

Profielschets leden college van bestuur stichting BOOR

Inleiding

BOOR verzorgt het best denkbare openbaar onderwijs (PO, (V)SO en VO) in Rotterdam. Onze missie is het creëren van maximale kansen voor kinderen en jongeren in Rotterdam en omgeving. Zij worden volwassen wereldburgers die bijdragen aan een rechtvaardige samenleving en weten hoe zij hun talenten daarvoor kunnen benutten.

De scholen van BOOR bereiden leerlingen voor op een samenleving die snel verandert. Burgerschapsvorming is een belangrijk element voor onze scholen, daarmee dragen we bij aan de betrokkenheid van jongeren bij mondiale vraagstukken en participatie in de pluriforme samenleving in Rotterdam. Uitgangspunt is de openbare identiteit. De school is een kleine kopie van de samenleving, waarin we leven en leren van en met elkaar en waarin het gesprek met en tussen leerlingen, ouders en school wordt gevoerd vanuit een oprechte nieuwsgierigheid. Zonder oordeel en zonder eigen standpunten op te dringen, met ruimte voor ieders inbreng om te laten zien waar je vandaan komt en wat jouw waarden zijn. De scholen van BOOR maken duidelijk deel uit van hun omgeving en besteden aandacht aan burgerschap in relatie tot de samenleving. Rotterdam is inspiratiebron. Het zelfbewustzijn, cultureel bewustzijn en de identiteitsontwikkeling van leerlingen zijn daarom onderdelen van ons onderwijs.

BOOR vormt het bevoegd gezag van 78 scholen waar dagelijks aan 30.000 leerlingen wordt lesgegeven. Het bestuur hanteert het one tier model: het college van bestuur vormt samen met de leden van het algemeen bestuur het bestuur van de stichting.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het voorbereiden, vaststellen, laten uitvoeren en evalueren van alle beleidsterreinen op zowel strategisch als tactisch en operationeel niveau. De leden van het algemeen bestuur hebben een toezichthoudende rol. De precieze taakverdeling is geregeld in de statuten van de stichting, die door de gemeenteraad zijn vastgesteld. De gemeenteraad van Rotterdam heeft wettelijk enkele toezichthoudende taken zoals de vaststelling van de begroting en de jaarrekening.

Gezien de grootte en complexiteit van de organisatie is gekozen voor een college van bestuur van drie leden, een voorzitter en twee leden. Deze profielschets gaat in op de samenstelling, de verantwoordelijkheidsverdeling en het leiderschap van het college van bestuur, en de waarden die daarin centraal staan. Verder beschrijft het de eisen aan het

college van bestuur als geheel. Het vormt de basis voor werving en selectie van leden van het college van bestuur.

Conform de statuten van stichting BOOR (artikel 6 lid 8) stelt het college van Burgemeester & Wethouders de profielschets van de leden van het college van bestuur vast.

Samenstelling van het college van bestuur en de verdeling van de verantwoordelijkheden

Het college van bestuur werkt volgens een collegiaal model onder verantwoordelijkheid van de voorzitter aan de uitvoering van de missie, visie en kernwaarden van BOOR.

Complementariteit van expertise, competenties en persoonlijkheden in het college van bestuur zijn belangrijke uitgangspunt voor de samenstelling van het college. Naast een specifieke portefeuillevaardelijkheid van de leden is er sprake van een algehele en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het functioneren van BOOR.

De leden van het college van bestuur hebben een ruim academisch werk- en denkniveau en beschikken over uitstekende schriftelijke en mondelinge uitdrukkingsvaardigheid.

De drie leden werken in een open en transparante sfeer als team en kunnen elkaar adequaat vervangen. De leden zijn verantwoordelijk voor een of meer onderwijssectoren (primair, speciaal of voortgezet onderwijs) en geven daarnaast invulling aan de verantwoordelijkheid voor sectoroverstijgende portefeuilles zoals onderwijskwaliteit, HR, financiën, bedrijfsvoering en huisvesting.

De voorzitter is het maatschappelijk en onderwijskundig boegbeeld van de organisatie. Hij is de verbindende factor naar alle betrokkenen. Daarnaast is hij eindverantwoordelijk voor de strategie en alle beleidsterreinen. Alle leden van het college van bestuur staan voor sterk onderwijskundig leiderschap, hebben een scherp oog voor de maatschappelijke ontwikkelingen, bezitten financiële deskundigheid en een goed ontwikkeld gevoel voor de verhoudingen die van invloed zijn op de prestaties en de kwaliteit van de BOOR-scholen.

De samenstelling van het college van bestuur zorgt voor een productieve dynamiek waardoor de leden elkaar aanvullen en versterken. Er is een sterke synergie binnen het college van bestuur waardoor de gezamenlijke kracht sterker is dan de som der delen. Hierdoor geeft het college van bestuur krachtig leiding aan het bereiken van onderwijsresultaten in brede zin, in een ook bedrijfsmatig gezonde organisatie.

Openbare identiteit als belangrijk kader voor leiderschap

BOOR heeft een open blik op de wereld en alle leerlingen zijn welkom. Onze scholen zijn van en voor de samenleving en werken vanuit wederzijds respect en aandacht voor waarden

en normen. We hechten veel waarde aan het bouwen van bruggen tussen verschillen en gaan daarbij open, betrokken en voortvarend te werk. Bij BOOR werken we samen in een lerende organisatie op basis van vertrouwen. We maken heldere afspraken, bieden ruimte en vragen rekenschap van elkaar.

BOOR is adaptief en innovatief. Dit betekent dat we ons onderwijs richten op de toekomst. Onze opvattingen bewegen mee met ontwikkelingen in de maatschappij en in het bijzonder met de Rotterdamse context. Een dynamische, ambitieuze en internationale omgeving met een smeltkroes van culturen. Een stad met een no-nonsense mentaliteit, praktische blik, eerlijk en ondernemend.

We werken vanuit gezamenlijke discussie en professionaliteit: BOOR dat zijn we met elkaar. Dit betekent ook dat we aandacht hebben voor het individu en respect hebben voor verschillen. Onze leraren en docenten leren samen vanuit professionele leergemeenschappen en zetten hun talenten optimaal in binnen hun school en in andere delen van de organisatie. De schaalgrootte en onderwijsdiversiteit maakt mobiliteit en uitwisseling van personeel tussen het basisonderwijs, voortgezet onderwijs en speciaal onderwijs mogelijk.

De scholen van BOOR staan met beide benen stevig in de Rotterdamse samenleving. Het is aan het college van bestuur om de verbinding te intensiveren en vast te houden op alle niveaus, tussen:

- ∞ leerlingen, ouders en scholen;
- ∞ scholen binnen BOOR;
- ∞ BOOR en andere besturen in de stad en aan mbo, hbo en universiteit;
- ∞ de sector onderwijs en andere instituties gericht op kinderen en jeugd.

BOOR verbindt met het oog op een optimale doorgaande leerlijn en (school)loopbaan van de leerlingen. We nemen daarmee uitvalfactoren uit het onderwijs weg en maken de kans op succes in opleiding en maatschappelijke carrière groter.

Aan het functioneren van de leden van het college van bestuur worden stevige eisen gesteld, die zich laten vertalen in competenties zoals die in de bijlage zijn uitgewerkt.

Bijlage: De competenties van het college van bestuur

Uitgangspunten:

- In bestuurscontracten wordt per lid een reliëf in de competenties aangebracht.
- Elk lid beschikt over competenties die van een bestuurder verwacht mogen worden zoals integer handelen, organisatiebewustzijn en resultaatgerichtheid.

De competenties waaraan het college van bestuur als geheel moet voldoen, zijn:

1. Verbinding door visie, beleid en strategie

Creëren van verbinding door een gezamenlijke richting en visie

Kent de dagelijkse praktijk, maar kan die overstijgen; is goed in staat de relevante maatschappelijke, politieke en bestuurlijke ontwikkelingen in het algemeen en binnen het onderwijs in het bijzonder, te signaleren en te vertalen naar korte en (middel)lange termijn organisatiedoelstellingen. Stuur op verbinding in het proces van ontwikkelen, concretiseren en communiceren van een gezamenlijke visie op leren en onderwijzen. Stelt zich op als boegbeeld van de organisatie, en laat door houding en gedrag zowel in- als extern de kernwaarden van de organisatie zien.

Geeft sturing aan onderwijskundig leiderschap

Beschikt over het vermogen schoolleiders in hun kracht te zetten en te stimuleren in het systematisch en permanent innoveren van het onderwijs. Is in staat drijfveren en bedoelingen van waaruit de scholen het onderwijs vormgeven, te verwoorden en dit te verbinden met de visie, beleid en strategie van BOOR. Heeft een duidelijke visie op de positie van het openbaar onderwijs. Weet resultaten te bereiken in de kwaliteit van het onderwijs via relevante beleidsterreinen als HR, financiën, huisvesting en andere aspecten van bedrijfsvoering.

Conceptueel denken

Kan situaties of problemen in een groter of abstracter kader plaatsen, heeft hierdoor een breder of dieper beeld, komt met (alternatieve) denkmodellen en kan mogelijke gevolgen van besluiten goed in kaart brengen. In staat verbanden te leggen met persoonlijke waarden en met alle factoren in de bredere organisatie die een rol spelen bij het leren van leerlingen en medewerkers

2. Externe oriëntatie

Ondernemerschap

Is goed op de hoogte van ontwikkelingen, kansen en bedreigingen. Ziet en benut mogelijkheden en kansen voor het onderwijs in de stad, neemt daarin ook initiatief voor zowel bestaande als nieuwe producten en diensten. Kan zodoende ontwikkelingen vertalen naar aanpassingen op de langetermijnstrategie, een tijdige verbetering van het onderwijsaanbod, primair proces en een goede bedrijfsvoering.

Omgevingsbewustzijn en samenwerking maatschappelijke partners

Laat blijken uit te gaan van diversiteit als kracht, waarbij het geheel meer is dan de som der delen en anticipeert op relevante ontwikkelingen met inzicht in de grote-stedenproblematiek. Beïnvloedt deze ontwikkelingen doelbewust en zet zijn omgeving effectief in om productieve en inspirerende relaties met maatschappelijke partners te onderhouden.

Speelt een verbindende rol door oog te hebben voor verschil in waarden, opvattingen en belangen van diverse partijen en deze te overbruggen.

Kan zich zelfverzekerd en met gezag verhouden tot een grote diversiteit aan externe contacten en ketenpartners.

Omgevingsgerichtheid en extern bewustzijn

Is op de hoogte van voor de organisatie actuele kwesties; is bewust van sociale, economische, technologische, maatschappelijke en politieke veranderingen die van invloed kunnen zijn op de organisatie. Speelt in op deze ontwikkelingen, zet doelgericht netwerken op, weet bestuurlijk draagvlak te creëren en vertrouwen te winnen, de meerwaarde van de organisatie aan te tonen en de regionale verankering te versterken. Is in staat op alle niveaus relaties met mensen op te bouwen en te onderhouden, bevordert de samenwerking en consensus door diplomatiek optreden bij onenigheid en potentiële conflicten.

Netwerken

Initieert, ontwikkelt en onderhoudt netwerken met relevante organisaties en overheden voor het verkrijgen van informatie of het behalen van doelen en resultaten door actief bij te dragen aan constructieve samenwerking, co-creatie en zinvolle innovatie in de onderwijsketen.

3. Professioneel handelen

Organisatie bewustzijn

Laat zien te begrijpen hoe een organisatie goed functioneert; houdt bij acties rekening met de gevolgen voor de eigen organisatie en/of die van betrokkenen.

Integriteit

Handelt professioneel en integer. Handhaaft sociale en ethische normen in het werk, leeft ze voor, ook als de druk om ze minder nauw te nemen groot is.

Resultaatgericht handelen

Stuurt, handelt en besluit op het daadwerkelijk realiseren van afgesproken en beoogde resultaten.

Onderhandelen

Behartigt de belangen van de eigen organisatie in directe contacten met gesprekspartners zodanig, dat met behoud van wederzijds respect gunstige resultaten voor de eigen organisatie worden behaald.

Overtuigingskracht

Brengt ideeën, standpunten en plannen zó stimulerend en overtuigend bij anderen naar voren dat zij er, ook na eerdere twijfels, mee instemmen.

Verantwoordelijkheid

Komt gemaakte afspraken na en aanvaardt de consequenties ervan. Neemt - bij in gebreke blijven – de gevolgen voor eigen rekening.

Communicatieve vaardigheden

Weet zich uitstekend en inlevend uit te drukken in alle lagen van de organisatie en het omliggend veld van belanghebbenden.

4. Visie op leiderschap

Heeft een heldere visie op leiderschap. Geeft inspirerend en stimulerend leiding aan de organisatie. Moet zich herkennen in de volgende kenmerken van leiderschap:

Inspirerend en stimulerend leiderschap:

Hanteert een inspirerende toonzetting, zet een uitdagende koers uit op basis van interne en externe ontwikkelingen; houdt vol en gaat consequenties - ook voor zichzelf - niet uit de weg. Toont leiderschap met lef.

Persoonlijk leiderschap:

Brengt authenticiteit, persoonlijkheid en moraliteit in, gaat daar flexibel mee om en stelt waar nodig juist duidelijkheid over grenzen. Heeft mede door zelfreflectie een realistisch zelfbeeld en vult de leiderschapskwaliteiten van de collega's in de het college van bestuur goed aan. Kan de eigen handelwijze in diverse situaties goed beoordelen en verbindt daar consequenties aan ten aanzien van eigen ontwikkeling. Kan veranderingen integreren.

5. Professionele normen

Beroepsethiek en moraliteit

- het lid van het college van bestuur is bereid om zijn eigen professionele waarden en

- normen te formuleren;
- hanteert succes en welzijn van leerlingen als fundamentele waarde in alle beslissingen en acties;
 - geeft aan hoe hij invulling geeft aan zijn moreel kompas

Transparantie en verantwoordelijkheid

- het lid van het college van bestuur maakt aan belanghebbenden kenbaar door welke waarden en normen hij zich laat leiden;
- het lid van het college van bestuur is zichtbaar en aanspreekbaar; is bereid uit te leggen welke beweegredenen tot zijn keuzes hebben geleid en is bereid zich hierover te verantwoorden.

Reflectie als onderdeel van professionaliteit

- het lid van het college van bestuur kent zijn sterktes en zwaktes, zoekt actief feedback, reflecteert op zijn functioneren en stelt zich daarbij kwetsbaar en leerbaar op;
- het lid van het college van bestuur toetst geregeld zijn 'innerlijk kompas' door zijn keuzes en overwegingen voor te leggen aan anderen. Neemt geregeld afstand van de dagelijkse praktijk om te reflecteren op zijn eigen handelen.

Voorbeeldfunctie

- het lid van het college van bestuur is zich bewust van zijn voorbeeldfunctie en laat dit zien in zijn werk;
- het lid van het college van bestuur is zich ervan bewust dat plezier in zijn werk bijdraagt aan succes, straalt dit uit, en geeft hierin het goede voorbeeld.