



Besturingsfilosofie

Het directieboard Personele Unie Edu - Ley

Het directieboard wordt gevormd door de bestuurder en de schooldirecties van de beide Stichtingen gezamenlijk. Het board vergadert twee maal per maand onder voorzitterschap van de bestuurder van de Personele Unie.

In het directieboard vindt overleg plaats in het kader van beleidsontwikkeling. Nieuw beleid kan zowel door de bestuurder als door de schooldirecteuren geïnitieerd worden. Formele besluitvorming ligt uiteindelijk, na advisering of instemming van de GMR, bij de bestuurder in zijn rol als bestuurder.

Beleidsnotities, die door daartoe ingestelde werkgroepen of door de bestuurder zijn opgesteld, worden in het directieboard besproken en van advies aan de bestuurder voorzien.

Bij de beleidsontwikkeling wordt draagvlak binnen het directieboard nagestreefd en daarmee ook het draagvlak in de onderliggende organisaties. Gesteld kan worden dat het directieboard het hoogste adviesorgaan van de organisatie is.

De taakstelling van het directieboard en zijn werkwijze staan beschreven in het huishoudelijk reglement van het directieboard. (vastgesteld DB van maart 2015)

Werkgroepen overleg directeuren

Indien uitsluitend de schooldirecteuren bijeenkomen is er sprake van het werkoverleg directeuren. Het werkoverleg biedt de mogelijkheid voor collegiaal overleg, intervisie tussen de directeuren over (bovenschoolse) aangelegenheden, beleidsvoorbereidende notities waarvoor zij de uitvoerende verantwoordelijkheid op (boven)schoolniveau hebben. Het werkoverleg is een platform waarop zij ervaringen, kennis en opvattingen uitwisselen. De werkgroepen vergaderen 2 x per maand onder voorzitterschap van een van de directeuren.

Advisering van de bestuurder

De tweede functie van het directieboard is advisering aan de bestuurder in de rol als bestuurder van Edu-Ley. De bestuurder van de Stichting kan bij uitoefening van zijn taken gebruik maken van informatie van het directieboard. Het directieboard is daarbij het orgaan waarin bestuursbesluiten vooraf worden besproken en getoetst op haalbaarheid en passendheid bij het vastgestelde beleid. Het directieboard heeft derhalve geen gedelegeerde bevoegdheden. Formeel worden bestuursbesluiten genomen door de bestuurder.

Relatie schoolleider en voorzitter CvB

De voorzitter CvB is voorzitter van het directeurenoverleg. De voorzitter CvB heeft formeel een aansturingsfunctie. In de praktijk zal dit erop neer komen dat hij dient te zorgen voor voldoende draagvlak waarbij coördinatie en afstemming belangrijke elementen zijn. De voorzitter CvB is verantwoordelijk voor de beleidsvoorbereiding en de in- en uitvoering van beleid op bovenschools en bestuurlijk niveau. Om dat te kunnen realiseren zal hij intensief samenwerken met de schoolleiders.

Planning en uitvoering worden zoveel mogelijk bij elkaar gehouden: dat wat op schoolniveau kan plaatsvinden gebeurt op schoolniveau (is voorwaarde voor uitvoering van integraal management); datgene vindt bovenschools plaats dat vanuit wet- en regelgeving wordt voorgeschreven, dat van strategisch belang is voor de organisatie, en al datgene dat vanuit –doelmatig–heidsoverwegingen de voorkeur verdient. De voorzitter CvB betreft op basis van gelijkwaardigheid en competenties de schoolleiders bij de beleidsvoorbereiding en uitvoering op bestuurlijk niveau.

Autonomie van de scholen

De autonomie van de afzonderlijke scholen staat voorop. De scholen worden uitgenodigd om vanuit verscheidenheid in eenheid te gaan opereren. Belangrijke gedachte hierbij is dat:

De ouders in Goirle zo de mogelijkheid hebben die school te kiezen voor hun kind die het beste bij hun kind past. Wil je scholen de ruimte geven zich te profileren dan moet je de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie weg leggen. De autonomie zal bewerkstellen dat de diversiteit van aanbod in Goirle zal toenemen.

Integraal schoolleider

Op de studiedag van 3 september 2015 hebben de afzonderlijke leden van het directiebestuur onder leiding van Kuijpers en van Gennip consultancy zich volmondig en “volhartig” uitgesproken voor een besturingsfilosofie van Edu-Ley waarin de schoolleiders van de afzonderlijke scholen integrale verantwoordelijkheid hebben voor alle beleidsdomeinen de school betreffende. Deze integraal verantwoordelijke schoolleider dient vier rollen te vervullen. Dit betekent:

1. de rol als beheerder: hij zal een aantal beheersmatige en organisatorische zaken voor zijn rekening moeten nemen. Hij zal verantwoord met zijn budget moeten kunnen werken.
2. de rol als begeleider: in deze rol is hij begeleider van zijn werknemers. Hij vertaalt het personeelsbeleid op de werkvloer door middel van het aansturen en ondersteunen van de werknemers. Een coachende stijl van leidinggeven is aan te bevelen;
3. de rol als ondernemer: als schoolleider stelt hij zich proactief op. Hij vertaalt het strategisch beleid van de school en Edu-Ley naar zijn team toe. Hij heeft zijn oren en ogen open voor wat zich in de omgeving van zijn school afspeelt. Hij betreft ouders en leerlingen bij zijn school.
4. de rol als onderwijskundig leider: hij is steeds bezig om het onderwijs te verbeteren, om onderwijskundige en pedagogische doelstellingen te behalen en is gevoelig voor de resultaten van de leerlingen.

Integraal leiderschap betekent eveneens dat de schoolleider geïnspireerd door de missie en waarden van de school en Edu-Ley deze vier rollen met elkaar in verband brengt en de integraliteit van beleid waarborgt en bevordert.

Effectiviteit besturingsfilosofie

Deze gekozen besturingsfilosofie mondt uit in een structuur die alleen maar goed zal functioneren als aan een aantal voorwaarden wordt voldaan:

1. een goede en effectieve structuur bezit voldoende sturend vermogen. De structuur helpt om op een effectieve wijze tot beleids- en besluitvorming te komen, initiatieven te nemen en activiteiten te ontwikkelen die niet een vroege dood sterven. Ieder lid van de organisatie kan vanuit zijn positie in de organisatie, die een bepaalde bandbreedte aan bewegingsruimte geeft, tot initiatieven komen die bijdragen aan het realiseren van de doelen van de organisatie.
2. een goede en effectieve structuur dient voldoende transparant te zijn. De structuur helpt om processen die zich afspelen tussen belanghebbenden in de organisatie helder te volgen. Helpt om te constateren of er sprake is van effectieve of ineffectieve procesgang, geeft scherp aan wanneer mensen van hun plek zijn en zich bezighouden met zaken die niet tot hun bevoegdheid horen.
3. de structuur dient controleerbaar te zijn. De structuur helpt om scherp te kunnen volgen of besluiten die genomen zijn en activiteiten die ondernomen worden ook daadwerkelijk uitgevoerd worden. En om, wanneer dat niet het geval is, aan te kunnen geven wie daarvoor verantwoordelijk en aansprakelijk gesteld kan worden.
4. de effectiviteit van de samenwerking dient in orde te zijn. De structuur valt of staat met de mogelijkheid van mensen om goed en effectief met elkaar de aan hen opgedragen verantwoordelijkheden, bevoegdheden en taken uit te voeren.

De Beleidscyclus

Voor de schoolleiders en voorzitter CvB is het van belang vanwege de effectiviteit van de besturingsfilosofie om de beleidscyclus te hanteren. Deze beleidscyclus wordt als volgt ingericht:

Beleidsinitiatief. Hieronder wordt verstaan het nemen van initiatieven om tot beleidsvoorbereiding over te gaan. Dit kan plaatsvinden vanuit alle geledingen. Van de werkgroepen wordt verwacht dat zij hier het voortouw in nemen voor de deelgebieden waar zij verantwoordelijk voor zijn.

Beleidsvoorbereiding. Hieronder wordt verstaan het organiseren en uitvoeren van activiteiten ten dienste van een inhoudelijke uitwerking van een beleidsthema en het formuleren van beleidsvoorstellen onderbouwd met argumenten ten behoeve van het bestuur. Dit vindt plaats in de werkgroepen (zie hieronder)

Het bestuur beslist met het directeurenberaad, welke thema's beleidsmatig worden voorbereid. De activiteiten ten aanzien van de beleidsvoorbereiding worden uitgevoerd door de werkgroepen. De schoolleiders zullen hierbij een belangrijke rol hebben. Bewaakt dient te worden dat de schoolleiders een te groot gedeelte van hun weektaak bezig zijn met beleidsvoorbereiding op bestuurlijk niveau. Taken worden verdeeld op basis van gelijkwaardigheid, competenties en affiniteit met het onderwerp.

Beleidsbepaling. Aan de hand van beleidsvoorstellen maakt het bestuur een beleidsafweging en stelt het beleid vast.

Beleidsuitvoering. Hieronder wordt verstaan het effectueren van de beleidsbepaling. Hiermee worden de voorzitter CvB en de schoolleiders belast.

Beleidsbewaking. Hieronder wordt verstaan dat de beleidsuitvoering geschiedt conform de beleidsbepaling. De beleidsbewaking op bovenschools niveau gebeurt door de voorzitter CvB; de beleidsbewaking op schoolniveau door de schoolleider.

Beleidsevaluatie. Dit is het toetsen van beleid op zijn effecten. Dit gebeurt onder verantwoordelijkheid van het bestuur. Het laat de activiteiten op dit terrein uitvoeren door de voorzitter CvB en de schoolleiders.