

FUNCTIEPROFIEL

ALGEMEEN DIRECTEUR CSG CALVIJN ALGEMEEN DIRECTEUR MELANCHTHON

CVO
VERENIGING VOOR CHRISTELIJK VOORTGEZET ONDERWIJS
TE ROTTERDAM EN OMGEVING



Inhoudsopgave

1. Vereniging voor CVO te Rotterdam en omstreken	3
De organisatie	3
Samen Sterk!	4
2. Algemeen Directeur CVO	6
Maatschappelijke inbedding	6
Plaats in de organisatie	6
Verantwoordelijkheden	7
Bevoegdheden	7
Taken	7
Competenties: eigenschappen, vaardigheden en persoonlijkheid	7
Functie-eisen	8
3. Arbeidsvoorwaarden	9
4. CSG Calvijn in Rotterdam Zuid	9
Specifieke bestuurlijke opdracht voor de Algemeen Directeur CSG Calvijn	9
5. Melanchthon in Rotterdam Noord	10
Specifieke bestuurlijke opdracht voor de Algemeen Directeur Melanchthon	10
Uitgangspunten	10
6. Andere scholengroepen	11
7. Procedure	11
Planning	11
Aanvullende informatie	11
Solliciteren	11
Contactgegevens	11

1. Vereniging voor CVO te Rotterdam en omstreken

De organisatie

De Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs (CVO) Rotterdam e.o. verzorgt sinds 1898 protestants-christelijk voortgezet onderwijs in Rotterdam en omliggende gemeenten. Hedendaags, kwaliteitsvol, betrokken bij de stad en het stedelijk gebied. Met als leidend beginsel "meer dan het gewone". Onder de vlag van de Vereniging opereren 7 sterke scholengroepen met een totaal leerlingenaantal van ca. 21.000 leerlingen. CVO vindt het van groot belang een krachtige partner te zijn van andere onderwijsinstellingen, van gemeentebesturen en van maatschappelijke organisaties in de ontwikkeling van jongeren tot betrokken en toegeruste moderne burgers.

De Vereniging wordt geleid door een tweehoofdige collegiale Raad van Bestuur. Deze bestaat uit:

- een voorzitter met de portefeuille onderwijs, HRM-beleid en externe betrekkingen;
- een lid met de portefeuille bedrijfsvoering en interne betrekkingen.

De besturingsfilosofie is gebaseerd op het principe dat de grote schaal van CVO de kleine schaal op school- en locatieniveau dient en ondersteunt; het geheel van de organisatie is uiteindelijk dienstbaar aan de relatie tussen leerling en onderwijsgevende. De leden van het Directie-Overleg (Raad van Bestuur, de algemeen directeuren van de 7 scholengroepen¹ en de directeur van het stafbureau) ondersteunen de bestuurlijke verantwoordelijkheid. De voorzitter Raad van Bestuur (RvB) is eindverantwoordelijk en legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht en de ledenvergadering van de Vereniging.

De bestuurlijke opgave voor de komende jaren

CVO treedt de toekomst tegemoet vanuit kracht en een positieve ambitie. Kernopgave is en blijft om bindend en boeiend onderwijs te leveren van een optimaal kwaliteitsniveau. Waarbij interne en externe vernieuwingen, het landelijke en regionale onderwijsbeleid en veranderingen op een solide (en soms kritische) wijze worden benaderd. De RvB heeft daarbij als belangrijke taak het toerusten, inspireren en sturen van de directies van de scholengroepen alsmede het samen met hen ontwikkelen van visie op de gewenste vernieuwingen en veranderingen.

CVO is ketenpartner in grootstedelijke vraagstukken op het terrein van jeugdzorg, maatschappelijke en emancipatoire ontwikkeling van bevolkingsgroepen, sociale cohesie en veiligheidsbeleid. Om tot goede onderwijsresultaten te komen dient CVO op alle schaalniveaus partnerships aan te gaan met andere onderwijsinstellingen, overheden en maatschappelijke organisaties. Omgekeerd doen die een beroep op de CVO-scholen en organisatie om een bijdrage te leveren aan de realisatie van hun doelstellingen. Voor CVO is het zinvol en betrouwbaar opereren in deze netwerken, van vitaal belang. Tegelijk dienen heldere keuzes in profiel en activiteiten te worden gemaakt. De Raad van Bestuur is hierin boegbeeld, inspirator, maakt heldere keuzes en kan verbindingen onderhouden op alle voor CVO relevante niveaus en plekken.

CVO is een waarden gedreven organisatie². Deze cultuur wordt gevoed door de protestants-christelijke identiteit en is verankerd in de organisatiecultuur, die manifest wordt in door de jaren heen ontwikkelde omgangsvormen en gedrag op alle niveaus. Bewaking en ontwikkeling van deze kernwaarden, rekening houdend met de veranderingen in de omgeving en de risico's van een dergelijke cultuur, is een belangrijke bestuurlijke opgave. Deze kan naar zijn aard en betekenis alleen in dialoog en partnership met geheel CVO worden uitgevoerd.

¹ De 7 scholengroepen omvatten Accent Praktijkonderwijs, CSG Calvijn, Comenius College, Farelcollege, Marnix Gymnasium, Melanchthon en CSG Penta College. De scholengroepen hebben vestigingen op bijna 40 locaties (waaronder Barendrecht, Capelle a/d IJssel, Lansingerland en Voorne-Putten), met een sterke concentratie in Rotterdam.

² Op www.CVO.nl zijn diverse beleidsdocumenten te vinden waarin een en ander meer specifiek is vastgelegd.

Samen Sterk!

Eind 2016 heeft de Raad van Bestuur een aantal besluiten genomen inzake de governance, de ondersteuning van het primair proces en het lerend vermogen van CVO. De vorming van een Shared Service Organisatie (SSO) is daarvan een belangrijk onderdeel. Raad van Bestuur en algemeen directeuren van scholengroepen hebben een groeimodel voor ogen waarbij de bedrijfsvoering uiterlijk in 2020 georganiseerd is volgens een model met een efficiënte gemeenschappelijke backoffice en waar nodig schoolnabije functies. Dit zal de komende jaren een ingrijpende en complexe veranderingopgave zijn, met aanzienlijk effect op de cultuur van samenwerken en op de kwaliteit en flexibiliteit van de ondersteuning van het onderwijs.

CVO is zich aan het doorontwikkelen. De gedachte is om veel meer dan voorheen te sturen op de individuele locaties en scholen. Deze hebben allen een eigen identiteit in hun eigen context. Er is sprake van een groot veranderingsproces waarbij cultuur- en structuurverandering langzaam worden vormgegeven. De bedoeling is dat verantwoordelijkheden en bevoegdheden op een laag niveau/in de scholen worden neergelegd en dat eigen initiatief en verantwoordelijkheid nemen sterk wordt gewaardeerd. Daarbij is samenwerking tussen de scholen vanzelfsprekend. Ketensamenwerking binnen CVO wordt op alle fronten gestimuleerd.

- Niet alleen de inhoud van het onderwijs verandert, maar ook de aanpak. Technologische ontwikkelingen bieden hiertoe nieuwe mogelijkheden. Maatwerk wordt gemakkelijker, gepersonaliseerd onderwijs normaal, schakels in de leercarrière meer soepel en een leven lang leren de norm. Social media en digitalisering krijgen een plek in het onderwijsproces, fysieke locaties worden minder belangrijk door virtual reality en streaming diensten. Deze ontwikkelingen stellen nieuwe eisen aan de docenten, de scholen en de organisatie van het onderwijs.
- Om flexibel en wendbaar te zijn, kiest CVO voor een besturingsfilosofie die de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie legt. De resultaten in het onderwijs staan voorop en het is evident dat CVO daarbij voldoet aan wet- en regelgeving. CVO moet en wil daarbij kunnen vertrouwen op de professionaliteit en taakvolwassenheid van de medewerkers (binnen alle geledingen van de organisatie). Een resultaatgerichte- en ondernemende cultuur is randvoorwaarde bij een organisatie waarin scholen verantwoordelijkheid nemen én aangesproken worden op hun professioneel handelen en op de resultaten die zij als school behalen.
- Bij de besturingsfilosofie van CVO met 'scholen in the lead' hoort een platte organisatie met verantwoordelijkheden dichtbij het primaire proces en centrale kaders die faciliteren en niet onnodig belemmeren.
- Het schoolmanagement zorgt dat het onderwijs zo efficiënt en effectief mogelijk georganiseerd wordt, is verantwoordelijk voor alle ondersteunende activiteiten voor de docenten en onderhoudt de contacten met de centrale organisatie.
- De scholen zijn, gezien de aantallen studenten en docenten, representant voor de menselijke maat: herkenbaar, kleinschalig en toegankelijk voor ouders, leerlingen en aanpalend onderwijs. De scholen zijn binnen de centrale kaders 'zelf organiserend' en hebben professionele ruimte op het domein van de inhoud, didactiek en pedagogiek. De scholen functioneren als professionele leergemeenschappen met professionals in eigen huis (docenten, onderwijsondersteuners en leidinggevenden).
- Volgens onderzoek wordt de wendbaarheid van een organisatie bepaald door de dimensies leiderschap en management, strategie en innovatie. Bij CVO zijn de scholen primair aan zet bij innovatie en uitvoering van de strategie, maar er is leiderschap op alle niveaus nodig om de scholen in positie te brengen.
- De Raad van Bestuur wordt ondersteund door algemeen directeuren die vertegenwoordigd zijn in het directie overleg. De directeuren zijn voor een belangrijk deel verantwoordelijk voor de transitie, zij zijn de motoren achter het transitieplan onderwijsvernieuwing en de ontwikkeling en professionalisering van

het management van de scholen. Zij zijn verantwoordelijk voor de begeleiding en ontwikkeling van het management op weg naar kwaliteit van onderwijs, scholen in the lead, zelfstandigheid en onderwijsvernieuwing.

- De positie van Algemeen directeuren blijft bestaan als noodzakelijke partner voor de RvB en de scholen. Periodiek wordt de groepering van de verschillende vestigingen aangepast aan de strategische en regionale opgave.
- Ketensamenwerking levert meer manoeuvreerruimte op om de huidige personeelspiramide, met een oververtegenwoordiging van ouderen, meer in evenwicht te brengen en ruimte te maken voor nieuwe aanwas.
- Samenwerking in- en extern (ook met andere onderwijsorganisaties in Rotterdam e.o.) levert voor leerlingen uiteindelijk het beste resultaat.
- De uiteindelijke managementstructuur moet nog uitgekristalliseerd worden. CVO trekt een aantal jaren uit om via een ontwikkelingsgerichte- en lerende aanpak tot een definitief eindmodel te komen voor het management van de scholen en de daarbij horende ondersteuning.

CVO bevindt zich in een turbulente grootstedelijke omgeving. De Rotterdamse scholen werken steeds meer samen om gezamenlijk het hoofd te bieden aan de vele vraagstukken. Ook de gemeente Rotterdam levert haar bijdrage.

2. Algemeen Directeur CVO

De Raad van Bestuur van CVO Rotterdam e.o. is in deze sterk veranderende context op zoek naar in ieder geval één inspirerende, innovatieve, resultaatgerichte, veranderingsgezind zijnde

ALGEMEEN DIRECTEUR SCHOLENGROEP CVO

Op dit moment zijn er twee scholengroepen waarvoor kandidaten voor de functie van Algemeen Directeur worden gezocht. Het betreft de scholengroep Calvijn op Zuid en de scholengroep Melanchthon op Noord. Beide scholengroepen zijn qua cultuur en ontwikkeling verschillend maar beide zijn onderdeel van het veranderingsproces dat binnen CVO plaats vindt. Mocht een interne kandidaat opteren voor één van de plekken dan ontstaat op een andere plek mogelijk een vergelijkbare vacature.

Maatschappelijke inbedding

De vereniging CVO en de individuele scholen/scholengroepen staan midden in de samenleving. Het onderwijs vindt plaats in een voortdurende wisselwerking met de omgeving en is zowel initiator als object van vele maatschappelijke ontwikkelingen. De school met leerlingen en medewerkers is omgeven door een ruime kring van belanghebbenden en belangstellenden: ouders van (voormalige) leerlingen, (oud) leerlingen, medezeggenschap, primair onderwijs en vervolgonderwijs, welzijnsorganisaties, wijk- en buurtorganisaties, politie, beleidsmakers, toezichthouders, lokale en landelijke overheden, vakbonden, etc. Vanuit haar/zijn verantwoordelijkheden neemt de Algemeen Directeur actief deel aan deze samenleving, zowel door de ontwikkelingen op de voet te volgen als door visie en ervaringen actief in die samenleving uit te dragen. Zij/hij weet dat solistisch opereren tot versmalling en verstarring van het functioneren leidt en zoekt daarom steeds opnieuw proactief de dialoog met kritisch betrokkenen. Op schoolniveau is die dialoog deels geïnstitutionaliseerd in de vorm van de medezeggenschapsraad, ouderraden en leerling raden en/of klankbordgroepen.

Plaats in de organisatie

CVO Rotterdam e.o. heeft een tweehoofdig collegiaal bestuur waarbij één van de leden de voorzittersrol vervult. De raad is collegiaal verantwoordelijk voor het besturen en het resultaat van de organisatie. Besluiten worden genomen, gehoord hebbende, het directie overleg. De Raad van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht.

Bij Calvijn en Melanchthon is de algemene leiding van de school in handen van een algemene directie (AD) met een Algemeen Directeur en een lid met de portefeuille bedrijfsvoering. Bij Melanchthon is er ook nog een directeur Onderwijs. De directeuren van de scholen zijn integraal verantwoordelijk voor hun eigen school en leggen verantwoording af aan de directie. De besluitvorming en integrale eindverantwoordelijkheid voor een scholengroep ligt bij de Algemeen Directeur. Alle directeuren zijn verantwoordelijk voor CVO als geheel en daarom worden CVO-projecten en programma's verdeelt onder de directeuren afhankelijk van kennis en kunde.

Verantwoordelijkheden

Een Algemeen Directeur van CVO heeft een tweeledige verantwoordelijkheid.

Eenzijds is zij/hij als schoolleider integraal eindverantwoordelijk voor het leidinggeven aan de scholengroep. Hierbij staan drie hoofdprocessen centraal:

- Het onderwijskundig en onderwijs-organisatorisch proces.
- Het algemeen beleid: de voortdurende afstemming tussen schoolbeleid en CVO-beleid respectievelijk ontwikkelingen in de (politiek-maatschappelijke) omgeving, alsmede toezicht op de uitvoering van het beleid.
- De bedrijfsvoering (personeel, financiën, huisvesting etc.).

Anderzijds is een Algemeen Directeur als lid van het directie-overleg (DO) van CVO verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en -advisering op verenigingsniveau. Het DO is de voornaamste adviseur van het bestuur, zowel met betrekking tot het in- en externe beleid van de vereniging als met betrekking tot de bedrijfsvoering. Het beleid betreft intern alle ontwikkelingen in het onderwijsaanbod van CVO (breedte, kwaliteitszorg etc.) en extern de strategische positionering van CVO in de regio en op de landelijke kaart.

Bevoegdheden

Een Algemeen Directeur is binnen de centrale kaders en richtlijnen bevoegd alle maatregelen van onderwijskundige, personele, financiële en organisatorische aard te nemen, die zij/hij voor het goed functioneren van de onderwijsorganisatie noodzakelijk acht. De Algemeen Directeur legt door middel van planning & control gesprekken periodiek verantwoording af aan de Raad van Bestuur over de realisatie van goed onderwijs, het schooljaarplan, het gebruik van de middelen en de handhaving van de centrale kaders.

Taken

Als schoolleider geeft een Algemeen Directeur sturing aan alle processen ter realisatie van de doelstellingen van de scholengroep. De belangrijkste taak van een Algemeen Directeur is, om vanuit een heldere visie en op inspirerende wijze, koersvast sturing te geven aan de realisatie van kwalitatief hoogwaardig onderwijs. Zij/hij draagt er zorg voor dat alle processen effectief en efficiënt verlopen.

Als lid van het DO levert de Algemeen Directeur een actieve bijdrage aan de ontwikkeling van het CVO-beleid en aan de realisatie daarvan. Zij/hij vertaalt CVO-beleid in concrete initiatieven, is verantwoordelijk voor een zorgvuldige implementatie en bewaakt de voortgang. Een Algemeen Directeur bewaakt en stimuleert tevens de goede samenwerking van de scholen onderling, met andere CVO-scholen en met de CVO-organisatie als geheel.

Competenties: eigenschappen, vaardigheden en persoonlijkheid

Een Algemeen Directeur is een echt 'onderwijsmens'. Zij/hij:

- heeft een inspirerende en eigen visie op onderwijs in het algemeen en op onderwijs in een brede scholengemeenschap in het bijzonder. Een heldere strategische visie op de toekomst en op de verdere ontwikkeling van de scholengroep is zeer belangrijk.
- is zowel relatie- als prestatiegericht en heeft het vermogen te schakelen tussen het overzicht dat nodig is om aan de hele groep van scholen leiding te geven en de aandacht die elk van die scholen individueel nodig heeft. Daarbij is zij/hij in staat om de scholen -binnen kaders- de ruimte te geven die ze nodig hebben.
- heeft een heldere focus op de toekomst en staat tegelijkertijd open voor ideeën van anderen, waardoor een open krachtige dialoog wordt bevorderd.
- creëert systematisch begrip en draagvlak voor het beleid, zonder daardoor aan daadkracht, effectiviteit en besluitvaardigheid in te boeten.
- geeft richting, biedt ruimte en vraagt rekenschap. De basishouding is het geven van de hoogste mate van vertrouwen en het beantwoord krijgen van hoge verwachtingen.

- stimuleert anderen om het beste uit zichzelf naar boven te brengen, inspireert hen tot buitengewone prestaties en monitort deze.
- zorgt voor en benut diversiteit, zodat er een voorwaarde wordt geschapen voor synergetische samenwerking.

Een Algemeen Directeur is omgevingsbewust, sociaal bewust, zelfbewust en authentiek. Het belang van de organisatie en de medewerkers prevaleert boven het eigen belang. Gedrag is congruent met woorden, zij/hij vervult een voorbeeldrol en is boegbeeld van de organisatie. Zij/hij is communicatief sterk, kan zich goed verstaan met uiteenlopende mensen en kan goed levelen. Vormt daarmee de verbindende factor tussen medewerkers, de scholen en de CVO-organisatie. Zij/hij kent het belang van goede informatie- en overlegpatronen. Is een actief netwerker, die in- en extern contacten onderhoudt en win-winsituaties weet te realiseren. Is zichtbaar aanwezig in de scholen, toegankelijk en bereikbaar, met behoud van de verantwoordelijkheid en rol van de directeurs van de scholen daarin. Zij/hij is ondernemend, creëert kansen en benut die. Heeft lef, durft haar/zijn nek uit te steken en is in staat tot zelfreflectie en heeft doorzettingsvermogen en opereert op basis van gezag en niet op macht.

Een Algemeen Directeur is een evenwichtig persoon. Kent zichzelf en haar/zijn sterke en zwakke kanten en weet daar effectief mee om te gaan. Heeft belangstelling voor mensen, kan zich inleven in de belevingswereld en omstandigheden van anderen en hen van daaruit coachen en aansturen. Is toegankelijk, innemend en betrouwbaar. Mensen stappen gemakkelijk op haar/hem af en weten wat ze aan haar/hem hebben.

Competenties in het kort:

- Bruggenbouwer en verbinder
- Visie op schoolorganisatie waarin de mens centraal staat
- Ziet het belang van medezeggenschap
- Analytisch
- Ondernemend
- Omgevingsbewust externe oriëntatie
- Helicopterview
- Bewust van digitale mogelijkheden
- Pragmatisch en realistisch
- Doordachte vernieuwer
- Lerend en reflecterend vermogen
- Besluitvaardig
- Inspirerend en enthousiasmerend

Functie-eisen

Een Algemeen Directeur:

- onderschrijft de grondslag van de vereniging en geeft vorm en inhoud aan de open christelijke identiteit van de scholen in een multiculturele omgeving waarbij de christelijke identiteit er een is die bindt.
- heeft grote kennis van en ervaring met (voortgezet) onderwijs en kiest er bewust voor zich met hart en ziel voor het onderwijs in te zetten.
- heeft een academisch werk- en denkniveau en is in staat om processen en problemen op strategisch niveau op soepele wijze te signaleren, analyseren en op te lossen. Kan zowel verbanden leggen tussen actuele of gewenste ontwikkelingen als processen inkaderen en overzichtelijk maken.
- heeft strategisch en politiek-maatschappelijk inzicht en is goed op de hoogte van de theoretische en praktische onderwijsproblematiek. Via (na)scholing wordt kennis op peil gehouden.
- heeft ruime en brede ervaring als schoolleider in het voortgezet onderwijs, onderkent en organiseert de verschillende niveaus van aansturing en hanteert de specifieke wijze van aansturen van professionals.

- is innovatief, heeft kennis van en ervaring met complexe veranderingsprocessen en weet veranderingen ook in de cultuur te verankeren.
- is loyaal aan zijn beide hoofdverantwoordelijkheden en weet die door een goed oordeelsvermogen goed te combineren.

3. Arbeidsvoorwaarden

De omvang van de functie Algemeen Directeur bedraagt 1,0 fte. De functie wordt gewaardeerd volgens schaal 16 (CAO VO). CVO kent zeer aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden.

4. CSG Calvijn in Rotterdam Zuid

CSG Calvijn is een brede scholengemeenschap voor christelijk voortgezet onderwijs. De scholengroep heeft acht vestigingen in Rotterdam en Barendrecht, te weten: Zuider Gymnasium, Vreewijk Lyceum, Groene Hart, Calvijn Business School, Zuidermavo, Juliana, Meerpaal en Focus Beroepsacademie. Deze laatste is een samenwerkingsschool van Calvijn met de Onderwijsgroep Zuid-Hollandse Waarden (OZHW). Via de website kan worden doorgelinkt naar de acht scholen van CSG Calvijn, waar u gedetailleerde informatie onder meer over de onderwijskundige profilering van de scholen aantreft.

CSG Calvijn is een organisatie met een breed onderwijsaanbod, van vmbo tot gymnasium. Het aanbod omvat alle profielen op havo, atheneum, gymnasium en tweetalig onderwijs TTO en alle leerwegen van het vmbo inclusief leerwegondersteuning. De scholengroep heeft een omvang van ca. 4.800 leerlingen. Alle vestigingen zijn georganiseerd naar 'de menselijke maat'. Hierdoor kennen docenten en leerlingen elkaar en dat vormt een belangrijke voorwaarde voor leerlingen en docenten om zich op school thuis te voelen.

Vijf van de acht scholen van Calvijn zijn gevestigd op Rotterdam Zuid. In overleg met de andere grote VO-schoolbesturen van Rotterdam vindt momenteel een herinrichting van het Voortgezet Onderwijs op Rotterdam Zuid plaats. Dit heeft uiteraard ook gevolgen voor een aantal Calvijn-scholen.

In een nieuw te vormen school op het Stadionpark zullen Calvijn Business School, Zuidermavo en de vwo-afdeling van het Vreewijk Lyceum worden ondergebracht.

Het Vreewijk Lyceum zelf verkeert momenteel in een lastige periode; er wordt met veel inspanning en toewijding gewerkt aan het verbeteren van de onderwijsresultaten.

Het Zuider Gymnasium zal komend cursusjaar ('19/'20) verhuizen naar een nieuwe locatie in het voormalige Zuider Ziekenhuis.

Specifieke bestuurlijke opdracht voor de Algemeen Directeur CSG Calvijn

De algemeen directeur:

- heeft de kernopdracht om krachtig en consistent kwalitatief zeer goed onderwijs te ontwikkelen: goede lessen en goede ondersteuning voor zowel leerlingen als medewerkers.
- besteedt veel van haar/zijn aandacht aan het onderwijsaanbod en -kwaliteit en aan de kwaliteit van de medewerkers. Zij/hij is in staat om vanuit hoge verwachtingen van leerlingen en medewerkers toe te werken naar goede resultaten.
- besteedt veel aandacht aan kwaliteitszorg en volgt de inspectie-oordelen op de voet.

- zorgt voor een sluitende exploitatie en voor begrotingen die investeren in profilering en kwaliteit van onderwijs mogelijk maken.
- bevordert samen met de andere directieleden de verdere ontwikkeling van een gemeenschappelijk onderscheidend profiel voor de scholen en geeft ruimte voor een sterke eigen kleur per school.
- heeft een stimulerende, inspirerende en eigenzinnige visie op onderwijskundige ontwikkelingen en ondernemerschap.
- als sterke verbinder heeft zij/hij veel aandacht voor medewerkers: stimuleert en schept condities die het de medewerkers mogelijk maken zichzelf te overtreffen;
- borgt het wederzijds vertrouwen binnen en buiten de school.
- bevordert de werving en stabilisering - maar liever nog groei - van marktaandeel en leerlingaantal en volgt e.e.a. nauwgezet.
- bouwt verder aan de goede naam en positie van de scholen in de relaties met omringende basisscholen, instellingen en bedrijven.
- heeft ervaring met onderwijshuisvesting en bouw (in 2023 zal op Zuid een nieuw gebouw in gebruik worden genomen).

5. Melanchthon in Rotterdam Noord

Melanchthon is een brede scholengemeenschap voor christelijk voortgezet onderwijs. De scholengroep heeft negen vestigingen in Rotterdam en Lansingerland, te weten: Mavo Schiebroek, Schiebroek, Wilgenplaslaan, Bergschenhoek, De Blesewic, Mathenesse, Kralingen, Berkroden en Business School.

Melanchthon kent een solide structuur en goed draaiende scholen. Naar verwachting zal de komende jaren ook een verandering op Noord te zien zijn. Waar nu op Zuid de grote ontwikkelingen plaatsvinden worden ook op Noord, gezien de ontwikkeling van de leerlingenpopulatie, veranderingen verwacht. Daar moeten de scholen van Melanchthon op worden voorbereid.

Specifieke bestuurlijke opdracht voor de Algemeen Directeur Melanchthon

De nieuwe visie van CVO zal ook binnen Melanchthon vorm- en inhoud moeten worden gegeven. In deze visie zijn uitspraken opgenomen die de directeur vanuit haar/zijn vezels moet uitdragen: de leerling staat centraal (en niet de organisatie/systeem/docenten) en die leerling wordt optimaal begeleid in het leven, wie zij/hij ook is en levert een bijdrage aan de (veranderende) samenleving (nu en/of later).

Daarbij is vertrouwen op de gezamenlijk gedeelde humuslaag in elke vestiging noodzakelijk, zodat deze de visie, innovatie en zelfreflectie realiseert (directie faciliteert de organisatie meer dan dat zij opdraagt).

Uitgangspunten

- De dialoog en het vragen stellen is het DNA van Melanchthon.
- Iedereen is gelijkwaardig en wordt daarom bewust ongelijk behandeld, hetgeen zich uit in:
 - een vrijheid aan de scholen om de kernwaarden zichtbaar te maken, passend bij de vestiging en
 - aanspreekbaarheid van de scholen op deze wijze van invulling van de kernwaarden.
- De organisatorische structuur van de scholen zal in de komende jaren meer passend gemaakt gaan worden bij wat de ontwikkelingen binnen CVO noodzakelijk maken en bij wat de interne ontwikkeling van de vestigingen vragen.
- Ondersteunt verticaal de RvB en horizontaal de Melanchthon scholen, waar nodig, op onderwijskundig gebied.

Zie voor meer informatie over Calvijn en Melanchthon de website: www.cvo.nl

6. Andere scholengroepen

De andere scholengroepen van CVO zijn Marnix (een categoriaal Gymnasium), Accent (groep van praktijkscholen en VSO scholen) en de brede scholengemeenschappen Comenius, Penta en Farel. De scholengroepen opereren deels in elkaars gebied.

7. Procedure

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van Wesselo & Partners, in de persoon van Anja van Gorsel en Lidewij Geertsma. De consultants zullen gesprekken voeren met in potentie voor de functie geschikte kandidaten. Vervolgens zullen de curricula vitae van geschikte kandidaten aan de opdrachtgever worden gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd die in aanmerking komen voor de selectiegesprekken.

Planning

Voordracht van kandidaten : nader te bepalen
Eerste ronde selectiegesprekken : nader te bepalen
Tweede ronde selectiegesprekken : nader te bepalen

Een assessment en integriteitsscreening kunnen deel uitmaken van de procedure.

Aanvullende informatie

Voor meer informatie verwijzen wij u naar www.cvo.nl.

Solliciteren

Wanneer u belangstelling voor deze functie heeft, nodigen wij u uit te solliciteren via onze website www.wesselopartners.nl.

Contactgegevens

Anja van Gorsel
Partner

Wesselo & Partners | Selection as art
Pythagoraslaan 101
3584 BB UTRECHT

Lidewij Geertsma
Partner

Monique van Dijk
Managementassistente

telefoon: 030 275 84 47
internet: www.wesselopartners.nl