



School- en functieprofiel

locatiedirecteur BC Broekhin Swalmen-Reuver

SOML Roermond



Inhoudsopgave

1. Vooraf (doel van dit profiel)
2. School en organisatieprofiel
3. Functieprofiel

Bijlage

- Uitkomsten van de interviews met sleutelfunctionarissen

Informatiepakket

Naast dit profiel is een informatiepakket beschikbaar bestaande uit de volgende documenten:

- Koersplan
- Visie en Missie
- Functiebeschrijving locatiedirecteur (FUWA)
- Meerjarenbeleidsplan SOML

Vooraf

Het school- en functieprofiel wordt door BeteoR opgesteld om een kandidaat /geïnteresseerde te informeren over de schoolorganisatie, de functie die vacant is en de context waarbinnen die functie moet worden uitgevoerd.

Onderdeel van de BeteoR-aanpak bij search, werving en selectie is een dag waarop met diverse sleutelfunctionarissen uit de organisatie wordt gesproken. In het kader van het zoeken, werven en selecteren van een locatiedirecteur Swalmen-Reuver is op dinsdag 27 maart 2012 gesproken met directieleden, teamleiders, ouders, leerlingbegeleiders, docenten en leden deelraad. Met een ander directielid en de bestuurder zijn in de eerste week van april telefonische interviews gehouden. De opbrengst van deze gesprekken is verwerkt in bijgaand beknopt school- en functieprofiel.

School- en organisatieprofiel

SOML

De Stichting Onderwijs Midden-Limburg is de stichting waaronder Bisschoppelijk College Broekhin en zijn locaties Swalmen-Reuver vallen. De stichting kent een bestuursmodel met een Raad van Toezicht en een College van Bestuur. Binnen de organisatie heeft het College van Bestuur bevoegdheden gemandateerd aan de centrale directies van de scholen. Binnen vastgelegde grenzen hebben de directeuren het recht en de plicht om alles te doen om hun opdracht te realiseren.

Stichting Onderwijs Midden-Limburg (SOML) biedt met 1000 personeelsleden passend onderwijs aan ruim 8000 leerlingen. SOML is stevig verankerd in de regio, met vier scholengemeenschappen voor voortgezet onderwijs op elf locaties.

Overzicht locaties:

Mundium College

- Lyceum Schöndeln, Roermond
- Mavo Roermond
- Niekée, Roermond
- NT2, Baexem

BC Broekhin

- Locatie Roermond
- Locaties Swalmen-Reuver, Jenaplanafdeling

Connect College, Echt

Scholengemeenschap Sint Ursula

- Locatie Horn
- Locatie Heythuysen.

SOML is een van de partners in SWV 52.01.

Zie: www.soml.nl

BC Broekhin Roermond en BC Broekhin Swalmen-Reuver

BC Broekhin, Bob Boumanstraat 30-32, Roermond telt 182 medewerkers op 1675 leerlingen. De daar aangeboden onderwijssoorten zijn VMBO-t+, HAVO en VWO, inclusief gymnasium en tweetalig vwo. BC Broekhin, Jenaplanafdeling Swalmen-Reuver vormt één school, met twee gebouwen:

- gebouw Reuver, Parklaan 8c
- gebouw Swalmen, Peelveldlaan 60

In de twee gebouwen werken 102 medewerkers en gaan 611 leerlingen school. Mede op basis van het onderzoeksrapport “Positie en Toekomst van de SOML-vestiging Swalmen-Reuver” van oktober 2009 is het Koersplan Swalmen-Reuver opgesteld en is i.s.m. met Het Mundium College en met de gemeente Roermond een strategisch huisvestingsplan opgesteld (naar verwachting beschikbaar eind april 2012)

De locatie Swalmen-Reuver biedt VMBO aan binnen alle leerwegen en de sectoren techniek, zorg en economie. Daarnaast is op 1-8-2011 gestart met het vakcollege techniek en wordt gestart met het vakcollege zorg met ingang van het schooljaar 2012-2013. Op de locatie in Reuver is er een mavo-havo klas sinds schooljaar 2011-2012. De planning is om dit een tweejarig karakter te geven waarna uitstroom richting havo (BCB Roermond) of verder verblijf in de VMBO-T stroom in Reuver het doel is. De school heeft een hoog percentage lwoo- en rugzakleerlingen, met een bovenbouwconcentratie in het gebouw te Swalmen.

Op de locatie in Swalmen zijn de vakcolleges gevestigd, een brede onderbouw (circa 100 leerlingen) en de bovenbouw met de beroepsgerichte leerwegen (circa 200 leerlingen). Daarnaast is het voornemen om alleen nog de theoretische leerweg op deze locatie aan te bieden met een beroepsgericht vak (voorheen konden de leerlingen een extra vak kiezen, deze mogelijkheid blijft mits het gekozen pakket een beroepsgericht vak bevat) Als tweede vreemde taal is alleen Duits in de toekomst mogelijk.

Organisatie en leiding

Het bevoegd gezag wordt uitgeoefend door de Sichting Onderwijs Midden-Limburg, Heinsbergerweg 180 / Postbus 975, 6045 CK Roermond/ 6040 AZ Roermond. Het College van Bestuur wordt nu gevormd door dhr. Ir. C.B. Hoefnagel, voorzitter. Er is een vacature voor het lid CvB. BC Broekhin heeft een centrale directie. Voorzitter is dhr. J.L.A. van der Varst. Daarnaast kent de scholengemeenschap twee locatiedirecteuren. Locatiedirecteur BC Broekhin Roermond is mevr. drs. J. Baart. Interim locatiedirecteur BC Broekhin Swalmen-Reuver is dhr. P. Overgaauw.

Naast deze interim locatiedirecteur wordt de staf thans gevormd door een aantal coördinatoren die op basis van inhoudelijkheid hun opdrachten hebben: leerling en onderwijs, leerling en loopbaan, leerling en zorg. Daarnaast is aan de staf een coördinator toegevoegd voor de ontwikkelingen zoals beschreven in het koersplan. Buiten deze staf kent de school vijf leerlingbegeleiders. De school zal conform de SOML afspraken overgaan tot een model van werken met teams onder leiding van teamleiders. De definitieve selectie van deze teamleiders zal plaatsvinden na aanstelling van de locatiedirecteur.

De vacature van locatiedirecteur bestaat officieel vanaf juni 2011, doordat de oorspronkelijke locatiedirecteur een functie binnen de staf van de locatie heeft gekregen.

Zie ook: <http://www.broekhinjenaplan.nl/>

Missie, visie en identiteit

Voor de beeldvorming is separaat het missie en visie stuk uit 2007 toegevoegd. De school is een Jenaplan school. Vooral het werken in de verschillende groeiperingsvormen (basis-, niveau-, stam- en keuze groepen) is kenmerkend voor de school. De heteroögeen samengestelde stamgroepen vormen een uitdaging op didactisch en organisatorisch gebied. Het biedt de mogelijkheid aan de leerlingen om hun talenten te tonen en aan de docenten om deze te zien. Het werken in de verschillende groepen geeft alle leerlingen en in het bijzonder de leerling met sociaal-emotionele problematiek de ruimte om succeservaringen op te doen. Sociale ondersteuning in verschillende rollen wisselen elkaar af. (helper wordt geholpene, geholpene wordt ondersteuner). De school staat bekend om zijn goede

ondersteuning en de gerichtheid op behartiging van de belangen van leerlingen. Bij de ouders heeft de school een goede reputatie, als school waar leerlingen kansen krijgen die zij elders niet krijgen.

Elke leerkracht heeft in zijn rooster een Leerlingbegeleidingsmoment. In aanwezigheid van een lid van het management en een leerlingbegeleider staat bij die bijeenkomsten op de agenda:

- Oog voor de leerling (we kennen onze leerling persoonlijk)
- Passende ondersteuning indien nodig in een kleine veilige omgeving
- Mediërend leren: oprecht contact, gelijkwaardige communicatie tussen niet gelijkwaardige partners.
- Veel aandacht voor ondersteuning: passend onderwijs “avant la lettre”.

De laatste jaren zijn een aantal innovatieve voortrekkers uit directie en het docententeam met pensioen gegaan, op andere locaties van SOML ingezet of vertrokken naar scholen buiten SOML. Uit de interviews komt naar voren dat er mede als gevolg hiervan behoefte is aan een leider die nieuw elan kan brengen.

Zie hiervoor: Visie en Missie BC Broekhin Jenaplan Swalmen en Reuver

Strategisch beleidsplan

Het koersplan is op een drietal gebieden richting gevend:

1. een samenwerking van de vmbo scholen die onder het SOML vallen, in het bijzonder Niekée en Broekhin Swalmen-Reuver
2. het werken aan de één school gedachte voor BC Broekhin breed.
3. voor de locaties Swalmen de ontwikkeling van het vakcollege techniek en zorg, de mavo-havo klas in Reuver en een brede School op de beide locaties.

Vanwege het versterken van de concurrentiepositie in Noord-Limburg en vanwege de krimp van het aantal leerlingen en de afname van VMBO (beroepsgerichte) studiekeuzes van leerlingen is er aanleiding/noodzaak om, in samenspraak met de andere vmbo scholen in de regio, de onderwijsvoorziening in Reuver te versterken. Dit zal consequenties hebben voor de voorziening in Swalmen. Dit heeft echter geen gevolgen voor de ontwikkeling en diversiteit van de in het koersplan genoemde onderwijssoorten.

Zie verder: Koersplan BC Broekhin Swalmen-Reuver 2010

Kwaliteit en verantwoording

De school scoort op alle items voldoende op één na; doorstroom in het derde leerjaar in de kaderberoepsgerichte leerweg. Er is al enige jaren sprake van een regulier toezicht.

Zie ook: http://www.schoolvo.nl/?p_schoolcode=41203-14PS-100

Functieprofiel

Locatiedirecteur Swalmen-Reuver: een innovatieve people-manager met energie en daadkracht.

De locatiedirecteur is het gezicht van de school. Hij/zij staat voor de waarden van de school, bewaakt deze en draagt deze als voorbeeld uit, zowel intern als extern. Hij heeft sterke affiniteit met de doelgroep van het VMBO. Op basis van de missie en visie van de school is de locatiedirecteur voor de medewerkers enerzijds de **inspirator**, die passie en energie brengt in het team, anderzijds houdt hij medewerkers aan de uitvoering van het afgesproken beleid.

Intern is de locatiedirecteur de **koersbepaler** die oog heeft voor behoud en ontwikkeling van kwaliteit. Hij/zij stimuleert medewerkers om het beste uit zichzelf te halen en creëert de randvoorwaarden voor een professionele cultuur, waarin eerlijkheid ten opzichte van elkaars functioneren en directe feedback gewoon zijn. Als goede procesmanager stimuleert en bewaakt hij de voortgang van de ontwikkeling van het onderwijs op de locatie en stelt hij/zij zich op als “critical friend”. Hij ontwikkelt en handhaaft een transparante duidelijke bevoegd- en verantwoordelijkhedenstructuur. De locatiedirecteur draagt zorg voor een sterke onderwijsorganisatie met een herkenbaar “merk”.

Extern toont de locatiedirecteur zich een **goede netwerker**, met een goed oog voor de maatschappelijke omgeving van de school. Hij/zij beweegt zich gemakkelijk in regionale netwerken, zowel met de politiek als met bedrijven en instellingen. Hij/zij onderzoekt mogelijkheden om het VMBO, MBO en bedrijfsleven samen te werken. De locatiedirecteur legt relaties met toeleverend en vervolgonderwijs teneinde te komen tot een goede afstemming van het curriculum én om optimaal gebruik te maken van elkaars faciliteiten. In een omgeving waar ouders en leerlingen meerdere keuzes kunnen maken profileert de locatiedirecteur de school als een kleinschalig instituut met oog voor het individu en diens behoefte aan ondersteuning. Hij/zij ziet toe op een goede relatie met ouders.

De functie van locatiedirecteur staat beschreven in de bij dit profiel geleverde functiebeschrijving.

Zie: Functiebeschrijving locatiedirecteur - FUWA

De opdracht

Naast het realiseren van de strategische agenda, bestaat de opdracht van de directeur uit:

- De school het verschil in de omgeving laten maken: ontwerpen en doorontwikkelen van aansprekend, eigentijds en actief met de maatschappij verbonden onderwijs
- De school sterk positioneren ten opzichte van scholen voor VO in Venlo en Roermond.
- Leiderschap tonen, met oog voor zorgvuldige communicatie.
- Nieuw elan geven aan de waarden van de school.
- De nieuwe organisatie met teamleiders vormgeven. Zorg dragen voor transparante bevoegd- en verantwoordelijkheden.
- Tot stand brengen van een professionele cultuur met open en eerlijke feedback op elkaars functioneren. Waar nodig maatregelen nemen ter verbetering daarvan.
- Locatie Swalmen verhuizen: docenten (bege)leiden naar samenwerken op één locatie.
- Bouwen aan een resultaatverantwoordelijke cultuur, onder meer door opbrengstgericht werken te versterken.
- Goede naam van de school behouden en versterken.

- Goede relaties met de maatschappelijke omgeving opbouwen en onderhouden.

Selectie-eisen

- Academisch denk- en werkniveau
- Leidinggevende ervaring in een complexe (onderwijs)organisatie
- Affiniteit met het VMBO

Persoonlijkheidsprofiel

Een inspirator die zakelijkheid combineert met creativiteit. Een directeur die er plezier in beleeft het onderwijs te herontwerpen, voorop te gaan in een innovatief proces waarvan de uitkomst niet precies bekend is. De directeur geeft daarbij ruimte, durf en houvast aan de medewerkers.

SOML zoekt voor locatie Swalmen-Reuver van BC Broekhin iemand die kan inspireren en creatief is, maar tegelijkertijd ook zakelijk de school kan “managen”. Iemand die kansen ziet, maar ook toeziet op het nakomen van afspraken. Een locatiedirecteur die doortastend te werk gaat om daarmee een resultaatgerichte en professionele cultuur in de school te realiseren.

De medewerkers van Swalmen-Reuver hebben behoefte aan nieuw elan. Het goede behouden en vooral met elkaar op zoek naar nieuwe inspiratie. Er komen veranderingen aan, voor sommigen ingrijpend, voor anderen minder. De nieuwe directeur dient dan ook de menselijke kant van het leidinggeven goed te beheersen: sensitief, geïnteresseerd in mensen, betrokken en kunnen relativeren, zijn daarbij sleutelbegrippen. Om een sfeer te scheppen waarin mensen met passie hun werk doen, zal de directeur zichtbaar en bereikbaar dienen te zijn, laagdrempelig in het contact met anderen en gemakkelijk in staat om de verbinding te maken. Dit vraagt om een praktisch ingestelde leider die gemakkelijk contact maakt met mensen en doorpakt als het moet.

De directeur kan slim schakelen tussen ‘binnen’ en ‘buiten’ en weet het bijzondere van de school, ook via zijn eigen persoon, op diverse wijze uit te dragen. De school is het moderne en begerenswaardig alternatief voor leerlingen en ouders die gekend en erkend willen worden.

Competentieprofiel

Gegeven de specifieke opdracht en werkcontext voor komende jaren is voor de te werven directeur onderstaand competentieprofiel van kracht (mede gebaseerd op Basiscompetenties Schoolleiders VO, ISISQ5, 2008. De competenties worden gekoppeld aan de BeteoR LeiderschapSelector).

Competenties:

1. *Innoveren*
komt met nieuwe en originele ideeën; signaleert nieuwe benaderingen; maakt zich los van traditionele opvattingen.
2. *Flexibiliteit*
past zich gemakkelijk aan; is in staat en bereid zich aan te passen aan veranderende eisen en omstandigheden, staat open voor nieuwe ideeën.

3. *Sturen*
geeft op een duidelijke manier richting aan een team, neemt de leiding op zich, zet mensen en middelen zodanig in dat doelen met succes worden bereikt.
4. *Overzien van bedrijfsprocessen*

Heeft kennis van en ervaring met betrekking tot veel verschillende onderdelen van de bedrijfsvoering, houdt bij het ontwikkelen van nieuwe strategieën en plannen rekening met alle verschillende bedrijfsonderdelen.
5. *Aandacht voor kwaliteit*
zet zich in voor het bereiken en behouden van kwaliteit; stelt hoge eisen aan eigen prestaties en aan die van anderen.
6. *Oordeelsvorming*
Neemt rationele, realistische en gegronde beslissingen, gebaseerd op het overwegen van alle beschikbare feiten en alternatieven,
7. *Besluitvaardigheid*
bereid om harde en snelle beslissingen te nemen en onmiddellijk tot actie over te gaan, indien nodig op basis van beperkte informatie.

Aanvullende informatie over de functie

De waarnemend locatiedirecteur is vanaf januari 2010 in functie, nadat de zittende schoolleider arbeidsongeschikt was geworden. De laatstgenoemde is herplaatst in een andere functie in de school. Per aanvang schooljaar 2012 – 2013 moet de vacature van locatiedirecteur Swalmen-Reuver zijn vervuld.

De voorzitter van de centrale directie van BC Broekhin zal binnen afzienbare tijd gebruik maken van de mogelijkheid tot vervroegd pensioneren.

Het volledige aanbod van de huidige twee gebouwen te Swalmen en Reuver zal op middellange termijn worden geconcentreerd op meest noordelijke locatie van SOML. Om een goed alternatief te bieden ten opzichte van andere aanbieders in de regio dient een duidelijke profilering van de locatie te worden gerealiseerd. Deze concentratie heeft ook gevolgen voor de werkplek van medewerkers; werken op dezelfde school maar in een andere, weliswaar bekende, maar minder vertrouwde omgeving.

Het werven van de nieuwe locatiedirecteur Swalmen-Reuver moet in bovenstaand perspectief worden gezien.

Hij/zij kan, bij goed functioneren, binnen een aantal jaren doorgroeien naar een functie op het niveau van centrale directie binnen SOML.

Functie

Functieniveau: S14 CAO-VO (met perspectief S15)
Betrekkingsomvang: 1,0 fte
Aanstelling: in vaste dienst

Sollicitatieprocedure

Informatie? Neem z.s.m. contact op met drs. J.H. (Jaap) Engbers, BeteoR; 06 53392055

Sollicitatie: korte motivatiebrief en uitgebreid cv uiterlijk 23 september 2012 naar:
sollicitaties@beteor.nl, o.v.v. directeur Broekhin

Data:

- Maandag 2 oktober 2012 voorselectiegesprekken
- 2 t/m 4 oktober 2012 gelegenheid voor online assessment (BeteoR-LeiderschapSelector)
- Donderdag 11 oktober 2012 1^e sollicitatieronde
- Maandag 22 oktober 2012 aanvullend assessment
- Maandag 29 oktober 2012 2^e sollicitatieronde

Bijlage

Uitkomsten van de interviews met sleutelfunctionarissen.

Onderdeel van de BeteoR-aanpak bij search, werving en selectie is een dag waarop met diverse sleutelfunctionarissen uit de organisatie wordt gesproken. In het kader van het zoeken, werven en selecteren van een locatiedirecteur Swalmen-Reuver is op dinsdag 27 maart 2012 gesproken met directieleden, teamleiders, ouders, leerlingbegeleiders, docenten en leden deelraad. Met een ander directielid en de bestuurder zijn in de eerste week van april telefonische interviews gehouden. De opbrengst van deze gesprekken is verwerkt in bijgaand beknopt school- en functieprofiel.

Onderstaande vragen vormden de leidraad voor de gesprekken:

1. Waar bent u trots op? Wat is hier goed georganiseerd?
2. Wat is volgens u momenteel een heikel punt? Wat moet beter?
3. Welke thema's bepalen in komende jaren de (strategische) agenda?
4. Wat zijn de kritische succesfactoren voor de nieuwe directeur in de komende jaren?
5. Welke functie-eisen gelden volgens u?
6. Welke ervaring is gewenst?
7. Welke competenties zijn gewenst?
8. Welke persoonlijke eigenschappen zijn gewenst?

Samengevatte opbrengst van de gesprekken

Trots

- De goede leerling zorg
- Leerlingen krijgen kansen die zij elders niet krijgen
- De leerlingen gaan graag naar school
- Het werken met heterogene groepen
- De Jenaplan-achtergrond van de school
- De goede contacten met de ouders
- De goede contacten met de toeleverende scholen
- De prettige, schone en goed onderhouden gebouwen
- De hoge betrokkenheid van docenten bij de leerlingen
- Kleinschaligheid: iedereen kent elkaar

Aandachtspunten

- Versterking innovatieve kracht in het docentencorps
- Relatie met de belangrijke stakeholders: gemeenten, bedrijven en instellingen en basisonderwijs
- Transparante organisatie met goede communicatielijnen
- Teamontwikkeling
- Professionele cultuur, met open en eerlijke feedback
- Zakelijk leiderschap – toezien op naleving afspraken
- Herijking van het 'merk' Swalmen-Reuver
- Minder bescheidenheid in de PR
- Versterking relatie met BC Broekhin (havo-kansklas)
- Ontwikkeling vakcolleges
- Versterking MAVO/HAVO-profiel in Reuver
- Afstemming met het vervolgonderwijs
- Goede leerlingzorg trekt zorgleerlingen aan
- Inzet mentoren in de leerlingbegeleiding
- Bezuinigingen Passend Onderwijs treffen de school harder dan gemiddelde VMBO-scholen vanwege een hoog % LWOO- en LGF-leerlingen

Opdracht nieuwe directeur

- Duidelijk leiding geven, gezag uitoefenen
- Borgen van kwaliteit
- Goede naam van de school behouden
- Werken aan professionele cultuur: zelfonderzoek, feedback, verantwoordelijkheid nemen
- Uitwisseling stimuleren tussen docenten en medewerkers van bedrijven en instellingen
- Innovatieve kracht in het docententeam ontwikkelen
- Organisatiestructuur met teamleiders vorm geven
- Energie opwekken bij anderen vanuit eigen passie en inspiratie
- Profileren van de school als kleinschalig alternatief voor de nabijgelegen stedelijke scholen
- Vergroting van het regionaal 'eigenaarschap' van de school, participeren in regionale netwerken
- Kansen onderzoeken en benutten in de samenwerking met andere onderwijsinstellingen en bedrijven en instellingen.
- Mensen verbinden aan de missie en visie van de school, intern en extern
- Medewerkers voorbereiden op het samenwerken op één locatie
- Processen in gang zetten, sturen en bewaken

De competenties en persoonlijke eigenschappen zijn verwerkt in het functieprofiel.