

Profiel, werving en selectie, voordracht en benoeming bestuur Minkema College (versie november 2008)

1. Inleiding

Dit document betreft het profiel van de bestuursleden en de wijze waarop deze geselecteerd, voorgedragen en benoemd worden. Voorafgaande aan profiel en benoemingsprocedure wordt in kort bestek de missie en visie en de bestuursfilosofie beschreven.

2. Missie

Het bestuur heeft de onderstaande voorzet voor een missie gedaan.

Het Minkema College wil aan iedereen in de leeftijdsgroep van 12 – 18 à 20 jaar onderwijs bieden dat de leerlingen optimaal voorbereidt op hun functioneren in de pluriforme samenleving en waardoor zij uitgedaagd worden hun talenten in brede zin te ontwikkelen (o.a. sociaal, cognitief, kunstzinnig en cultureel).

Onder functioneren wordt hier verstaan: participeren als volwaardige burger, een positieve bijdrage leveren en "ieder zijn plekje".

Deze missie impliceert:

- een breed onderwijsaanbod van vmbo t/m gymnasium in alle richtingen / sectoren / profielen;
- openstaan voor verschillende stromingen in de samenleving wat betreft cultuur, godsdienst, levensbeschouwing etc. met respect voor de eigen identiteit en de identiteit van anderen;
- verschillen zien en gebruiken als verrijking;
- een school waar iedereen welkom is;
- kansen bieden om talenten te ontwikkelen en te ontplooien.

De missie is nog in discussie binnen de school. Deze discussie vindt plaats aan de hand van een strategisch plan van de directie, waarvoor deze missie de fundering vormt.

3. Visie

Onder visie wordt hier verstaan de kijk van het bestuur op leerlingen en de daarbij passende manier van onderwijs geven. We realiseren ons dat we hierbij ons op het domein van de directie en het personeel begeven. Niettemin wil het bestuur ook zelf zijn visie formuleren en uitdragen, vanzelfsprekend in dialoog met de overige geledingen binnen de school.

Onderwijsvisie Minkema College vanuit bestuurlijk gezichtspunt.

De ontwikkelingsvraag of –behoefte van de leerling staat centraal. Door hem daartoe uit te dagen en mogelijkheden aan te reiken willen wij de leerling in staat stellen zijn eigen ontwikkelingsvraag te formuleren, binnen de context van onze missie. Vervolgens willen wij door een breed en gedifferentieerd aanbod daaraan tegemoet komen, binnen de door de overheid gestelde kwaliteitseisen en randvoorwaarden.

Ook deze visie is binnen de school in discussie via het strategisch plan van de directie.

4. Bestuursfilosofie

Situatie op dit moment: bestuur op hoofdlijnen

Het bestuur van het Minkema College bestuurt op dit moment op hoofdlijnen de school: het doet richtinggevend uitspraken over de school, die het kader vormen voor het operationele beleid, dat de school onder leiding van de algemeen directeur voert. Het bestuur signaleert ontwikkelingen die op de school afkomen en sterke en zwakke punten van de school en neemt daarop tijdig beleidsmaatregelen. Het geven van een beleidsmatig kader op hoofdlijnen houdt voor het bestuur ook in: het controleren van de uitvoering van dat beleid op hoofdlijnen. Het bestuur is klein en slagvaardig. Er zijn korte lijnen tussen bestuur en algemeen directeur. Binnen het bestuur is kennis van en ervaring op het inhoudelijke beleidsterrein van het voortgezet onderwijs en op de functionele beleidsterreinen van personele, financiële en juridische zaken.

De algemeen directeur is verantwoordelijk voor het functioneren van het gehele Minkema College. Hij heeft daarbij een zeer ruim mandaat van het bestuur. Hij draagt zorg voor de

voorbereiding van het bestuurlijk beleid en vertaalt dit in concreter schoolbeleid. Hij coördineert tevens de uitvoering van het beleid en rapporteert het bestuur over de voortgang en de resultaten daarvan. De algemeen directeur is niet alleen bedrijfsmatig manager, maar kent ook persoonlijk en onderwijskundig leiderschap. Als zodanig is hij ook de gezichtsbepalende figuur van het Minkema College.

De verhouding tussen bestuur en algemeen directeur wordt gekenmerkt door een groot wederzijds vertrouwen. Formeel gezien legt de algemeen directeur verantwoording af aan het bestuur voor de hem gemandateerde taken en verantwoordelijkheden. Informeel treedt het bestuur op als stimulator, klankbord en coach van de algemeen directeur.

Volgende stap in de ontwikkeling: bestuur op afstand

Als volgende stap in de ontwikkeling wil het bestuur gaan functioneren als een bestuur op afstand. In dat model is het bestuur nog steeds eindverantwoordelijk (bevoegd gezag). Het bestuur stelt de missie vast. Het bestuur benoemt het management en toetst of de gemaakte afspraken en vastgestelde plannen door het management zijn uitgevoerd. Kern van dit model is dat de rol en de ruimte van het management bepaald wordt door de mate van delegatie / mandatering door het bestuur (directie, tenzij...). Het bestuur kan corrigeren en de directie instructies geven maar gaat daar terughoudend mee om. Het bestuur dient zorg te dragen voor een deugdelijke en inzichtelijke bedrijfsvoering (intern toezicht). Hier kan de directie een grote(re) rol in spelen. Verder blijven des bestuurs zaken als benoeming accountant, beleid risicomanagement, geldbeheer, etc. Het aantal bestuursvergaderingen wordt verminderd tot rond de vijf per jaar. Inhoudelijk zijn de bijeenkomsten vooral gericht op verantwoording door de directie. De algemeen directeur is integraal manager met een grote verantwoordelijkheid. Eind 2008 is het model van bestuur op afstand volledig ingevoerd. Op dit moment worden daarvoor voorbereidingen getroffen.

Einddoel: Raad van Toezicht model

Het bestuur heeft uitgesproken uiterlijk in 2010 het model van een Raad van Toezicht te willen realiseren. Hier wordt de komende jaren gefaseerd aan gewerkt.

5. Profiel van de bestuursleden

Het profiel van de bestuursleden heeft de volgende kenmerken:

- a. Bestuurlijke ervaring
De leden van het bestuur hebben bestuurlijke ervaring in of buiten het onderwijs opgedaan, bij voorkeur in een situatie van bestuur op afstand.
- b. Diversiteit
De bestuursleden zijn afkomstig uit een of meerdere maatschappelijke groeperingen die de omgeving van het Minkema College vormen.
- c. Openbaar karakter onderschrijven
De bestuursleden onderschrijven het openbare karakter van het onderwijs:
 - de school is toegankelijk voor leerlingen en personeel zonder onderscheid naar godsdienst of levensbeschouwing;
 - het onderwijs wordt gegeven met eerbiediging van iedere godsdienst of levensbeschouwing;
 - het onderwijs draagt bij aan de ontwikkeling van de leerlingen met aandacht voor de godsdienstige, levensbeschouwelijke en maatschappelijke waarden zoals die leven in de Nederlandse samenleving, en met onderkenning van de verscheidenheid van die waarden.
- d. Kunnen werken in een team
De bestuursleden zijn teamspelers. Dat wil zeggen hebben weliswaar een verschillende achtergrond en gevarieerde kwaliteiten, maar moeten samen een goed team kunnen zijn en als zodanig steeds consensus bereiken, ook over onderwerpen, waarover intern de meningen uiteenlopen. Ook naar buiten toe treedt het bestuur met een stem op.
- e. In algemeen belang handelen
De bestuursleden kunnen in termen van het algemene schoolbelang denken en handelen.

- f. Op hoofdlijnen kunnen denken en handelen
Leden van het bestuur kunnen, ondanks hun interesse en deskundigheid, op hoofdlijnen het beleid uitzetten voor het Minkema College. Dit denken en handelen op hoofdlijnen geldt ook voor het controleren van de uitvoering van het bestuurlijke beleid in de school.
- g. Deskundigheid op inhoudelijke en functionele beleidsterreinen
Deskundigheid op het inhoudelijke gebied van het voortgezet onderwijs en op de functionele beleidsgebieden van personele, financiële en juridische zaken is ten minste in het bestuur aanwezig.
- h. Competenties
Bestuursleden beschikken over de volgende competenties: Samenwerking, Resultaatgerichtheid, Flexibiliteit, Organiseerbewustzijn en Strategische visie.
In bijlage 1 wordt een nadere beschrijving van deze competenties gegeven.

In de bestuurlijke samenstelling wordt gestreefd naar een gelijke verdeling tussen mannen en vrouwen.

6. Benoemingsprocedure voor het bestuur

Elk bestuurslid heeft zitting op een zetel die is gelinkt aan één van de drie volgende groeperingen

- 2 leden aan de oudergeleding van de medezeggenschapsraad (mr)
- 1 lid aan de personeelsgeleding van de mr
- 2 leden aan het bestuur zelf.

Het bestuur heeft er voor gekozen om de wervingsprocedure als volgt in te richten.

- a. Voor elke vacature of combinatie van vacatures wordt een selectieadviescommissie (SAC) samengesteld uit de drie geledingen met als deelnemers 2 leden namens de oudergeleding van de mr, 1 lid namens de personeelsgeleding van de mr en 2 leden namens het bestuur. De algemeen directeur verzorgt het ambtelijk secretariaat van de SAC.
- b. Er wordt open geworven op basis van een door het bestuur vastgestelde wervingsadvertentie, die geplaatst wordt in het Minkema Nieuws en één of meerdere lokale media. Het bestuur kan besluiten dat ook andere wervingsmiddelen worden ingezet.
- c. De SAC voert selectiegesprekken en komt tot een aanbeveling aan het bestuur over zoveel kandidaten als er vacatures zijn.
- d. Het bestuur besluit over de voordracht en doet een bindende voordracht aan de gemeente.
- e. De gemeenteraad van Woerden benoemt de leden op basis van de bindende voordracht.

WD/23-11-2008

Competenties bestuursleden Minkema College

Samenwerking

Erop gericht zijn samen met anderen te werken en resultaten te delen. Anderen betrekken, luisteren naar anderen, denken en handelen vanuit gemeenschappelijke belangen.

Gedragsindicatoren:

- Levert constructieve bijdragen.
- Uit zich opbouwend over de prestaties van anderen.
- Informeert anderen tijdig over zaken die voor hen van belang kunnen zijn.
- Berijdt geen eigen stokpaardjes.

Resultaatgerichtheid

Voert taken soepel uit, bereikt resultaat, zorgt ervoor dat belangrijke doelstellingen worden gehaald.

Gedragsindicatoren:

- Houdt bij het realiseren van doelen rekening met de beschikbare capaciteit en middelen, evenals de belangen van de organisatie.
- Hecht groot belang aan het oplossen van de problemen en het afmaken van het werk.
- Laat zich niet door kleine problemen afleiden of uit het veld slaan,
- Voltooit taken.

Flexibiliteit

Past zich gemakkelijk aan; is in staat en bereid zich aan te passen aan veranderende eisen en omstandigheden, staat open voor nieuwe ideeën.

Gedragsindicatoren:

- Ondersteunt initiatieven voor verandering en vernieuwing.
- Anticipeert op veranderende eisen en omstandigheden.
- Wijzigt uit zichzelf de handelwijze om aan veranderende eisen tegemoet te komen.
- Past zich vlot en gemakkelijk aan veranderende omstandigheden aan.
- Wisselt soepel van gedrag, houding, rol en strategie, indien de situatie dat vraagt.
- Reageert positief op veranderingen.
- Steunt nieuwe plannen en initiatieven.
- Staat open voor verschillende methoden en wijzen van werken.
- Kan zich gemakkelijk laten onderbreken.
- Kan gemakkelijk schakelen tussen verschillende zaken.
- Laat zich door onverwachte gebeurtenissen niet te zeer van zijn stuk brengen.
- Kan gedrag, wanneer nodig, variëren.
- Hanteert verschillende interpersoonlijke stijlen, afhankelijk van de aard van de taak.

Organisatiebewustzijn

Speelt in op interne politiek en is alert op veranderingen binnen de organisatie, legt contacten met andere afdelingen en zet bruikbare, ondersteunende netwerken op.

Gedragsindicatoren:

- Zet binnen de Organisatie ondersteunende netwerken op.
- Bouwt contacten op met nuttige relaties voor de lange termijn.
- Heeft goed begrip van hoe doelen en activiteiten van de eigen afdelingen passen binnen het organisatiebeleid.

- Gebruikt zowel formele als informele interne relaties en andere invloedsfactoren om doelstellingen te realiseren.
- Gebruikt bestaande contacten om zakelijke doelen te bereiken.
- Anticipeert op ontwikkelingen binnen andere organisatieonderdelen.
- Zet zich in om synergie en samenwerking tussen delen van de organisatie te bevorderen.
- Heeft een actieve rol in het interne politieke proces.
- Reageert alert op veranderingen binnen de organisatie.
- Legt en onderhoudt contacten met andere afdelingen.
- Besteedt aandacht aan interne politieke aspecten.
- Schat de politieke haalbaarheid van plannen correct in.
- Richt zich op de achtergronden van problemen en situaties.
- Houdt rekening met politieke verhoudingen in de organisatie.

Strategische visie

Heeft een langetermijnvisie, heeft een breed perspectief, houdt uiteenlopende mogelijkheden in gedachten bij het ontwikkelen van een toekomstbeeld voor de organisatie.

Gedragsindicatoren:

- Houdt rekening met economische, sociale en demografische ontwikkelingen bij het ontwikkelen van een strategie.
- Kan een veelheid aan implicaties, volgend uit een strategische visie, overzien.
- Zet een strategische visie neer met daarin een goede balans tussen de verschillende doelen van de organisatie.
- Formuleert en ontwikkelt een strategie voor de organisatie die in overeenstemming is met de visie van de organisatie.
- Heeft een breed perspectief en houdt rekening met veranderende omstandigheden en toekomstige factoren.
- Kan afstand nemen van de korte termijn problemen om zich te richten op lange-termijn-issues.
- Neemt, los van de dagelijkse problemen, een meer overkoepelend perspectief in.
- Formuleert een toekomstbeeld.
- Plant en realiseert lange termijn doelen en houdt rekening met mogelijke trends, kansen en onvoorziene gebeurtenissen.