



# ‘ Met **visie** en **overtuiging** **LEIDING GEVEN** ’

Onze ds. Koelmanschool ligt in Gorinchem, een gevarieerde stad in Zuid-Holland. Wij zijn een streekschool, waarbij de meeste leerlingen van buiten Gorinchem komen. De school staat bekend als georganiseerd en stabiel, er wordt hard gewerkt aan het realiseren van goed onderwijs en dit geeft goede resultaten.

Omdat onze huidige directeur naar het voortgezet onderwijs vertrokken is, zijn wij op zoek naar een opvolger. Onze nieuwe directeur geeft vanuit een duidelijke visie op onderwijs en identiteit richting aan de school, durft daarbij keuzes te maken en stimuleert het vakmanschap van het team. Daarvoor zoekt hij verbinding en durft vertrouwen te geven.

De Ds. Koelmanschool heeft op dit moment rond de 300 leerlingen en er werken ruim 30 enthousiaste en gemotiveerde teamleden. We verwachten van de nieuwe directeur dat de reformatische uitgangspunten hem vertrouwd en ‘eigen’ zijn. De nieuwe directeur weet de school naar buiten toe goed te vertegenwoordigen en is een verbindende, zichtbare figuur.

## Wie wij zijn

De Ds. Koelmanschool is een school met een zelfstandig verenigingsbestuur, opgericht in 1974. Dit bestuur bestaat uit leden van diverse betrokken reformatorische kerkgenootschappen. De vereniging is gegrond op het onveranderlijke Woord van God, nader uitgedrukt in de Drie Formulieren van Enigheid. Deze grondslag is ook uitgewerkt in de statuten en in het identiteitsbeleid van de school.

De missie van de school is 'Christelijk onderwijs met oog en hart voor het kind', met daarbij de volgende slogan: 'Geleid door Gods Woord, gericht op het kind en gelet op ieders gaven'. Het personeel heeft een diverse kerkelijke achtergrond. De school hanteert een (gesloten) toelatings- en aannamebeleid.

## Organisatie en onderwijs

Het schoolgebouw staat midden in een woonwijk aan de rand van Gorinchem (Gildewijk). De school grenst aan de A27 en is eenvoudig te bereiken. Het gebouw is bouwkundig in goede staat en de huisvesting is toereikend.

Kwaliteit van het onderwijs is een belangrijk speerpunt voor de school, in de achterliggende jaren is daar hard aan gewerkt. Dit heeft zijn vruchten afgeworpen, de onderwijsresultaten zijn op dit moment ruim boven het landelijk gemiddelde. De directeur heeft een belangrijke rol in het kwaliteitsbeleid, er is een ontwikkeling in gang gezet waarbij dit in toenemende mate een gedeelde verantwoordelijkheid wordt van het MT. Het MT bestaat uit vier leden: de directeur en drie teamleiders. De MT-structuur wordt in de komende periode verder uitgewerkt en verdiept, waarbij het principe van gedeeld leiderschap wordt gevolgd. De cultuur van het team wordt gekenmerkt door verantwoordelijkheid en betrokkenheid. Het team is wat leeftijd betreft evenwichtig van opbouw. De school heeft een duidelijke structuur waarin gewerkt wordt. Deze structuur wordt gezien als dienend aan de rust binnen de school.

De school kiest bewust voor het leerstofjaarklassensysteem, waarbinnen op drie niveaus wordt gedifferentieerd. Rust en structuur zijn belangrijke kernwoorden voor de school, dit is terug te zien in het gebouw en in het pedagogisch klimaat.

Het verder werken aan goed onderwijs vanuit vakmanschap en een goed pedagogisch klimaat zijn voor de school belangrijke speerpunten in de komende jaren, waarbij de basis aanwezig is. De school is aangesloten bij het reformatorische samenwerkingsverband Berséba en bij de besturenorganisaties VBSO en VGS.

## Verantwoordelijkheid

De school kent een betrokken bestuur. Dit bestuur bestaat uit negen personen, vier van hen zijn uitvoerende bestuurders en vijf van hen functioneren als interne toezichthouders. De relatie tussen het bestuur en de directeur is gebaseerd op vertrouwen.

De directeur stelt namens het bestuur beleid op, vraagt het bestuur dit vast te stellen en voert het beleid uit. De directeur rapporteert vervolgens periodiek richting het bestuur over de voortgang van het beleid. Ook functioneert het bestuur als een klankbord voor verschillende onderwerpen. Het onderwerp identiteit is echter voor het 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 verantwoordelijk voor het proces van onderwijskundige, organisatorische en financiële beleidsvorming en het personeelsbeleid.

In de achterliggende jaren was de directeur uitvoerend verantwoordelijk voor het gehele personeelsbeleid. De inzet is nu om ook deze verantwoordelijkheid meer te spreiden over de teamleiders. De directeur zal een belangrijke rol spelen in het vormgeven van het proces naar verantwoordelijkheid

richting de teamleiders en daarmee het uitwerken van het principe gedeeld leiderschap. Wel behoudt de directeur daarbij het overzicht en voeling met de praktijk van het onderwijs.

De directeur draagt zorg voor een adequate interne en externe communicatie en kan de school naar buiten toe goed vertegenwoordigen. De directeur heeft geen lesgevende taken, onze voorkeur gaat echter wel uit naar iemand die lesgevende ervaring heeft en het onderwijs vanuit de praktijk kent.

## **Eigenschappen**

De nieuwe directeur is het gezicht van de Ds. Koelmanschool. Hij toont leiderschap en is betrokken op de kinderen, ouders en teamleden. We verwachten daarin de volgende eigenschappen:

### **Leiding geven aan identiteit**

De reformatorische identiteit en de daarin gekozen richting vormt het bestaansrecht van de school. De nieuwe directeur werkt daarom aan een duidelijk profiel van de school. Hij weet binnen welke context de school functioneert en weet de gewenste invulling van de identiteit vorm te geven, zowel naar binnen (het team) als naar buiten toe. Daarbij houdt hij wel nadrukkelijk rekening met de bredere samenstelling van de ouders en het personeel. De directeur vaart dus een duidelijke koers, maar dit doet hij wel vanuit een overtuiging en vanuit een visie. Deze visie op identiteit vertaalt hij ook naar de manier waarop het onderwijs wordt vormgegeven en naar de gewenste omgang in de school.

### **Leiding geven aan het team**

De directeur is een belangrijke figuur in de school. Hij is een empathische leider die op zoek is naar verbinding, eenheid en harmonie. Tegelijkertijd heeft hij ook een duidelijk doel voor ogen en weet het team daarin mee te nemen. Als het nodig is, neemt de directeur ook beslissingen en is standvastig in het uitdragen van gekozen standpunten. Hij weet zijn stijl van leiderschap aan te passen aan de situatie (situationeel leiderschap), zonder daarbij met alle winden mee te waaien.

De directeur stimuleert nadrukkelijk het vakmanschap van de personeelsleden en een professionele teamcultuur. Hij stimuleert het gezamenlijke gesprek over goed onderwijs, werkt aan een gezamenlijke visie en waardeert daarbij de inbreng van de teamleden. Hij is een zichtbare en aanspreekbare leider die vertrouwen wekt.

### **Leiding geven aan onderwijs en zorg**

Werken aan kwalitatief goed onderwijs is al langere een belangrijke speerpunt voor de Ds. Koelmanschool. Van de nieuwe directeur wordt verwacht dat hij de huidige onderwijskwaliteit kan continueren en verdiepen. Dit doet hij met een duidelijke visie op onderwijs (vanuit de identiteit) en heeft ook kennis van de actuele onderwijsconcepten. Deze visie weet hij te vertalen in schoolbeleid, samen met de teamleiders en leerkrachten. Het werken aan een gezamenlijke, gedragen visie is een speerpunt voor de komende jaren, waarbij hij oog heeft voor de talenten van de teamleden en deze ook nadrukkelijk inzet.

### **Leiding geven aan beleid en processen**

De directeur stelt samen met het MT beleid op en maakt daarbij gebruik van de expertise in het team. Hij weet ook relevante betrokkenen zoals de MR een plaats te geven in het beleidsproces. Hij heeft actuele kennis van kwaliteitsbeleid en weet de huidige effectieve kwaliteitszorgstructuur te verdiepen. 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 zal starten met een 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 hun rol als leidinggevende te nemen en verantwoordelijkheid te dragen.

### Overige kenmerken:

Verder geldt van de directeur dat hij:

- ▶ 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 en bereid is zich hierin te laten coachen en begeleiden.
- ▶ over ten minste hbo+ werk én denkniveau beschikt, aangevuld met een schoolleidersopleiding of de bereidheid heeft deze te volgen.
- ▶ belijdend lid is van één van de reformatorische kerken die deel uitmaken van de achterban van de school.
- ▶ beloond wordt conform salarisschaal DB.
- ▶ beschikbaar is voor een betrekkingssomvang van (in principe) 1,0 FTE (waarvan één dag thuiswerken bespreekbaar is).

### Procedure

Voor meer informatie over de school of voor een oriënterend kennismakingsbezoek aan de school kunt u contact opnemen met dhr. J.M. van Eckveld (adviseur VGS en interim-directeur), tel. 06-48109193. U kunt uw gemotiveerde sollicitatiebrief met CV per e-mail tot uiterlijk D.V. vrijdag 25 januari 2019 sturen naar [sollicitatie@koelmangorinchem.nl](mailto:sollicitatie@koelmangorinchem.nl) (t.a.v. bestuur Ds. Koelmanschool).

De wervings- en selectieprocedure wordt begeleid door de VGS. Een assessment maakt deel uit van de sollicitatieprocedure. De data voor de sollicitatiegesprekken zijn D.V. 6 februari (eerste gespreksronde) en 21 februari (tweede gespreksronde).

