de hele context van de organisatie Adviseur Hard controls en af en toe soft controls Continu op zoek naar verbeteringen voor het hele systeem 	<ul style="list-style-type: none"> Gericht vanuit de "why" organisatie Sparringpartner Governance vanuit hoofd én hart → hard en soft controls Vrij bewegend in organisatie
Modellen					

Het streefbeeld voor De Noordgouw is om in de komende periode door te ontwikkelen naar fase 5: 'waardengedreven toezicht'. Wij gaan als raad van beheer en rector-bestuurder, op basis van de tot nu toe bereikte resultaten, opbrengstgericht toezicht ('meten is weten'), en 'systeemgerichte' wijze van toezicht houden, besturen én leidinggeven naar 'Vertrouwen is goed, maar begrijpen is beter'. Daarbij worden de interne en externe stakeholders actief betrokken. In de ontwikkeling naar 'waardengedreven toezicht' gaat het gesprek over zowel de 'hard controls' zoals onderwijsopbrengsten en financiële cijfers als over wat gewenst gedrag vanuit de centrale kernwaarden is en hoe dit terug te zien en te ervaren is binnen de schoolorganisatie ('soft controls').

3. Visie op toezicht houden

De kern van de beweging die we binnen de school gaan maken is als volgt:

Van een cultuur van volgzzaamheid naar een cultuur van verantwoordelijkheid. Dat betekent dat de professional wordt gezien als de *eerstverantwoordelijke* om antwoord te geven op de vraag waar het werkelijk om gaat. Op dat wat er in de praktijk nodig is en hoe daarin de leerling als (mede-)eigenaar van het vraagstuk altijd de start vormt van de oplossing. De leerling komt dus veel meer centraal te staan. Wij accepteren enige mate van onzekerheid over het (leer)proces en tot op zekere hoogte lagere resultaten aan het begin van dit leerproces. Wij realiseren ons dat teruglopende resultaten emoties op kunnen roepen. Hier zal, mocht dit zich voordoen, aandacht zijn voor de docent ondersteunende communicatie naar ouders en leerlingen. Toch is het 'anders vasthouden' nodig om een cultuur van verantwoordelijkheid te creëren.



Dit vraagt van de toezichthouders van de Noordgouw dat wordt toezicht gehouden vanuit betrokkenheid.

Betrokken en proactief

De raad van beheer fungeert als adviseur en sparringpartner van de rector-bestuurder en gaat proactief te werk om de nodige informatie uit de organisatie 'op te halen'. Naast de informatie die de rector-bestuurder de toezichthouders verstrekt, lezen de toezichthouders informatie van enkele belangrijke organisaties (zoals websites en brochures van Verus, VO Raad, VO Vensters, Inspectie op onderwijs). Zo houden de leden van de raad van beheer zonder de aanwezigheid van de rector-bestuurder werkbezoeken en schoolbezoeken, om de sfeer te proeven en te ervaren in de school. Dit verstrekt eveneens inzicht in het onderwijs. Over hoe de toezichthouders op de hoogte willen worden gehouden worden vooraf afspraken gemaakt met de rector-bestuurder en in de werk- en schoolbezoeken maken de toezichthouders expliciet wat hun rol is en met welk doel het bezoek plaatsvindt.

Loyaliteit en 'countervailing power'

Hoewel er toezicht wordt gehouden vanuit loyaliteit richting de rector-bestuurder, zijn de leden van de raad van beheer zich ook bewust van hun rol als 'countervailing power'. Het is van belang elkaar en de rector-bestuurder aan te spreken op dat wat niet goed gaat. Daarnaast is het van belang om op een positief waarderende manier kritisch te zijn.

De raad van beheer is de werkgever van de rector-bestuurder en voert de gesprekken zoals beschreven in de gesprekscyclus. Wanneer de rector-bestuurder om welke reden dan ook bevraagd wordt over zijn salariëring of inschaling, of overige zaken die de 'werkgever' aangaan, treedt de toezichthouder naar voren en maakt een afweging om wel of niet te communiceren over deze zaken.

Specialisatie versus integraal toezicht

In het huidige bestuur is financiële, onderwijskundige, juridische kennis en kennis van de gemeentelijke overheid en het bedrijfsleven gewaarborgd. Er is verbinding met zowel het primair als het hoger beroepsonderwijs in de regio. Bindende factoren in het bestuur zijn ondernemerschap en visieontwikkeling. Een warm hart voor de regio en het belang van kwalitatief goed onderwijs in die regio is vanzelfsprekend. Toezichthouders vinden het belangrijk dat hun specifieke kennis goed wordt benut. De rector-bestuurder raadpleegt daartoe, buiten de reguliere vergaderingen, de desbetreffende toezichthouders om te sparren. Daarna voorgelegde beleidsstukken of rapportages door de rector-bestuurder worden door de toezichthouders vanuit de vooraf gestelde kaders beoordeeld. Hoewel verschillende leden van de raad van beheer verschillende specifieke competenties bezitten, blijft ieder lid van de raad van beheer integraal verantwoordelijk voor de organisatie.

Diversiteit versus homogeniteit binnen de raad

De raad van beheer van De Noordgouw wil actief diversiteit bevorderen door bij het vullen van vacatures rekening te houden met de man-vrouwverhouding in de raad en door actief te zoeken naar personen met aanvullende kwaliteiten, kennis, ervaring en drijfveren. Dit laatste vindt plaats aan de hand van de Management Drives methodiek. De raad van beheer heeft onderling de taken verdeeld. Tijdens de voorvergadering of anderszins worden de overige leden bij gesproken zodat er sprake blijft van integraal toezicht houden. Tijdens de voorvergadering worden zo nodig aan de hand van de escalatiematrix signalen met elkaar gedeeld en vervolgens onderbouwd met de rector-bestuurder gesproken. Op basis van een open gesprek met de rector-bestuurder kan vervolgens de te kiezen interventie worden bepaald.

Strategische oriëntatie, relatie met stakeholders en onafhankelijkheid

Onderwijsorganisaties voor het voortgezet onderwijs worden publiek bekostigd en dienen publieke belangen. Een daarbij passende bestuurscultuur is gevoelig voor de publieke belangen en het maatschappelijke debat, richt zich op het bereiken van de maatschappelijke doelen, en wendt de publieke middelen aan op een gepaste manier.

De raad van beheer wil in samenwerking met de externe stakeholders de eigen strategische oriëntatie blijven versterken. Zo kan bijvoorbeeld de inspectie of de accountant worden uitgenodigd door de raad van beheer. Binnen de organisatie hebben de toezichthouders contact met de MR, de schoolleiding, docenten, staf en de leerlingen (de interne stakeholders). Naast het versterken van de relatie met stakeholders is de raad van beheer zich bewust van het feit dat het de onafhankelijkheid dient te waarborgen. Het communiceren over de taak, rol, verantwoordelijkheid en bevoegdheid van de raad is van belang. Wanneer er contact is geweest met de stakeholders bereikt de raad met de rector-bestuurder de relevante signalen.

Transparantie versus zekere selectie en 'beslotenheid'

Verantwoording vindt minimaal plaats op basis van verplichtingen in de code Goed Onderwijsbestuur Voortgezet Onderwijs. De kernwaarden integriteit, betrouwbaarheid, zorgvuldigheid, verantwoordelijkheid, rechtmatigheid, openheid en transparantie zijn leidend voor de manier waarop intern toezichthouders en bestuurders in het voortgezet onderwijs hun taken en rollen vervullen. De transparantie wordt bevorderd door een verantwoording in het jaarverslag van De Noordgouw, het zichtbaar zijn op de website, door duidelijke communicatie en door schoolbezoeken.

Identiteit: een gezamenlijke verantwoordelijkheid

De leden van de raad van beheer houden toezicht met de christelijke waarden en normen als moreel kompas. De Bijbel is daarbij de grondslag. De identiteit is een verantwoordelijkheid van de toezichthouder en rector-bestuurder gezamenlijk. Er is aandacht voor het waardendebat in en buiten de schoolorganisatie. Vervolgens legt de raad verantwoording af over de 'waartoe' van de raad.

4. Het kader educational governance

De uitgangspunten zijn uitgewerkt in vijf strategische ambities:

1. Leerlingen nemen als zelfstandige en kritische wereldburgers hun verantwoordelijkheid voor de samenleving van nu en morgen.
2. De kernwaarden en de zeven gewoonten zijn leidend in ons dagelijks handelen.
3. Ons onderwijs wordt waarneembaar vormgegeven vanuit de driedelige maatschappelijke opdracht.
4. Convergente groepsdifferentiatie is het leidende onderwijsconcept in de lessen.
5. Elk personeelslid werkt vanuit een cultuur van verantwoordelijkheid.

De Raad van Beheer toetst procesgang van beleidsstukken en rapportages op:

Identiteit:

- De identiteit van de school – vastgelegd in visie en missie en kernwaarden - is richtlijn voor keuzes die de strategie van de organisatie raken.

Strategie:

- De rector-bestuurder formuleert op basis van het strategisch beleidsplan een schoolplan met een uitwerking met daarin duidelijke, bereikbare en toetsbare doelstellingen.
- Een onderdeel hiervan is een uitvoeringsagenda die op de kalender terugkeert onder vermelding van de relevante punten.
- In de aansturing en verantwoording geeft de rector-bestuurder inzicht in de voortgang en wat nog moet gebeuren om het einddoel te bereiken.

Beleid:

- Op basis van het strategische beleidsplan worden schoolplan en zo nodig deelbeleidsplannen opgesteld.
- Deze passen binnen de visie en missie van de Noordgouw en komen logisch voort uit de voornemens van het strategisch beleidsplan.
- De plannen zijn toetsbaar geformuleerd.
- De plannen zijn financieel haalbaar.

Bedrijfsvoering:

- De bedrijfsvoering van de Noordgouw voldoet aan professionele standaarden en wet- en regelgeving.
- De financiële middelen worden zo ingezet dat zij optimaal bijdragen aan de realisatie van de voornemens uit het strategisch beleidsplan en de op basis daarvan gemaakte schoolplan en deelbeleidsplannen.
- De financiële gevolgen zijn gedekt binnen de meerjaren- en de jaarlijkse begrotingen.
- Afwijkingen worden in deze begrotingen tijdig en met onderbouwing aan het intern toezicht houdend orgaan gemeld.

Informatievoorziening:

- De intern toezichthouders worden tijdig en volledig door de rector-bestuurder over de ontwikkelingen in de organisatie geïnformeerd.
- De intern toezichthouders stellen jaarlijks vast hoe zij proactief eigen informatie verzamelt (thermometerfunctie).
- Twee maal per jaar spreken de toezichthouders met de MR.

Relatie met interne stakeholders:

- De rector-bestuurder draagt zorg voor een goede relatie met leerlingen, ouders, medewerkers, directieleden en de MR.
- De rector-bestuurder stelt stakeholderbeleid op voor interne stakeholders.

Relatie met externe stakeholders:

- De rector-bestuurder stelt stakeholderbeleid op voor externe stakeholders.
- De rector-bestuurder draagt zorg voor goede relaties met organisaties die relevant zijn voor de onderwijsskolom waar de school deel van uitmaakt.
- De rector-bestuurder onderhoudt een relevant netwerk van instanties en personen en participeert daar zo mogelijk actief in.
- De rector-bestuurder participeert actief in het samenwerkingsverband in het kader van Passend Onderwijs.
- De rector-bestuurder zorgt voor een positieve externe profilering van de onderwijsorganisatie.

Functioneren van de rector-bestuurder:

- De rector-bestuurder beschikt over de benodigde bestuurlijke competenties, zoals opgenomen in de profielschets.
- De rector-bestuurder zorgt voor evenwicht in het uitvoeren van bestuurlijke en managementtaken.
- De rector-bestuurder houdt voldoende afstand van de dagelijkse gang van zaken om zijn bestuurlijke taak te kunnen uitvoeren.

Functioneren van de organisatie:

- De kwaliteit van de bestuurlijke organisatie voldoet aan de code goed bestuur, zoals een jaarlijkse evaluatie van de raad van beheer en overige bepalingen.
- De organisatie zet de middelen in ten behoeve van de onderwijskwaliteit.

5. Kader voor toezichhouden en besturen

In het hierna volgende kader legt de raad van beheer in samenspraak met de rector-bestuurder een set indicatoren vast die bijdragen aan het behalen van de geformuleerde ambities.

Voor elke indicator zijn één of meer hard controls en soft controls vastgelegd. Hierin staat beschreven wanneer aan de indicator is voldaan. Ook staat beschreven *hoe welke* informatie aangeleverd wordt, door *wie* en *wanneer*. De vraag 'Wanneer is het nu goed?' kan hiermee beantwoord worden.

Indicatoren	Hard control	Soft control	Informatiestroom	Jaarkalender
Waarom?	Wat?	Hoe en wie?	Wanneer?	
Domein: Identiteit				
<p>Indicator I1: Wij zien/merken/ervaren dat de kernwaarden en de zeven gewoonten leidend zijn in ons dagelijks handelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Medewerkers leven de christelijke waarden voor en laten in gedrag de kernwaarden en de zeven gewoonten zien. • Leerlingen leren respect te hebben voor elk mens, de gehele schepping en ook voor andere godsdiensten en culturen. • Iedere leerling en medewerker wordt gekend. • Er is dagelijks een dagopening en we vieren schoolbreed Kerst en Pasen. 	<ul style="list-style-type: none"> • De toezichthouders en de schoolleiding (ieder afzonderlijk) nemen op de school waar dat de kernwaarden (de brede identiteit) en de zeven gewoonten zichtbaar, merkbaar zijn in gedrag. Toezichthouders en schoolleiding bespreken dit met elkaar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tijdens de jaarlijkse meeloopdag en op andere contactmomenten waarneer de toezichthouders en de schoolleiding zich bewegen door de school. Zij kijken, luisteren en spreken de interne stakeholders over de (brede) identiteit. • Gesprek met de indentiteitscommissie. • Gesprek met medewerkers tijdens het jaarlijkse inloopspreekuur. • Contacten met ouders en leerlingen. 	<p>februari/maart</p> <p>Door het jaar heen</p>

Indicatoren	Hard control	Soft control	Informatiestroom	Jaarkalender
Waarom?	Wat?	Hoe en wie?	Wanneer?	
Domein: Onderwijs				
Indicator O1 De examenresultaten en de doorstroomgegevens liggen minimaal op het niveau van het landelijk gemiddelde.	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijkse rapportages van de examenresultaten en doorstroomgegevens vanuit Vensters en Scholen op de Kaart. 	<ul style="list-style-type: none"> De directie deelt de gegevens met de toezichthouders. 	<ul style="list-style-type: none"> Eerste resultaten na de examenuitslag. Verdieping in het najaar als de gegevens beschikbaar zijn (na september) 	juni oktober
Indicator O2 Elke leerling verlaat de school met een plusdocument waarin de persoonlijke ontwikkeling en de bijzondere activiteiten staan beschreven.	<ul style="list-style-type: none"> De plusdocumenten worden aan elke geslaagde leerling meegegeven. Overzicht met de categorisering van bijzondere activiteiten 	<ul style="list-style-type: none"> Leerlingen bevragen tijdens de meeloopdag 	<ul style="list-style-type: none"> Tijdens de meeloopdag 	februari/juni
Indicator O3 We werken met een doorgaande leerlijn voor de 21 ^{ste} eeuwse vaardigheden.	<ul style="list-style-type: none"> De doorgaande leerlijn is voor elk leerjaar en in elke afdeling vastgelegd in een document. 	<ul style="list-style-type: none"> Tijdens meeloopdag bespreken met afdelingsleiders 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks wordt het leerlijndocument aan de toezichthouders ter informatie aangeboden. 	februari/oktober
Indicator O4 Convergente groepsdifferentiatie wordt toegepast in de lessen en 'de goede les' wordt gegeven vanuit een op wetenschappelijk onderzoek gefundeerde visie.	<ul style="list-style-type: none"> Rapportage van de voortgang 	<ul style="list-style-type: none"> Tijdens de meeloopdag terug zien en horen tijdens lesbezoeken en in gesprekken met docenten 	<ul style="list-style-type: none"> In lesbezoeken is dit waarneembaar bij willekeurig lesbezoek door de schoolleiding en voor de toezichthouders tijdens de jaarlijkse meeloopdag. 	maart
Indicator O5 Elke vaksectie werkt vanuit een duidelijke visie voor de inzet van ICT in de les die bijdraagt aan convergente groepsdifferentiatie.	<ul style="list-style-type: none"> Visie wordt gedeeld met de RvB 	<ul style="list-style-type: none"> Meeloopdag in gesprek met ICT-werkgroep 	<ul style="list-style-type: none"> In lesbezoeken is dit waarneembaar bij willekeurig lesbezoek door de schoolleiding en voor de toezichthouders tijdens de jaarlijkse meeloopdag. 	Gehele jaar
Indicator O6 Leerlingen zijn succesvol in de vervolgstudie.	<ul style="list-style-type: none"> Rapportages uit het vervolgonderwijs tonen aan dat de Noordgouw leerlingen aflevert die succesvol hun vervolgonderwijs doorlopen. Succesvol wil dan zeggen: ze wisselen relatief 	<ul style="list-style-type: none"> Rapportage van decaan voor de schoolleiding en toezichthouders. 	<ul style="list-style-type: none"> Een jaar is nu al gebruikelijk. Het is wenselijk dit minimaal 3 jaar te kunnen volgen. Daarvoor zijn we 	oktober

	<p>weinig van studie en doorlopen de studie onvertraagd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Decaan monitort dit en maakt jaarlijks een rapportage voor de schoolleiding en toezichthouders. 		afhankelijk van het vervolgonderwijs.	
<p>Indicator O7 Wij hebben een gevarieerd internationaliseringsaanbod dat bijdraagt aan wereldburgerschap.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het internationaliseringsaanbod is duidelijk beschreven en verankerd in het schoolbeleid. • De internationaliseringsactiviteiten zijn ingebed in de jaaragenda en het curriculum van de betrokken vakken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tijdens de meeloopdag bevragen we de leerlingen • Gesprek internationaliseringswerkgroep 	<ul style="list-style-type: none"> • In het jaarverslag wordt melding gemaakt van de internationaliseringsactiviteiten. • Eens in de 2 jaar wordt op de meeloopdag ook een overleg met de internationaliseringswerkgroep georganiseerd. 	<p>februari juni/juli</p> <p>februari</p>

Indicatoren	Hard control	Soft control	Informatiestroom	Jaarkalender
<i>Waarom?</i>	<i>Wat?</i>	<i>Hoe en wie?</i>	<i>Wanneer?</i>	
Domein: Personeel				
<p>Indicator P1 Personeelsleden geven in hun dagelijks gedrag blijk van handelen vanuit verantwoordelijkheid en staan open voor ontwikkeling en feedback.</p> <p>(Koppeling met indicator K2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> De kernwaarden en het werken vanuit de zeven gewoonten zijn verankerd in ons handelen. We 'zijn' het. Iedere docent heeft jaarlijks gesprekken conform de vastgestelde gesprekscyclus en legt daar gevraagd en ongevraagd verantwoording af over de eigen ontwikkeling in relatie tot het schoolbeleid en kan aangeven wat er met feedback is gedaan. De bevindingen worden vastgelegd in een dossier. 	<ul style="list-style-type: none"> Het is zicht- en voelbaar in ons handelen en hoe we met elkaar omgaan. Uit het personeelsbeleid en de verantwoording daarover (oa overzicht functioneringsgesprekken) blijkt dat de ontwikkeling en feedback een vast onderdeel zijn waarop gereflecteerd wordt door docent/OOP en schoolleider. De schoolleiding is gezamenlijk verantwoordelijk voor de inhoud van de gesprekken en de verslaglegging. 	<ul style="list-style-type: none"> Het beschreven gedrag wordt door de toezichthouders waargenomen op het meeloopdag en bij andere contactmomenten met het personeel. Jaarlijks gesprek subcommissie Personeel RvB (domeinverantwoordelijke en vervanger) met conrector (eigenaar binnen de directie), een van de afdelingsleiders, medewerker P&O over het personeelsbeleid en de verantwoording daarover, met als onderliggend materiaal oa overzicht functioneringsgesprekken, overzicht exitgesprekken, MTO. 	<p>februari</p> <p>februari</p>

Indicatoren	Hard control	• Soft control	• Informatiestroom	Jaarkalender
<i>Waarom?</i>	<i>Wat?</i>	<i>Hoe en wie?</i>	<i>Wanneer?</i>	
Domein: Organisatie				
Indicator OR1 Het pedagogisch en didactisch afdelings- en sectiebeleid versterken elkaar.	<ul style="list-style-type: none"> Het sectiebeleid en het afdelingsbeleid zijn nadrukkelijk op elkaar afgestemd en in lijn met het Strategisch Beleidsplan. Plannen bekijken of ze op elkaar afgestemd zijn. 	<ul style="list-style-type: none"> De Raad van Beheer heeft tijdens de meeloopdag gesprek met een vakgroep en een afdeling. In deze gesprekken gevraagd naar de ontwikkeling van pedagogisch en didactisch beleid. 	<ul style="list-style-type: none"> Tijdens de meeloopdag. 	februari
		<ul style="list-style-type: none"> * In kaart brengen wat de systematiek is om alles met elkaar in lijn te brengen. 		

Indicatoren	Hard control	Soft control	Informatiestroom	Jaarkalender
<i>Waarom?</i>	<i>Wat?</i>	<i>Hoe en wie?</i>	<i>Wanneer?</i>	
Domein: Kwaliteit				
<p>Indicator K1</p> <p>De Noordgouw staat bekend als actieve, moderne en gestructureerde kwaliteitsschool waar iedere leerling met MHV-capaciteiten terecht kan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Leerlingen – en oudertevredenheidsenquetes laten een hogere waardering zien dan het landelijk gemiddelde. 	<ul style="list-style-type: none"> • De conrector initieert het enquêteren volgens het kwaliteitsenquêteplan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zoals aangegeven in het kwaliteitsenquêteplan. Tevredenheidsenquetes onder ouders en leerlingen worden jaarlijks afgenomen. • Resultaten worden ter informatie met de toezichthouders gedeeld. 	mei
<p>Indicator K2</p> <p>Er wordt planmatig gewerkt (PDCA-cyclus) om de effectiviteit en de kwaliteit van de les te verbeteren. (Relatie met Indicator P1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De borging vindt plaats de functioneringsgesprekscyclus. • Medewerkers maken een POP en bespreken dat met hun leidinggevende. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lesbezoeken door schoolleiding. • Kwaliteitsenquêtes. • Bespreekbaar maken tijdens de werk/fggesprekken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijks gesprek subcommissie Personeel RvB (domeinverantwoordelijke en vervanger) met conrector (eigenaar binnen de directie), een van de afdelingsleiders, medewerker P&O over het personeelsbeleid en de verantwoording daarover, met als onderliggend materiaal oa overzicht functioneringsgesprekken, overzicht exitgesprekken, MTO. 	Gedurende de tweede helft van het schooljaar.

Indicatoren	• Hard control	Soft control	Informatiestroom	Jaarkalender
<i>Waarom?</i>	• <i>Wat?</i>	<i>Hoe en wie?</i>	• <i>Wanneer?</i>	
Domein: Regiovisie en positionering				
Indicator RP1 De Noordgouw staat bekend als actieve, moderne en gestructureerde kwaliteitsschool waar iedere leerling met MHV-capaciteiten terecht kan.	<ul style="list-style-type: none"> Externe stakeholders, naast ouders en leerlingen bevestigen dit beeld desgevraagd. 	<ul style="list-style-type: none"> De schoolleiding vraagt externe stakeholders als lokale overheid, andere scholen uit de regio en bedrijven. De Inspectie voor het onderwijs geeft in haar oordeel aan dat de school minimaal voldoende scoort op alle onderzoeksaspecten. 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks is er een gesprek met de burgemeester en/of wethouder onderwijs. Contacten met de basisscholen verlopen jaarlijks via de afdelingsleider brugklas en twee collega's. Andere scholen in het vervolgonderwijs worden door de decaan bevroegd. De bedrijven worden bevroegd via de directie of decaan. 	november
Indicator RP2 De Noordgouw betreft stakeholders actief en zorgt in samenwerking met partners uit de regio dat de kwaliteit en de organiseerbaarheid van het voortgezet onderwijs in de regio behouden blijft.	<ul style="list-style-type: none"> Binnen het samenwerkingsverband SWV 23.05 zorgen we gezamenlijk voor passend onderwijs. We zijn actieve partner in het ViA verband, waar we als eenpitters van elkaar leren en elkaar helpen. We houden het gesprek gaande met andere scholen in de regio. 	<ul style="list-style-type: none"> De rector-bestuurder participeert in de vergaderingen van de diverse samenwerkingsverbanden en neemt waar nodig zelf initiatief om de organiseerbaarheid van het VO in de regio te behouden. 	<ul style="list-style-type: none"> Gedurende het gehele jaar. 	november

Indicatoren	Hard control	Soft control	Informatiestroom	Jaarkalender
<i>Waarom?</i>	• <i>Wat?</i>	• <i>Hoe en wie?</i>	• <i>Wanneer?</i>	
Domein: Financiën				
Indicator F1 Wij blijven een financieel gezonde school en zijn 'in control' over de daarbij behorende processen.	<ul style="list-style-type: none"> • Het financieel management voldoet aan wet- en regelgeving. (accountantsrapport) • Bij aanbestedingen wordt de aanbestedingsregels door alle medewerkers gevolgd (investreingsbegroting). • Budget bewaking (maandrapportages) • Financieel beleid (jaarbegroting en meerjarenbegroting) • Gevoerd financieel beleid (Concept jaarrekening) 	<ul style="list-style-type: none"> • Toezien dat rector bestuurder reageert op signalen. Zodat afgesproken beleid wordt gehandhaafd. 	<ul style="list-style-type: none"> • April/mei concept jaarrekening en accountantsverslag • Concept begroting • Meerjarenbegroting. • Maandrapportages. 	<p>april/mei</p> <p>oktober</p> <p>februari</p> <p>maandelijks</p>
Indicatoren	Hard control	Soft control	Informatiestroom	Jaarkalender
<i>Waarom?</i>	<i>Wat?</i>	<i>Hoe en wie?</i>	<i>Wanneer?</i>	
Domein: Governance				
Indicator G1 Het bevoegd gezag werkt vanuit het waardengericht toezichthouden en de norm van de meest actuele Code Goed Onderwijsbestuur Voortgezet Onderwijs	<ul style="list-style-type: none"> • De inhoud van het waardengericht toezichthouden is vastgelegd in het nieuwe toezichtkader en we hebben ons de meest actuele Code Goed Onderwijsbestuur eigen gemaakt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Bij de jaarlijkse evaluatie wordt dit punt geagendeerd en reflecteren we op de vooruitgang. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijkse RvB-evaluatiedag 	<p>eind november</p>