

Profielschets directeur-bestuurder

'KOERS VINDEN EN KOERS HOUDEN'

Onze **Eben-Haëzerschool** ligt in het bosrijke Rhenen, een oud stadje aan de rand van de Utrechtse Heuvelrug. De meeste leerlingen komen uit Rhenen, een deel van onze leerlingen komt uit andere dorpen. De school staat bekend als betrokken en stabiel, de onderwijskwaliteit is ruim voldoende.

Omdat onze huidige directeur-bestuurder met pensioen gaat, zijn wij op zoek naar een koersbepalende opvolger. Onze nieuwe directeur-bestuurder geeft koers aan de school, maakt ambities waar en zet daarbij het aanwezig talent van kinderen en personeelsleden in. Daarbij houdt hij nadrukkelijk rekening met de **context** en de **identiteit** van de school.

De Eben-Haëzerschool heeft op dit moment rond de 380 leerlingen en er werken circa 30 enthousiaste en gemotiveerde teamleden. We verwachten van de nieuwe directeur-bestuurder dat de reformatorische uitgangspunten verinnerlijkt zijn. De nieuwe directeur-bestuurder representeert de school en is een verbindende, zichtbare figuur.

Wie wij zijn

De Eben-Haëzerschool is een school met een zelfstandig stichtingsbestuur met de naam 'Stichting tot het verstrekken van basisonderwijs op gereformeerde grondslag', opgericht in 1967. Dit bestuur bestaat uit leden van de Gereformeerde Gemeente in Nederland (Rhenen en Elst). De grondslag van ons onderwijs is de onveranderlijke waarheid van Gods Woord en zoals dat nader uitgelegd is in de Drie Formulieren van Enigheid. Deze grondslag is ook uitgewerkt in de statuten en in het identiteitsbeleid van de school. Onze school heeft als doel het onderwijzen en vormen van kinderen in de basisschoolleeftijd van wie de ouders/verzorgers lid zijn van verschillende kerkelijke gemeenten. Ook het personeel heeft een diverse kerkelijke achtergrond. De school hanteert een toelatings- en aannamebeleid.

Organisatie en onderwijs

Ons schoolgebouw staat op een mooie plek (aan een doorgaande weg) en is bouwkundig in goede staat. De huisvesting is toereikend. Het zorgbeleid is een belangrijk speerpunt voor de school. De zorg wordt op dit moment aangestuurd door de adjunct-directeur, maar zal straks de verantwoordelijkheid worden van de teamleider zorg die tevens als hoofd-IB'er gaat fungeren. De uitvoering van de zorg gebeurt door twee IB'ers (onder- en bovenbouw) en door verschillende RT'ers en onderwijsassistenten. De school heeft een ruime inzet aan onder-

wijsondersteuning. De cultuur van het team wordt gekenmerkt door verantwoordelijkheid, betrokkenheid en vrijheid van individueel handelen. Er is veel kennis, ervaring en vakmanschap binnen de school, bijvoorbeeld op muzikaal gebied. Het team is wat leeftijd betreft evenwichtig van opbouw.

De school kiest bewust voor het leerstofjaarklassensysteem, waarbinnen op drie niveaus wordt gedifferentieerd. De school kent een Plusklas voor leerlingen die een 'extraatje' nodig hebben op het gebied van rekenen. Ook functioneert er extra ondersteuning voor kinderen die lezen moeilijk vinden, dit gebeurt door middel van Ralfi- en Connectgroepen. Verder biedt de school een programma sociale vaardigheden aan en wordt er spelbegeleiding gegeven.

Het verder vormen van een gezamenlijke visie op zorg en passend onderwijs is voor de school een belangrijk speerpunt in de komende jaren. De Eben-Haëzerschool heeft ervaring opgedaan met leerlingen die een specifieke aanpak nodig hebben, waarbij de vaardigheden van de individuele leerkracht een belangrijke voorwaarde vormde. Het doel is om teambreed een gedragen zorgprofiel te ontwikkelen en vast te leggen in het School Ondersteunings Profiel (SOP). De school is aangesloten bij het reformatorische samenwerkingsverband Berséba, is lid van de VBSO en maakt voornamelijk gebruik van de schoolbegeleidingsdienst KOC.

Verantwoordelijkheid

Het bestuur van de school heeft de meeste bestuurlijke taken overgedragen aan de directeur en functioneert als een toezichhoudend bestuur. De directeur is daarmee tegelijkertijd bestuurder en heeft een groot mandaat om beleid op te stellen en uit te voeren. De directeur-bestuurder rapporteert regelmatig richting het toezichhoudend bestuur en vraagt goedkeuring voor het te voeren beleid. Vervolgens vertaalt de directeur-bestuurder dit richting de werkvloer. Ook functioneert het bestuur als een klankbord voor verschillende onderwerpen. Het onderwerp identiteit is echter voor het toezichhoudend bestuur een aangelegen punt.

De directeur is verantwoordelijk voor de integrale leiding aan de school. Hij heeft de volledige leiding over de binnen de school te nemen uitvoerende beslissingen. Hij is eindverantwoordelijk voor het proces van onderwijskundige, organisatorische en financiële beleidsvorming en het personeelsbeleid.

In de achterliggende jaren vormde de directeur-bestuurder samen met de adjunct-directeur de directie. De adjunct-directeur zal echter binnenkort vertrekken door het aannemen van een functie buiten de school. Het toezichhoudend bestuur heeft ervoor gekozen om vanaf het nieuwe cursusjaar het teamleidersmodel in te voeren. Het doel is om drie teamleiders te benoemen (onderbouw, bovenbouw en zorg) die samen met de directeur-bestuurder het managementteam vormen. De visie hierachter is dat de verantwoordelijkheden zo dicht mogelijk bij de werkvloer worden neergelegd.

De directeur-bestuurder draagt zorg voor een adequate interne en externe communicatie. De directeur heeft geen lesgevende taken, onze voorkeur gaat wel uit naar iemand die lesgevende ervaring heeft en het onderwijs vanuit de praktijk kent.

Eigenschappen

Onze nieuwe directeur-bestuurder wordt het gezicht van de Eben-Haëzerschool. Hij toont leiderschap en is betrokken op de gemeenschap. We verwachten daarin de volgende eigenschappen:

Leiding geven aan identiteit

Onze nieuwe directeur-bestuurder weet binnen welke context de Eben-Haëzerschool functioneert. Hij is daarbij in staat om de reformatorische identiteit van de school concreet en zichtbaar gestalte te geven binnen de school, daarbij rekening houdend met de bredere samenstelling van het team en de achterban van de school. Hij weet daarin de kernpunten vast te houden en vaart een duidelijke koers. Hij heeft oog voor het geestelijk en sociaal welbevinden van kinderen en collega's en weet zijn eigen en andermans handelen te spiegelen aan de identiteitsdoelen van de school. Ook vertegenwoordigt hij de school op een herkenbare manier.

Leiding geven aan mensen

Het leiding geven aan (een groep) mensen is een belangrijke opdracht voor de directeur-bestuurder. De Eben-Haëzerschool kent een traditie waarbij veel vrijheid neergelegd is bij de individuele leerkrachten. De strategische keuze van de school is om te werken aan een eensgezinde teamcultuur, waarin teamleden zich gehoord en erkend weten. De directeur-bestuurder is in staat om verbindend op te treden en op een positieve manier te werken aan een hecht team. De directeur-bestuurder heeft daarom bij voorkeur ervaring in het leidinggeven aan een schoolteam. Ook is hij sociaal, empathisch en weet mensen aan zich te binden. Tegelijkertijd durft hij duidelijke keuzes te maken. Hij stimuleert nadrukkelijk de talentontwikkeling van personeelsleden, waarbij vakmanschap een belangrijk kernwoord is. Ook geeft hij leiding aan de school als gemeenschap. Hij is een zichtbare en aanspreekbare leider die vertrouwen wekt.

Leiding geven aan onderwijs en zorg

De belangrijkste kerntaken van een school zijn in essentie het overdragen/creëren van kennis en het vormen van leerlingen. Het is echter niet om het even op welke manier dit gebeurt. Onze nieuwe directeur-bestuurder heeft daarom een duidelijke visie op goed onderwijs en weet dit te vertalen in strategisch en operationeel beleid. Hij heeft daarbij kennis van de actuele ontwikkelingen en brengt relevante kennis van buiten naar binnen. De directeur-bestuurder is in staat om met het team een collectieve visie te ontwikkelen op onderwijs. Ook weet hij een samenhangende visie te ontwikkelen op passend onderwijs en dit te vertalen naar de praktijk van de school.

Leiding geven aan beleid en processen

De directeur-bestuurder heeft een groot mandaat om beleid op te stellen en uit te voeren. Hij weet relevante betrokkenen een plaats te geven in het beleidsproces. Daarvoor heeft hij bestuurlijke sensitiviteit nodig. Hij heeft actuele kennis van kwaliteitsbeleid en weet een effectieve kwaliteitszorgstructuur te realiseren. Ook heeft hij kennis van financieel beleid en weet financiën te verbinden aan beleidsdoelstellingen. Hij zoekt daarbij samenhang tussen de verschillende beleidsterreinen en weet de kernopdracht van de school steeds voor ogen te houden.

Leiding geven aan het managementteam

De nieuwe directeur-bestuurder zal starten met een nieuw managementteam. Als voorzitter van dit managementteam is hij een belangrijke schakel in het werken aan goed onderwijs. Hij weet de teamleiders in positie te brengen, hen te coachen en te ondersteunen. Ook werkt hij aan eenheid en visievorming binnen het managementteam. Tegelijkertijd geeft hij de teamleider ruimte en verantwoordelijkheid om integraal leiding te kunnen geven aan hun deelteam.

Overige eigenschappen

Verder geldt van de directeur-bestuurder dat hij:

- over ten minste hbo+ werk én denkniveau beschikt, aangevuld met een schoolleidersopleiding of de bereidheid heeft deze te volgen
- bij voorkeur ervaring heeft in een leidinggevende functie binnen het primair onderwijs
- bij beperkte ervaring in leidinggeven wel de ambitie heeft zich te ontwikkelen naar het profiel van deze functie
- belijdend lid is van één van de reformatorische kerken die deel uitmaakt van de achterban van de school.
- beloond wordt conform salarisschaal DC
- beschikbaar is voor een betrekkingsofvang van 0,8 - 1,0 FTE.

Procedure

Voor meer informatie over de school kunt u contact opnemen met dhr. G. Heemsbergen (secretaris toezichthoudend bestuur), telefoon 0317-614999 / 06-44218912. Voor een oriënterend kennismakingsbezoek aan de school kunt u contact opnemen met de huidige directeur-bestuurder dhr. J. Karens / tel. 0317-612659 (school). U kunt uw gemotiveerde sollicitatiebrief met CV per e-mail tot uiterlijk D.V. vrijdag 1 februari 2019 sturen naar gheemsbergen@kliksafe.nl (t.a.v. secretaris, dhr. G. Heemsbergen).

De wervings- en selectieprocedure wordt begeleid door de VGS. Een assessment kan deel uitmaken van de procedure. De data voor de sollicitatiegesprekken zijn D.V. 13 februari (eerste gespreksronde) en 5 maart (tweede gespreksronde).