



Door vertrek van de huidige directeur zoeken we per 01-09-2020

## **Directeur basisschool OBS Ridderspoor (32 uur per week)**

OBS Ridderspoor is een openbare basisschool in Houten met 275 kinderen en maakt onderdeel uit van Stichting Openbaar Onderwijs Houten (OOH). De school geeft thematisch onderwijs in alle groepen, heeft een sterk en herkenbaar didactisch profiel met ruime aandacht voor creativiteit, expressie en sport. Er werkt een gedreven en enthousiast team intensief samen aan kwalitatief en boeiend onderwijs voor alle kinderen. In samenwerking met Stichting Leerkracht heeft de school een herkenbare verbetercultuur.

Recentelijk is Ridderspoor bezocht door de onderwijsinspectie en heeft een goede beoordeling gekregen.

### **Missie en visie van de school**

OBS Ridderspoor is een 'School vól Talent'. De school werkt vanuit de visie dat iedere leerling specifieke talenten heeft. Ridderspoor wil recht doen aan deze talenten en de kinderen zo begeleiden, dat zij zich optimaal kunnen ontplooiën. De volgende elementen zijn primair in het onderwijs op Ridderspoor:

- Nieuwsgierigheid is het vertrekpunt voor ons onderwijs
- Samen werken en samen leren;
- Respect voor jezelf, de ander en de omgeving;
- Het kind wordt centraal gesteld;
- Begeleiding op maat;
- Ruimte voor expressie en creativiteit;
- Differentiatie in niveau en werkvormen;

### **Opdracht aan de nieuwe directeur:**

1. Ridderspoor heeft na jaren van krimp afgelopen jaar een groei ingezet in het aantal kleuters. De ambitie is om deze groei vast te houden/uit te bouwen.
2. Vasthouden en uitbouwen kwaliteit van onderwijs. Op basis van resultaten (methodetoetsen, Cito en observaties leerkrachten) stapsgewijs het onderwijs op Ridderspoor verbeteren. Hier kan de methodiek van Stichting Leerkracht voor worden gebruikt. Het is de wens van het team om met verbeteringen aan de slag te gaan die direct

effect hebben op het leren in de klas. Ook de vernieuwing/herziening van een nieuwe methode hoort hierbij.

3. Begeleiden van verandering. In de afgelopen jaren zijn verschillende veranderingen in gang gezet (Stichting Leerkracht, Passend Onderwijs, samenwerking binnen de bouwen/units). Voor sommige collega's gaan de veranderingen niet snel genoeg, terwijl andere collega's de veranderingen te snel vinden gaan. Het is de opdracht aan de directeur om het team te (bege-)leiden met aandacht voor alle meningen en ideeën.

### **Profiel nieuwe directeur OBS Ridderspoor**

- Een directeur die zichtbaar is op de werkvloer en binnen de school, voor leerkrachten, kinderen en ouders;
- Ervaring met het aansturen van professionals, zelf onderdeel van het team;
- Affiniteit met en kennis van het onderwijs;
- Oog en oor voor de ontwikkeling en het welbevinden van leerkrachten;
- Open in communicatie, transparant in beslissingen;
- Met het profiel van een ABC schoolleider; (zie bijlage 1)

Inschaling conform CAO PO (DB schaal)

#### **Procedure:**

Solliciteren kan tot 22 juni 2020 ([info@oo-h.nl](mailto:info@oo-h.nl) t.a.v. Mevr. A. Smits)

Eerste gesprekken zijn gepland op vrijdag 3 juli 2020 en vervolggesprekken in de week van 6 juli 2020.

Ingangsdatum aanstelling: 01-09-2020 of zo spoedig mogelijk daarna.



### **OBS Ridderspoor is onderdeel van Stichting OOH**

Openbaar Onderwijs Houten (OOH) heeft 4 basisscholen in de plaats Houten.

Dagelijks begeleiden ongeveer 120 medewerkers de ruim 1300 leerlingen. De scholen hanteren verschillende onderwijsconcepten waarbij het kind en de kwaliteit van onderwijs centraal staan. Belangrijke kernwaarden van onze organisatie zijn verbondenheid, optimisme, eigenaarschap en lef. Wij werken vanuit eigenheid op basis van vertrouwen. Onze scholen staan midden in de wijk. Zij fungeren als ontmoetingsplek en we zoeken waar mogelijk samenwerking met organisaties in de wijk. De directeuren werken in goede sfeer met elkaar samen. Profilering, samenwerking, kwaliteit, ambitie en ondernemerschap zijn speerpunten van de stichting.

Vanuit het bestuursbureau OOH worden de scholen ondersteund op diverse terreinen zoals administratie, financiën en beheer en huisvesting. Meer informatie: [www.oo-h.nl](http://www.oo-h.nl)

## **Bijlage 1: PROFIELSCHETS ABC SCHOOLLEIDER Openbaar Onderwijs Houten**

### **Inleiding**

In een organisatie is een functie niet los te zien van het totaal van de organisatie. Sinds enige jaren werken de scholen van het Openbaar Onderwijs in Houten niet meer 'ieder voor zich' onder bestuurlijke eindverantwoordelijkheid van de gemeente Houten.

### **Zoals het was**

In die vroegere situatie kreeg elke school rechtstreeks vanuit 'Den Haag' zijn 'eigen middelen' toegekend en was de taak van de schooldirecteur (zg. "integraal manager") op basis daarvan in alle opzichten beleid te voeren. Binnen budget en onder 'toezicht' van een bestuur. De algemeen directeur speelde een coördinerende rol. Voor die rol werd ook afdracht gedaan door elke school voor de bureauorganisatie (incl. algemeen directeur) en voor de gemeenschappelijke activiteiten.

### **Zoals het nu is**

De huidige situatie is een compleet andere. De scholen maken deel uit (als onderwijs uitvoerende locaties) van een zelfstandige organisatie OOH. Die organisatie staat onder eindverantwoordelijkheid van een directeur bestuurder. Die vormt het bevoegd gezag en staat onder intern toezicht van een Raad van Toezicht. Deze heeft belangrijke taken op de lange termijn en een beperkt aantal beleidsterreinen. Het beleid en de eindverantwoordelijkheid ligt primair bij de directeur bestuurder.

### **Wat het verschil is**

Een ding is hetzelfde gebleven: het belangrijkste werk (primair proces) wordt gedaan op de scholen, door leraren en kinderen. Het onderwijs.

In alle andere opzichten is de situatie geheel anders dan voorheen. Er is een organisatie die het geld van het ministerie krijgt, die eigen beleid kan formuleren en elke school zo kan faciliteren (financieel, personeel, materieel en (nog) deels qua huisvesting) om de gestelde doelstellingen te realiseren.

### **Belangrijke vragen**

Niet langer werkt elke school voor zichzelf. Er liggen taken voor het geheel en voor elke school afzonderlijk. Daaruit volgen enkele belangrijke vragen:

- Wat doet de organisatie als geheel?
- Wat doen scholen gemeenschappelijk?
- Wat doet elke school afzonderlijk?

Belangrijk voor de antwoorden daarop is de vraag hoe zo efficiënt mogelijk de totale organisatie de gestelde doelen bereikt.

Beginnen bij het belangrijkste, bij het primair proces, blijkt dan een integrale schooldirecteur niet meer vanzelfsprekend te zijn. Het is niet efficiënt en logisch dat elke schooldirecteur een eigen inkoopbeleid heeft, een eigen huisvestingstaak, etc.

Belangrijk voor herdefiniëring van die taak is dan de vraag: wat is er op een school nodig om het onderwijsproces zo goed mogelijk te laten verlopen? Hoe ziet een passend profiel van een leidinggevende op school er uit?

Om onderscheid te maken met de vorige situatie noem ik de nieuwe leidinggevende:

### **ABC Schoolleider**

Om het onderwijs op een school goed te laten verlopen moet er op schoolniveau iemand zijn die eindverantwoordelijk is als:

- A. algemeen aanspreekpunt en onderwijskundig leiderschap;** algemeen aanspreekpunt voor alles en iedereen, voor de dagelijkse gang van zaken zowel als de algemene eindverantwoordelijkheid. Belangrijkste taak daarin is het **onderwijskundig leiderschap**, dat wil zeggen verantwoordelijkheid dragen voor het onderwijsproces en de onderwijskundige profilering van de school;
- B. boegbeeld van de school** in vele opzichten maar vooral als de eerste en eindverantwoordelijke gesprekspartner voor ouders;
- C. chef van het personeel op school** dat wil zeggen aandacht hebben voor personeel, luisteren en coachen, alsook organiseren van taakverdeling, planning en de bewaking daarvan.

## Consequenties

Het totaal van de OOH organisatie moet parallel aan dit profiel van schoolleider zorgen voor:

1. op facilitair terrein:
  - de administratie;
  - financieel beheer;
  - facilitair beheer;
2. op onderwijskundig terrein:
  - ondersteuning;
  - coördinatie en afstemming;
3. op personeel terrein:
  - de eindverantwoordelijkheid voor personeelsbeleid (want de werknemer is in dienst van de stichting en niet van de school);
    - loopbaanbeleid;
    - doorstroming (in- en extern)
    - alle werkgeversaspecten (aanstelling, beloning, etc.)
  - werving, scholing, arbozorg;
  - afstemming van functies

Deze opsomming is niet volledig en vraagt verdere afstemming. Om te beginnen de verdere invulling van het profiel van de ABC schoolleider.

## Nadere beschrijving van taken en verantwoordelijkheden

### *Algemeen*

- weet zich met beleid en uitvoering te bewegen in de kaders van OOH;
- bevordert over en weer de onderlinge contacten, persoonlijk, als school en individuele medewerkers met bestuursbureau en andere scholen;
- weet hulp te zoeken en te vragen bij het bestuursbureau als dat nodig is;
- maakt maximaal gebruik van de facilitaire ondersteuning die OOH wil bieden;

### *Onderwijsprocessen*

- draagt zorg voor het onderwijs en de leerlingenzorg;
- bewaakt de kwaliteit van de werkzaamheden (kwaliteitszorg);
- bewaakt de doelstelling en het gewenste pedagogisch-didactisch klimaat van de school;
- creëert een pedagogisch klimaat waarin leerlingen zich veilig voelen;
- signaleert (dreigende) problemen in de onderwijsuitvoering, neemt passende maatregelen en adviseert de directeur-bestuurder over meer ingrijpende stappen;
- onderhoudt de contacten met ouders/verzorgers van leerlingen van de school;

- bereidt het overleg met de medezeggenschapsraad voor en woont de vergaderingen bij namens de directeur-bestuurder;
- initieert en stimuleert de ontwikkeling van het onderwijsbeleid van de school en adviseert de directeur-bestuurder over OOH-brede aspecten van onderwijsbeleid;
- bepaalt (samen met het team) de leer- oefenstof, les- en leer methode, te gebruiken leermiddelen en materialen en de indeling en fasering van de lessen;
- bewaakt OOH kaders en beleid bij de uitvoering van het onderwijs;
- beslist over toelating en verwijdering van leerlingen;
- kan eventueel ook zelf les en begeleiding geven aan individuele en groepen leerlingen;
- maakt gepast gebruik van facilitaire mogelijkheden van OOH organisatie, samenwerking met andere scholen waar dat meerwaarde biedt;
- weet gebruik te maken van advies van interne en externe deskundigen en specialisten over het doorverwijzen van leerlingen naar hulpinstanties;

### ***Personeel***

- geeft leiding aan de medewerkers op de school;
- stimuleert en creëert mogelijkheden voor de ontwikkeling en begeleiding van medewerkers;
- voert functioneringsgesprekken met de medewerkers;
- voert samen met de bestuurder het beoordelingsgesprek met de medewerkers;
- adviseert mede de directeur/bestuurder over te nemen rechtspositionele maatregelen;
- geeft vorm aan de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de personele zorg en het personeelsbeheer op de school;
- draagt vanuit het schoolperspectief bij aan personeelsbeleid van OOH zoals werving en selectie, OOH personeelsbeleid, evenwichtige samenstelling van team, individuele loopbaanperspectieven;

### ***Beheer***

- in het perspectief van korte, middellange en lange termijn de facilitaire behoefte formuleren om de school goed neer te zetten;
- voorstellen doen vanuit de school over inrichting, beheer en onderhoud van het schoolgebouw;
- draagt zorg voor adequate voorziening van leermiddelen, methodes, materialen o.a. door goed overleg met OOH;

### ***Communicatie***

- namens de school de relaties behartigen met ouders en verzorgers;
- de juiste afstand en nabijheid creëren, vooral met betrekking tot ouders;
- adequaat beschikbaar zijn voor externe contacten;
- klimaat scheppen waarin ouders en leraren goed kunnen communiceren en overleggen over de voortgang van het onderwijs van de kinderen;
- namens de bestuurder gesprekspartner zijn voor de MR;
- intensief overleg voeren met directeur bestuurder en bestuursbureau;
- gevraagd en ongevraagd adviezen geven aan de directeur/bestuurder en de staf

Annelies Smits MPM  
Directeur Bestuurder OOH