

stichting primair onderwijs

Condor

Profielchets bestuurder

Inhoudsopgave

I. Informatie over S.P.O. Condor	pag. 2
a. Algemene informatie	
b. Bestuursmodel	
II. Identiteit en karakterschets van de organisatie	pag. 3
III. Ontwikkelingen en thema's binnen Condor	pag. 3
IV. Profiel, competenties en taken van de bestuurder	pag. 3
Vacaturetekst	pag. 5

I De organisatie

Algemeen

Stichting Primair Onderwijs (SPO) Condor verzorgt primair onderwijs op een katholieke grondslag aan vier- tot twaalfjarigen in het spreidingsgebied van de gemeenten Heumen en Berg en Dal, waaronder bestuurlijk tien scholen ressorteren.

Gemeente Heumen	Gemeente Berg en Dal
<ul style="list-style-type: none"> • Sint Joris te Heumen • De Komeet te Malden • De Regenboog te Malden • De Tandem te Nederasselt • De Zilverberg te Overasselt 	<ul style="list-style-type: none"> • De Biezenkamp te Beek-Ubbergen • Sint Laurentius te Kekerdome • 't Bijenveld te Leuth • Sint Martinus te Millingen aan de Rijn • Op Weg te Ooij

Bestuursmodel

Binnen SPO Condor is er een scheiding tussen bestuur en toezicht en wordt de Code Goed Bestuur gehanteerd.

Binnen de voor SPO Condor geldende Statuten en Reglementen, is de directeur-bestuurder het bevoegd gezag van de Stichting. De directeur-bestuurder heeft de dagelijkse leiding over onze onderwijsorganisatie, en geeft leiding aan de directies van de scholen en aan de medewerkers van het stafbureau. De directeur-bestuurder is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding. Tezamen met de schooldirecteuren vormt de directeur-bestuurder het managementteam.

In de aansturing werken wij binnen SPO Condor vanuit de uitgangspunten van John Carver, het "Policy Governance" procesmodel. Het rendement binnen onze organisatie is het hoogst wanneer alle betrokkenen binnen kaders de ruimte krijgen om te werken vanuit een eigen verantwoordelijkheid. Binnen onze organisatie worden dan ook de verantwoordelijkheden en beslissingsbevoegdheden laag in de organisatie gelegd.

De toezichthoudend bevoegdheden liggen bij de Raad van Toezicht van SPO Condor. De Raad van Toezicht is werkgever van de directeur-bestuurder en houdt toezicht op de realisatie van de doelstellingen van SPO Condor en op het functioneren van de directeur-bestuurder. De Raad van Toezicht verleent, gevraagd en ongevraagd, advies aan het bestuur, kan aanvullende informatie opvragen en waar wenselijk zich door deskundigen laten bijstaan. Bij de vervulling van de taken richt de Raad van Toezicht zich op de opdracht van het bevoegd gezag en naar de opdracht zoals die wordt gespecificeerd in artikel 7 'De Opdracht' van de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs, een en ander zoals vastgelegd in de Statuten en de Reglementen Raad van Toezicht SPO Condor.

In totaal werken er ruim 120 fte personeelsleden bij de stichting en samen verzorgen zij onderwijs aan circa 1750 leerlingen.

SPO Condor is voorts een onderdeel van het Samenwerkingsverband Stroomland. Hierin werken 24 besturen met 167 scholen voor basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en speciaal onderwijs met elkaar samen.

II Identiteit en karakterschets van de organisatie

Gepassioneerd voor onderwijs, ambitieus, nieuwsgierig, met een sterke eigen koers, dat zijn herkenbare eigenschappen van SPO Condor en haar medewerkers. Samen zetten wij ons in voor onze missie: Het aanbieden van kwalitatief goed basisonderwijs vanuit de kracht van de autonomie. Binnen SPO Condor vinden wij het belangrijk dat onze leerlingen worden gestimuleerd het beste uit zichzelf te halen, met plezier terugkijken op hun schooltijd en leren uit verwondering.

III Ontwikkelingen en thema's binnen SPO Condor

SPO Condor heeft te maken met een aantal belangrijke ontwikkelingen en lopende thema's die tevens een onderdeel van de opdracht voor de directeur-bestuurder vormen:

- (a) Borging onderwijskwaliteit. De directeur-bestuurder stelt zich als doel de reeds bestaande kwaliteit te borgen en door te ontwikkelen.
- (b) Bedrijfsvoering. SPO Condor is financieel gezond. De toekomstige ontwikkelingen op onder andere het gebied van leerlingendaling vragen echter wel om een strakke financiële aansturing waarbij rekening wordt gehouden met eigen keuzes op schoolniveau. Aandachtsgebieden zijn onder meer huisvesting (gebouwenonderhoud) en het onderzoeken van de wenselijkheid tot centrale inkoop en een lange termijn strategie met betrekking tot de krimp.
- (c) Inrichting flexibele organisatie. Een strategische personeelsplanning voor de toekomst is noodzakelijk. Aandacht voor jong en getalenteerd nieuw personeel is daarbij van belang.
- (d) Overig personeelsbeleid. Aandacht voor duurzame inzetbaarheid van personeel en interne mobiliteit.

IV Profiel, competenties en taken van directeur-bestuurder

Profiel

De directeur-bestuurder heeft een moderne visie op besturen en heeft ervaring in het besturen van een onderwijsorganisatie. De directeur-bestuurder denkt in kansen en mogelijkheden en weet directeuren en medewerkers te enthousiasmeren voor de veranderingen waarvoor de organisatie staat. Hij/Zij heeft een duidelijke onderwijskundige visie. De leiderschaps- en de bestuursstijl is gebaseerd op het vermogen om mensen de ruimte te geven hun eigen professionaliteit vorm te geven. De directeur-bestuurder is financieel goed onderlegd. Hij/zij heeft bij voorkeur ervaring met het vormgeven van samenwerkingstrajecten.

Competenties en taken

De directeur-bestuurder:

- draagt zorg voor de bewaking van de kwaliteit en resultaten van het onderwijs;
- stelt heldere kaders en kan (be-)sturen op hoofdlijnen;
- stimuleert de verdere ontwikkeling van een professionele organisatie. Hij/zij geeft leiding aan en borgt gewenste duurzame vernieuwingen en veranderingen op het gebied van onderwijsinhoud en organisatie en draagt deze zowel intern als extern uit;
- heeft verstand van bedrijfsvoering en heeft een visie op onderwijsontwikkeling en HRM;
- investeert in draagvlak voor de koers van de stichting, zowel intern (onder medewerkers) als extern (onder bijvoorbeeld toekomstige samenwerkingspartners, gemeente, samenwerkingsverbanden);
- is innoverend;
- hanteert een coachende leiderschapsstijl en draagt zorg voor een lerende organisatie;
- geeft professionals de ruimte om inhoud te geven aan hun vakgebied;
- is sensitief: weet wat er in de eigen organisatie speelt én wat er in de regio gebeurt en speelt hier effectief op in. De bestuurder is een netwerker, bestendigt relaties en kan vaardig manoeuvreren in een (politiek)bestuurlijke omgeving;
- is procesmatig sterk en goed in plannen, organiseren en delegeren;
- beschikt over sterke communicatieve eigenschappen/vaardigheden beschikt (helder, open, concreet, direct) zowel intern als extern;
- heeft kennis van onderwijskundige processen;
- heeft kennis van didactisch en pedagogisch handelen.

Vastgesteld in de vergadering van de Raad van Toezicht op 7 december 2020 na goedkeuring van de GMR.