

Profielchets

---

Directeur Panta Rhei

---

Stichting Cedergroep



## 1. Panta Rhei en stichting Cedergroep

### Panta Rhei

Panta Rhei biedt onderwijs op alle niveaus van het vmbo, dus vmbo-basis, vmbo-kader en vmbo-tl (mavo). Na de onderbouw te hebben gevolgd, kiest een leerling een profiel voor de bovenbouw. De school biedt keuze uit Producteren, Installeren en Energie (PIE), Dienstverlening & Producten (D&P) en de mavo-opleiding.

Panta Rhei biedt leerlingen die dat nodig hebben binnen alle niveaus van het vmbo, afhankelijk van hun ondersteuningsbehoefte, extra zorg. De extra ondersteuning vindt zoveel mogelijk klassikaal binnen de gewone les plaats. Panta Rhei heeft een dyslexiecoach en twee leerlingcoaches.

Naast dit onderwijs heeft Panta Rhei namens de gemeenten Aalsmeer, Amstelveen, Ouder-Amstel en Uithoorn een ISK-voorziening (Internationale Schakelklas) en biedt het onderwijs op alle niveaus aan leerlingen uit Oekraïne.

Panta Rhei heeft circa 550 leerlingen en ruim 80 medewerkers.

### Ambitie Panta Rhei

*Panta Rhei is een prettige, inspirerende school met een positieve uitstraling, waarin we leerlinggericht werken vanuit maatschappelijk relevante contexten.*

De school streeft naar:

- inspirerend onderwijs waarbij personeel en leerlingen elkaar motiveren;
- een stabiele, heldere organisatie;
- veiligheid uitstralen en warmte bieden;
- de potenties van de leerling optimaal benutten door het geven van leerlinggericht onderwijs;
- werken vanuit maatschappelijk relevante contexten.

Het is de ambitie van Panta Rhei om het onderwijs steeds te blijven verbeteren. Panta Rhei wil een kwaliteitsschool zijn, waar leerlingen een diploma halen op een niveau dat bij hen past. Ook de identiteitsontwikkeling en de voorbereiding op het vervolgonderwijs en de maatschappij beschouwt Panta Rhei als de kerntaken van een kwaliteitsschool. De wijze waarop Panta Rhei deze doelen wil bereiken staat in het schoolplan 2022-2026<sup>1</sup> beschreven.

### De organisatie

De scholengemeenschap Panta Rhei kent een managementteam bestaande uit twee teamleiders en de directeur. De school is verdeeld in twee onderwijsteams die elk verantwoordelijk zijn voor het onderwijs aan een bepaalde groep leerlingen. Het ene team wordt gevormd door de onderbouw (inclusief de ISK) en het andere team door de bovenbouw. Elk team wordt geleid door een teamleider. De directeur geeft tevens leiding aan het onderwijsondersteunend personeel.

Het voornemen is dat met ingang van 1 maart 2023 de stichting Cedergroep en Panta Rhei fuseren. Na de fusie zal de algemeen bijzondere grondslag van Panta Rhei behouden blijven.

### Stichting Cedergroep

Na de voorgenomen fusie per 1 maart 2023 bestaat de Cedergroep uit zes scholen voor vmbo, mavo, havo, atheneum en gymnasium in Amsterdam, Amstelveen en De Ronde Venen. De scholen kennen elk een eigen identiteit en staan voor kwalitatief hoogwaardig en eigentijds onderwijs én een grote betrokkenheid bij elkaar en de maatschappij. De maatschappelijke ontwikkelingen vragen om veranderingen in het onderwijs.

---

<sup>1</sup> Zie: <https://www.sgpantarhei.nl/downloads/>

Op de Cederscholen worden leerlingen zowel voorbereid op een diploma als krijgen zij een rugzak mee vol vaardigheden. Zodat zij klaar zijn voor de wereld van morgen.

### Kwaliteit en verantwoording

Binnen de Cedergroep staat een hoge kwaliteit van werken centraal. Dat blijkt uit goede resultaten en uit het feit dat de scholen zowel horizontaal als verticaal het gesprek voeren over de kwaliteit. Ouderparticipatie staat hierbij hoog in het vaandel. Ouders nemen deel aan de medezeggenschapsraad. Bij het thema kwaliteit in de school is er oog voor de harde en de zachte kant van de resultaten: er is aandacht voor brede vorming en de resultaten in cijfers en getallen. De resultaten van Panta Rhei hebben het vertrouwen van de inspectie.

## 2. Directeur Panta Rhei

Panta Rhei en het bestuur van Stichting Cedergroep zijn gezamenlijk op zoek naar een inhoudelijk inspirerende en op professionele ontwikkeling gerichte

---

## directeur Panta Rhei

---

### Plaats in de organisatie

De directeur maakt (na de voorgenomen fusie) deel uit van het College van Rectoren van de Cedergroep en legt verantwoording af aan de voorzitter van het College van Bestuur van de Cedergroep.

### De opdracht

De beoogde directeur van Panta Rhei is in staat het onderwijs meer uitstraling te geven, de school verder te profileren en in staat met het team te bouwen aan kwalitatief goed en uitdagend onderwijs. De context waarin dat gebeurt is een uitdagende. In de komende jaren zal vorm en inhoud moeten worden gegeven aan een aansprekende onderwijskundige visie, een heldere en scherpe profilering van het vmbo. Hiervoor is een zichtbare en krachtige representatie van de school nodig, zowel binnen de school als in de externe contacten (bijvoorbeeld op het gebied van Sterk Techniek Onderwijs, bedrijfsleven, gemeente, samenwerkingsverband en zorg).

De directeur is gemotiveerd om deze uitdaging aan te gaan, hij/zij kan tegen een stootje en zal de samenwerking met de scholen van de Cedergroep op een wijze ontwikkelen en benutten dat het in het voordeel van de school is om actief en betrokken deel uit te maken van de Cedergroep.

### De functie

- een ervaren, verbindende en communicatief sterke leider die op een daadkrachtige manier leiding kan geven aan de onderwijskundige en pedagogische ontwikkeling van de school;
- een directeur die staat voor de school en trots is op het beroepsonderwijs en het belang hiervan kan uitdragen;
- het (management)team verder ontwikkelen, door inspirerend leiding te geven aan een team dat professionele ontwikkeling hoog in het vaandel heeft staan.

### Verantwoordelijkheden

- draagt bij aan de ontwikkeling van een professionele cultuur en een gezamenlijke en gedragen visie op onderwijsontwikkeling;
- zorgt samen met de andere leden van het managementteam voor de versterking van de onderwijskundige en pedagogische ontwikkeling van de school;
- onderhoudt een goede relatie met de medezeggenschap;
- betreft de leerlingenraad en ouders bij de ontwikkelingen in de school;

- zorgt voor positieve zichtbaarheid in de omgeving;
- omarmt de ingezette koers en bouwt hierop voort;
- is gericht op samenwerking binnen de Cedergroep en met andere onderwijsinstellingen (zowel toeleverend onderwijs als MBO), het bedrijfsleven, gemeentes en maatschappelijke organisaties;
- houdt financieel overzicht;
- maakt deel uit van het college van rectoren van de Cedergroep en neemt actief deel aan en draagt bij aan het vormgeven van het gezamenlijk beleid.

#### Functie eisen

- academisch werk- en denkniveau;
- een afgeronde managementopleiding en onderwijservaring zijn een pré;
- gedegen kennis van de ontwikkelingen binnen het vmbo/het beroepsonderwijs;
- leidinggevende ervaring, bij voorkeur in een onderwijsorganisatie;
- vaardig in het onderhouden en opbouwen van relaties met externe partijen waaronder bedrijven;
- bekend met het specifieke karakter van het voedingsgebied van de school of ervaring in een soortgelijke regio.

#### Gedragscriteria en vaardigheden

- een open, toegankelijke en transparante houding;
- natuurlijk gezag en een charismatische uitstraling;
- autonoom handelen en in staat boven de partijen te staan;
- eisen durven te stellen;
- verbindend vermogen en zichtbaar in de organisatie;
- coachend leiderschap tonen;
- enthousiasmeren en motiveren;
- oog voor de kwaliteiten van de collega's;
- complimenteren en aanspreken op gedrag;
- in staat de school te representeren.

#### Competenties

##### *Organisatiesensitiviteit*

De directeur is loyaal naar de organisatie en betrokken en benaderbaar voor collega's. Hij/zij borgt een sfeer van veiligheid en vertrouwen, heeft belangstelling voor de mening van anderen en heeft respect voor de gevoelens van anderen zonder aan duidelijkheid en eerlijkheid in te boeten. Hij/zij stimuleert eigenaarschap en houdt rekening met de organisatiecultuur, heeft aandacht voor consequenties van beslissingen voor de gehele organisatie en stelt zich tolerant op ten opzichte van verschillen in zienswijzen en behoeften. De directeur zorgt voor eenheid en waakt voor een eilandencultuur.

##### *Onderwijskundig leiderschap*

Vanuit de gedegen basis die er al ligt maakt hij/zij gerichte keuzes voor de ontwikkeling van de school. Hij/zij bouwt voort op de geformuleerde strategie om daar te komen, en weet door de werkwijze voldoende draagkracht te vinden in de school. Daarbij heeft hij goed oog voor ontwikkelingen in de regio en in het onderwijs.

##### *Communicatieve vaardigheden*

De directeur is duidelijk, doelgericht en helder in de communicatie op schrift en mondeling. Hij/zij vertegenwoordigt extern de school, behartigt de belangen en behoudt en versterkt de samenwerking met regionale partners, zoals het bedrijfsleven en heeft een warme persoonlijke stijl van communiceren.

##### *Resultaatgericht*

De directeur houdt het realiseren van doelen vast, spreekt medewerkers aan op gemaakte afspraken en kan eigenaarschap creëren. Hij/zij kan kansen en bedreigingen voor de organisatie onderscheiden en kan daarmee omgaan. Hij/zij kan de bestaande ideeën op een passende manier doorontwikkelen en kan de initiatievcultuur binnen de school in een passend tempo en op gefundeerde wijze tot uiting laten komen.

De directeur zorgt ervoor dat belangrijke doelstellingen, ook voor de lange termijn, worden behaald. Hij/zij bereikt resultaten en voert projecten uit.

#### *Reflectief vermogen en samenwerken*

De directeur zoekt vanuit een open en reflectieve houding de samenwerking op. Hij/zij durft zich binnen de stichting en binnen de eigen school kwetsbaar op te stellen en kan vanuit een open houding zorgen voor verbinding en verder bouwen aan het lerend vermogen van de organisatie.

#### *Innovatief*

Ziet kansen en mogelijkheden voor vernieuwing en past vernieuwingen toe in zijn/haar werk.

#### *Netwerken*

Heeft het vermogen om relaties op te bouwen en te onderhouden en zo te komen tot een netwerk dat kan bijdragen aan het realiseren van organisatie doelen.

#### *Arbeidsvoorwaarden*

De functie wordt gewaardeerd in directieschaal 14 van de CAO-VO. Omvang van de functie is 0,8-1,0 Fte. Bij benoeming krijgt u een aanstelling voor een jaar met de intentie deze te verlengen.

### 3. Procedure

De begeleiding van de werving- en selectieprocedure is in handen van Wesselo, in de persoon van mevrouw drs. J.M. (Jos) Engel, partner. De consultant voert gesprekken met in potentie voor de functie geschikte kandidaten. Vervolgens worden de curricula vitae van de meest geschikte kandidaten aan de opdrachtgever gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd voor de selectiegesprekken.

#### *Planning*

Wij ontvangen uw reactie graag zo spoedig mogelijk.

Presentatie (in afwezigheid 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.cedergroep.nl](http://www.cedergroep.nl) en [www.pantarhei.nl](http://www.pantarhei.nl).

#### *Solliciteren*

Wanneer u belangstelling voor deze functie heeft, nodigen wij u uit te solliciteren via onze website [www.wesselopublicvalue.nl](http://www.wesselopublicvalue.nl).

#### *Contactgegevens*

Wesselo  
Jos Engel, partner  
Hanke Scheerder, projectassistent  
T 030 275 84 43  
E [h.scheerder@wesselopublicvalue.nl](mailto:h.scheerder@wesselopublicvalue.nl)