



## **SCHOOL- EN FUNCTIEPROFIEL**

### **DIRECTEUR**

#### **OPENBARE BASISCHOOL VOOR DALTONONDERWIJS DE TJALK**

## Inhoudsopgave

<b>1. Openbare basisschool voor Daltononderwijs De Tjalk</b>	<b>3</b>
De school	3
Missie en Visie van De Tjalk	3
Missie, Visie en Doel van het daltononderwijs	3
Het onderwijs binnen De Tjalk	3
<b>2. De Tjalk en de directeur</b>	<b>4</b>
Het schoolteam	4
Opdrachten voor de directeur	4
<b>3. SchOOL en de directeur</b>	<b>5</b>
SchOOL	5
Organisatie	5
<b>4. Functie-eisen</b>	<b>5</b>
<b>5. Leiderschap, persoonskenmerken en kerncompetenties</b>	<b>6</b>
Leiderschap	6
Persoonskenmerken	6
Kerncompetenties	7
<b>6. Arbeidsvoorwaarden</b>	<b>7</b>
<b>7. Procedure</b>	<b>8</b>
Planning benoemingsprocedure	8
Aanvullende informatie	8
Solliciteren	8
Contactgegevens	8

## 1. Openbare basisschool voor Daltononderwijs De Tjalk

### De school

De Tjalk is een openbare school voor Daltononderwijs. De Tjalk verzorgt, naast de Meander, het Daltononderwijs in Lelystad. De Tjalk heeft op dit moment twee locaties. De onderbouw met de groepen 1 t/m 3 is gevestigd op Tjalk 29-41. In dit gebouw is ook de BSO van Kinderopvang GO gevestigd. De midden-en bovenbouw met de groepen 4 t/m 8 zijn gevestigd op Tjalk 22-45. De school krijgt vooral leerlingen uit het centrum en daar is sprake van lichte krimp. Het leerlingenaantal bedraagt momenteel 240 leerlingen en dat is ook de prognose voor de komende jaren.

### Missie en Visie van De Tjalk

Op de Tjalk wordt gewerkt vanuit de kernwaarden professioneel, vertrouwen en samen. Vanuit die kernwaarden heeft het team de missie en visie voor de school als volgt verwoord:

**Missie:** Onze daltonschool biedt binnen het kader van veiligheid, structuur en rust de kinderen en volwassenen de gelegenheid om zelfstandig, individueel en samen te werken aan de afgesproken taak.

**Visie:** Op onze school staat het belang van het kind voorop. Met liefde voor de kinderen en passie voor het Daltononderwijs zorgen wij ervoor dat alle kinderen met plezier naar school gaan en zich optimaal kunnen ontwikkelen.

### Missie, Visie en Doel van het daltononderwijs

**Missie:** *Daltononderwijs is iedere leerling gegund.*

Daltononderwijs staat voor brede vorming, die bijdraagt aan een sterke persoonsontwikkeling. Het is adaptief onderwijs dat leerlingen past en uitnodigt om op basis van (zelf)vertrouwen uitdagingen aan te gaan om zich verder te ontwikkelen. Het kritisch onderzoekend benaderen van moderne ontwikkelingen en inzichten is op een daltonschool vanzelfsprekend. Daarmee gaat het Daltononderwijs voortdurend met zijn tijd mee, zonder de doelmatigheid van onderwijs en inbreng van een ondernemende leerling uit het oog te verliezen.

**Visie:** *De opbrengst, dat ben ik.*

Het Daltononderwijs geeft inhoud aan een brede vorming waarbij intellectuele en creatieve groei in evenwicht zijn met sociale en persoonlijke groei. Een leerling wordt uitgedaagd het beste uit zichzelf te halen. Het onderwijs biedt daartoe een leer- en leefomgeving waar leerlingen worden uitgedaagd zich te ontwikkelen tot mensen zonder vrees met een kritische en democratische grondhouding. Het Daltononderwijs wil een wezenlijke bijdrage leveren aan leerlingen om hen in staat te stellen te kunnen functioneren in een complexe samenleving door ondernemend en zelfverantwoordelijk te zijn in het leven, in het werken en in het samenleven.

**Doel:** *The fearless human being.*

Het Daltononderwijs stelt zich ten doel om het onderwijs efficiënter in te richten door de kerndoelen met betrekking tot de leerinhoud van het onderwijs af te stemmen op de behoeften, interesses en competenties van leerlingen.

De volgende vijf kernwaarden staan centraal binnen het Daltononderwijs en zorgen voor afstemming van leer- en leefklimaat: Verantwoordelijkheid & Vertrouwen, Zelfstandigheid, Samenwerken, Reflectie & Efficiency, Middelen/tijd.

### Het onderwijs binnen De Tjalk

De Tjalk staat in een wijk met een gemengde populatie en ouders hebben veelal een middelbare opleiding afgerond. De school heeft ca. 8 % gewogen leerlingen. De leerlingen komen met plezier naar school en voelen zich welkom in een voor hen vertrouwde omgeving. De ouderbetrokkenheid ziet er goed uit en de samenwerking met ouders verloopt in het algemeen prettig. Na enig verloop is er nu weer een stabiel team ontstaan en dat zorgt voor rust in de organisatie. Er is sprake van een hoge betrokkenheid bij het (Dalton)onderwijs, men staat open voor elkaar en er is sprake van

adequate onderlinge communicatie. Het werken op twee locaties vereist extra aandacht op het gebied van communicatie. Naast een duidelijk daltonprofiel is ook het bewegingsonderwijs goed ingevuld, onder aansturing van een vakleerkracht. De school heeft het predicaat 'Gezonde School', maar op dit gebied is enige revitalisering gewenst.

De leerkrachten weten goed wat de doelgroep (leerlingen en ouders) nodig heeft. Men is gefocust op het samen maken van goed onderwijs, waarbij professionalisering goed is opgepakt en er ruimte is voor innovatie en creativiteit. Onder aansturing van een aantal specialisten heeft de school in de afgelopen periode hard gewerkt aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit hetgeen geresulteerd heeft in het weer verkrijgen van het basisarrangement (groen) van de Inspectie van het Onderwijs. Het is nu zaak om die kwaliteit te borgen en waar nodig verder te verbeteren, ook omdat de school zelf constateert dat de opbrengsten nog niet helemaal op orde zijn. In het nu lopende schooljaar dient de school zich ook voor te bereiden op een volgende visitatie vanuit de Nederlandse Dalton Vereniging in 2019, omdat de vorige visitatie een verlenging voor twee jaar had opgeleverd. In het kader van het Integraal Huisvestingplan voor Lelystad is recent vastgesteld dat De Tjalk in aanmerking komt voor nieuwbouw; in het te realiseren gebouw wordt de school en kinderopvang gehuisvest. Dit biedt een unieke kans om te werken aan doorlopende leerlijnen 0-13 en het realiseren van de ambitie op uit te groeien tot een Integraal Kind Centrum (IKC).

## 2. De Tjalk en de directeur

### Het schoolteam

Het team van De Tjalk telt 23 enthousiaste medewerkers: 18 leerkrachten, 2 onderwijsondersteuners (conciërge voor 10 uur en administratieve kracht voor 3 uur), 2 IB-ers en 1 directeur, die met elkaar gedreven werken aan de verdere ontwikkeling van het onderwijs. Binnen de school is een zogenaamd leiderschapsadviesteam (LAT) actief; dit team bestaat uit de directeur, een daltoncoördinator, een coördinator taal/lezen, een coördinator gedrag en een coördinator rekenen in opleiding. Naast het leidinggeven aan de onderwijsorganisatie richt dit team zich op het zorg dagen voor een goede leeromgeving en de ondersteuning van leerkrachten. De volgende stap is het ontwikkelen van een professionele cultuur en organisatie waarbij het team zich collectief verantwoordelijk voelt voor het reilen en zeilen van de school (verwoord in een passend taakbeleid). In die nieuwe lerende organisatie gaat het om een nieuwe cultuur van 'eigenaarschap' en 'blijven leren van en met elkaar'. Van de directeur wordt verwacht dat hij/zij de kracht van alle leerkrachten gebruikt, talenten herkent en medewerkers stimuleert om de ingezette ontwikkelingen verder uit te bouwen en te borgen. De directeur is eindverantwoordelijk voor de onderwijsontwikkelingen in de school en verantwoordt zich richting het College van Bestuur.

### Opdrachten voor de directeur

Als boegbeeld van de school krijgt de directeur voor de komende periode de volgende belangrijkste opdrachten mee:

- \* Zorgdragen voor een gedeelde visie op daltononderwijs en leren, en de professionalisering hierop afstemmen; dit op een prominente wijze verwoorden in het nieuw op te stellen schoolplan;
- \* Blijvend (laten) werken aan de doorontwikkeling van kwalitatief goed onderwijs en zorgdragen voor borging;
- \* Ontwikkelen van een professionele leer- en werkcultuur;
- \* Vanuit een coachend leiderschap streven naar eigenaarschap in het primair proces en naar gedeeld leiderschap door het leiderschapsadviesteam te versterken en goed te positioneren in de school;
- \* Ontwikkelen van een visie voor de onderwijskundige inrichting van het schoolgebouw op basis van het daltonprofiel en doorgaande leerlijnen, hiervoor draagvlak creëren bij het team en de ouders en vervolgens in samenwerking met de afdeling huisvesting vertalen in een programma van eisen voor de nieuwbouw.

### 3. SchOOL en de directeur

#### SchOOL

Onder de Stichting SchOOL (Scholengroep voor Openbaar Onderwijs in Lelystad, hierna te noemen: SchOOL) vallen 18 scholen voor basisonderwijs, één school voor speciaal basisonderwijs en één school voor (voortgezet) speciaal onderwijs. De scholen zijn zo georganiseerd en ingericht, dat het onderwijs aansluit bij de behoeften en wensen van de kinderen en de ouders uit de directe omgeving van de school. Met de 21 scholen verspreid over Lelystad is er voor elk kind altijd een school in de buurt met goed onderwijs. Binnen SchOOL volgen ongeveer 4000 leerlingen onderwijs en zijn er 435 medewerkers actief.

De missie van SchOOL is 'Samen SchOOL zijn'. SchOOL biedt leerlingen optimale startkansen voor de maatschappij van de toekomst. Leerlingen kunnen hun talenten optimaal ontplooiën en zich toerusten met vaardigheden die de 21<sup>ste</sup> eeuw van ze vraagt. Daarom ontwikkelt iedere school zich tot een leergemeenschap waar medewerkers samen met ouders en samenwerkingspartners zorgen voor doorgaande leer- en ontwikkelingslijnen, binnen- en buitenschoolse arrangementen en kindnabije, passende zorg.

#### Organisatie

Het College van Bestuur bestuurt SchOOL, draagt zorg voor en initieert de ontwikkeling en uitvoering van het strategisch beleid, geeft leiding aan de beleidsvoorbereiding en -uitvoering voor SchOOL en vertegenwoordigt de Stichting naar buiten. Het College van Bestuur geeft direct leiding aan de schooldirecteuren, de directeur bedrijfsvoering/controller, de manager HR en de beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit. Er is een bestuursbureau; medewerkers van dit bureau werken in beleidsvoorbereidende, informerende, adviserende en ondersteunende zin voor het bestuur en de directeuren.

Elke school heeft een (adjunct-)directeur. De directeuren zijn belast met de integrale leiding van de school. Zij zijn verantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en voor de beleidsuitvoering op hun school (scholen). Naast de directeur kunnen ook andere functionarissen deel uitmaken van een leiderschapsteam op de scholen.

De directeuren zijn onderdeel van een directeurenoverleg dat plaatsvindt op de maandelijkse koersdagen. De bestuurder, directeur bedrijfsvoering, manager HR en beleidsmedewerker Kwaliteit en Onderwijs nemen deel aan dit overleg. In dit gezamenlijk overleg staan kennisdeling, beleidsontwikkeling en het maken van beleidskeuzes centraal. Binnen deze overlegstructuur zal de aan te trekken directeur een echte teamspeler moeten zijn, die naast het belang van De Tjalk een duidelijk oog heeft voor de belangen van de andere scholen en SchOOL als geheel. Waar nodig is hij/zij bereid een voortrekkersrol te vervullen.

### 4. Functie-eisen

Om als directeur van De Tjalk succesvol te kunnen functioneren en de gestelde doelen en opdrachten te realiseren, wordt het noodzakelijk geacht dat uit de sollicitatiebrief en het curriculum vitae van de beoogde kandidaat het volgende aantoonbaar blijkt:

- Hbo werk- en denkniveau, een aanvullende hbo+ opleiding is een pre;
- Onderwijservaring in het (primair) onderwijs;
- Leidinggevende ervaring in het onderwijs als (adjunct) directeur of teamleider;
- (Nagenoeg) afgeronde schoolleidersopleiding: startbekwaam als schoolleider en groeipotentie naar vakbekwame directeur;
- Het op de hoogte zijn van (recente) wet- en regelgeving van het primair onderwijs en goed ingevoerd in de systematiek van Passend Onderwijs;

- Actuele scholing op het gebied van beleidsontwikkeling, onderwijsinnovatie en HRM/HRD;
- Kennis van het Daltononderwijs en vanuit kernwaarden van het Daltononderwijs in staat zijn om inhoud en vorm te geven aan een betekenisvol breed onderwijsaanbod en dit herkenbaar kunnen verwoorden;
- Het kunnen leveren van een bijdrage aan het collectief van de SchOOL en de afzonderlijke scholen, dit zien als een uitdaging en waar nodig een voortrekkersrol vervullen;
- Sterke externe oriëntatie: het vermogen om zich gemakkelijk en effectief binnen de wijk te bewegen, de buitenwereld naar binnen te brengen en maatschappelijk actief te zijn.

## 5. Leiderschap, persoonskenmerken en competenties

### Leiderschap

Het samen met medewerkers waarmaken van de beschreven ambitie en het realiseren van ontwikkelingsgericht onderwijs vragen om een onderwijskundig en transformatief leider die:

- De collectieve ambitie vertaalt in een voor allen herkenbare onderwijskundige visie voor De Tjalk en die in gezamenlijkheid verder ontwikkelt;
- De kernwaarden professioneel, vertrouwen en samen uitstraalt en daarbij het belang van activerend leren in het Daltononderwijs aanbod uitdraagt;
- Verbindend is en mensen inspireert en stimuleert;
- Hoge verwachtingen heeft van de kwaliteit van het onderwijs;
- Als voorbeeld fungeert op het gebied van innovatie, procesbewaking en betrokkenheid bij de school;
- Een professionele werkcultuur van participatie, betrokkenheid, samenhang, verantwoordelijkheid en transparantie stimuleert.

De gewenste leiderschapsstijl kan worden getypeerd als het tonen van een gezaghebbende, maar vooral ook verbindende attitude:

- Er zijn, toegankelijk en mensgericht;
- Stuurt op de brede onderwijskwaliteit en pakt door waar nodig;
- Oog voortalent, eigenaarschap en vakmanschap van medewerkers;
- Durft te differentiëren en kan goed omgaan met weerstand bij veranderingen.

De nieuwe directeur biedt medewerkers ruimte voor eigen verantwoordelijkheid, verwacht van hen dat zij die ook nemen én vraagt verantwoording over de bereikte resultaten. Hij/zij biedt hen gelegenheid tot verdere ontplooiing en creëert een klimaat waarin ze hun kwaliteiten optimaal kunnen ontwikkelen en inzetten. De directeur heeft kennis van ondersteunende processen en weet wat van functionarissen op dit terrein verwacht mag worden.

De Tjalk kenmerkt zich door een hoge mate van betrokkenheid van medewerkers, kinderen en ouders. Binnen deze context bent u in staat draagvlak te creëren voor beleid en ontwikkeling, medewerkers uit te dagen en te bouwen aan een professionele cultuur waarin het elkaar aanspreken op gemaakte afspraken en samenwerken vanzelfsprekend is. Binnen die professionele leergemeenschap streeft u naar meer delen van verantwoordelijkheid en zelfsturing zonder de regie uit het oog te verliezen.

### Persoonskenmerken

Als directeur van de school bent u in staat om mensen te boeien en aan te spreken door een stijl van werken die zowel verbindend als resultaatgericht is. U bent in staat te luisteren naar de diverse geledingen in de school en weet diverse groepen met elkaar te verbinden.

De volgende kernwoorden typeren de persoonlijkheid van de directeur:

- Verbindend – authentiek – integer – humor – daadkrachtig – flexibel

Kenmerkend voor de stijl van leidinggeven zijn:

- Zichtbaar – teamspeler – rolvast – draagvlak creërend - helicopterview – transparant

De nieuwe directeur geeft geïnspireerd leiding op basis van vertrouwen, geeft ruimte aan medewerkers om het beste uit zichzelf en de kinderen te halen, coacht, begeleidt en stuurt vanuit inhoud en gezag en stelt het belang van het kind en zijn ontwikkeling daarbij centraal. In een dynamische omgeving is de directeur in staat om heldere plannen te smeden en daarbij oog te hebben voor de inbreng van kinderen, ouders en andere stakeholders. Op basis van ervaring en tactisch vermogen is hij/zij in staat keuzes te maken, prioriteiten te stellen, en waar nodig door te pakken en te confronteren. De directeur denkt strategisch en handelt planmatig en pragmatisch.

### **Kerncompetenties**

Potentiële kandidaten dienen te beschikken over onderstaande kerncompetenties:

- *Strategische visie en sturen*  
Heeft een heldere visie op relevante ontwikkelingen in het onderwijs, kan deze visie vertalen in lange termijn doelstellingen en stelt hiervoor een strategische planning op. Kan zich een beeld vormen van toekomstige ontwikkelingen, komt met nieuwe en originele ideeën, maakt zich los van traditionele opvattingen en zet mensen en middelen in zodat doelen met succes bereikt worden.
- *Empoweren en motiveren*  
Mandateert verantwoordelijkheden naar de juiste medewerkers, geeft anderen de ruimte om initiatieven te tonen, geeft hun de mogelijkheden en bevoegdheden om taken effectief te kunnen uitvoeren. Enthousiasmeert anderen en maakt het bereiken van doelen gemakkelijker door het beoogde doel aan te geven.
- *Aandacht voor kwaliteit*  
Zet zich in voor het bereiken en behouden van kwaliteit, stelt hoge eisen aan eigen prestatie en aan die van anderen. Bevordert kwaliteitsbewustzijn in de organisatie.
- *Ontwikkelen van anderen*  
Is actief bezig met het verbeteren van vaardigheden en talenten van anderen door het geven van constructieve feedback, opleidingsmogelijkheden en opdrachten die een beroep doen op hun capaciteiten en ontwikkeling.
- *Communicatieve vaardigheden*  
Erkent het belang van interne en externe communicatie met medewerkers, kinderen, ouders en andere stakeholders. Is representatief en treedt op als boegbeeld van de school. Beschikt over goede schriftelijke vaardigheden, kan kort en helder formuleren en erkent het belang om medewerkers en de schoolomgeving op basis van overtuiging en visie tijdig te informeren.

## **6. Arbeidsvoorwaarden**

De directeur krijgt een salaris in overeenstemming met de zwaarte van de functie conform schaal DB CAO PO, maximaal € 4.627,- bruto per maand en een directeurstoelage van € 325,-.

Betrekkingsomvang is 1,0 FTE. Bij benoeming krijgt hij/zij in eerste instantie een aanbod in de vorm van een jaarcontract, waarna bij gebleken geschiktheid benoeming conform CAO PO in een vast dienstverband volgt. Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden zijn conform de CAO PO. SchOOL heeft een begeleidingsprogramma voor startende directeurs.

## 7. Procedure

De werving- en preselectieprocedure is in handen van Erik Versteege Search, in de persoon van Harry Claessen. Voor meer informatie over de vacature kan met hem contact worden opgenomen. Hij zal preselectiegesprekken voeren met, in potentie voor de functie geschikte, kandidaten. Vervolgens zullen de sollicitatiebrieven en curricula vitae van geschikte kandidaten aan de opdrachtgever worden gepresenteerd. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd die in aanmerking komen voor de selectiegesprekken conform de benoemingsprocedure.

### Planning benoemingsprocedure

Sluiting reactietermijn: maandag 29 oktober 2018  
Voordracht van kandidaten: dinsdag 13 november 2018  
Eerste ronde gesprekken: begin week 47  
Evt. tweede ronde gesprekken: eind week 47  
Assessment: maandag 26 november 2018

### Aanvullende informatie

Op [www.erikversteege.nl](http://www.erikversteege.nl) staat een digitaal informatiepakket. In dit pakket zijn relevante documenten over de openbare basisschool voor Daltononderwijs De Tjalk, SchOOL en de benoemingsprocedure opgenomen. Voor meer informatie over de school en SchOOL wordt verwezen naar [www.daltontjalkleystad.nl](http://www.daltontjalkleystad.nl) en [www.stichtingschool.nl](http://www.stichtingschool.nl).  
De vacature wordt gelijktijdig intern en extern gepubliceerd.

### Solliciteren

Belangstellende kandidaten worden uitgenodigd om te solliciteren. Een motivatiebrief en cv, gericht aan mevrouw drs. J.E.A.M. Merckx, voorzitter College van Bestuur van SchOOL, wordt verstuurd naar [info@erikversteege.nl](mailto:info@erikversteege.nl).

### Contactgegevens

Erik Versteege Search B.V.  
Harry Claessen  
Vijverlaan 40  
7553 CC Hengelo  
T: 06 – 41344378  
M: [harry.claessen@erikversteege.nl](mailto:harry.claessen@erikversteege.nl)  
[www.erikversteege.nl](http://www.erikversteege.nl)

Secretariaat:  
Petra Eppinga-Martens  
T: 06 – 50963911  
M: [info@erikversteege.nl](mailto:info@erikversteege.nl)  
M: [petra.eppinga@erikversteege.nl](mailto:petra.eppinga@erikversteege.nl)