

Koersvaste leider gezocht!

Onze ds. E. du Marchie van Voorthuysenschool staat op Urk, een voormalig eiland met een uniek karakter. Wij zijn een dorpschool, waarbij alle leerlingen vanuit het dorp Urk komen. Onze school staat bekend als een school met een betrokken team met een hart voor zorgleerlingen. De school maakt deel uit van een stichting, waarin vier scholen samenwerken onder één bestuur.

Omdat onze huidige directeur vertrokken is, zijn wij op zoek naar een opvolger. Wie wij zoeken? Een directeur die vanuit een duidelijke visie op onderwijs en identiteit richting geeft aan de school en keuzes durft te maken. Daarvoor zoekt hij verbinding en durft vertrouwen te geven. Hij is een koersvaste leider die de school verder loodst.

De Ds. E. du Marchie van Voorthuysenschool heeft op dit moment rond de 200 leerlingen (verdeeld over acht groepen) en er werken ruim 20 enthousiaste en gemotiveerde teamleden. We verwachten van de nieuwe directeur dat de reformatorische uitgangspunten hem vertrouwd en 'eigen' zijn. De nieuwe directeur weet de school naar buiten toe goed te vertegenwoordigen en is een verbindende, zichtbare figuur. Daarbij is de directeur een belangrijke drager van de door het stichtingsbestuur geformuleerde identiteit.

Wie wij zijn

De Ds. E. du Marchie van Voorthuysenschool is een school met een stichtingsbestuur, waaronder vier scholen ressorteren. Dit vrijwilligersbestuur bestaat uit leden de Oud Gereformeerde Gemeente in Nederland te Urk. De stichting 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. Het bestuur bestaat uit een dagelijks (uitvoerend) bestuur en een algemeen bestuur. Deze laatstgenoemden treden op als toezichthouders, waarmee het bestuur werkt volgende de principes van de Code Goed bestuur. Er ligt een formele band met de Oud Gereformeerde Gemeente in Nederland van Urk. Het personeel en de kinderen hebben een diverse kerkelijke achtergrond. De school hanteert een gesloten toelatings- en aannamebeleid. De school is aangesloten bij het reformatorische samenwerkingsverband Berséba en bij besturenorganisatie VGS.

Afgezien van de identiteit, krijgt de directeur veel ruimte om het beleid vorm en inhoud te geven op de school. Daarnaast is er praktische en beleidsmatige samenwerking tussen de directeuren van de vier scholen, de directies komen tweewekelijks bij elkaar.

Organisatie en onderwijs

Het schoolgebouw staat in een woonwijk. Het gebouw is bouwkundig in goede staat en de huisvesting is toereikend. Het gebouw bestaat uit acht lokalen, een speelzaal en diverse nevenruimten.

De kernwaarden van de school zijn: verbinding, veiligheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid. De wens is om deze kernwaarden in de toekomst verder uit te bouwen, zowel binnen het team als richting de leerlingen.

Kwaliteit van het onderwijs is een belangrijk speerpunt voor de school; in de achterliggende jaren is daar aan gewerkt. De onderwijsresultaten zijn op dit moment boven het landelijk gemiddelde. De directeur en de (fulltime) IB'er hebben een belangrijke rol in het kwaliteitsbeleid. De cultuur van het team wordt gekenmerkt door een goede onderlinge band en een betrokken inzet. Het team is wat leeftijd betreft evenwichtig van opbouw.

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. Een goed pedagogisch klimaat is een belangrijk speerpunt op de school. De nieuwe directeur functioneert daarin als een natuurlijke gezagsdrager. Het verder werken aan goed onderwijs, een goed pedagogisch klimaat en het ontwikkelen van een professionele teamcultuur zijn speerpunten in de komende jaren. De school heeft van oudsher een warm hart voor de zorg. Dit vertaalt zich in een school met een breed ondersteuningsprofiel.

Verantwoordelijkheid

De school kent een betrokken bestuur. Dit bestuur bestaat uit negen personen, drie van hen zijn uitvoerende bestuurders en zes van hen functioneren als interne toezichthouders.

De directeuren van de vier scholen hebben een belangrijke adviserende stem in het beleid en bereiden een groot deel van het beleid voor. Het bestuur stelt dit beleid vervolgens vast. De directeur rapporteert dan periodiek richting het bestuur over de voortgang van het beleid. Ook functioneert het bestuur als een klankbord voor verschillende onderwerpen. Het onderwerp identiteit is 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.

De directeur draagt zorg voor een adequate interne en externe communicatie en kan de school naar buiten toe actief vertegenwoordigen, waarbij hij de school duidelijk een gezicht weet te geven. 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.

De school werkt vanuit het begrip 'resultaatverantwoordelijkheid', waarbij gestuurd wordt op de eigen verantwoordelijkheid van de leerkracht. Om samenwerking te bevorderen, worden regelmatig zgn. 'bordsessies' gehouden. Dit wordt gebruikt om een open cultuur te bevorderen en samen te werken aan goed onderwijs en onderlinge openheid.

Eigenschappen

De nieuwe directeur is het gezicht van de Ds. E. du Marchie van Voorthuysenschool. 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 geven een duidelijk profiel aan de school. De nieuwe directeur 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 rekening met de bredere samenstelling van de ouders en het personeel. De directeur vaart dus een duidelijke koers, maar doet dit 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 samenbindend leider die op zoek is naar samenhang. Tegelijkertijd heeft hij ook een duidelijk doel voor ogen en weet hij 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 langer een belangrijke speerpunt voor de Ds. E. du Marchie van Voorthuysenschool. 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 teamleden. Het verder werken aan goed onderwijs en een passend ondersteuningsprofiel en de daarbij behorende professionele teamvaardigheden is een speerpunt voor de komende jaren.

Leiding geven aan beleid en processen

De directeur stelt (al dan niet met de andere directeuren) beleid op en maakt daarbij gebruik van de expertise in het team. Hij weet ook relevante betrokkenen zoals de ouders en 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.

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: OGGinN, GG(iN), CGK (Bewaar het Pand) of HHK.
- beloond wordt conform salarisschaal DB.
- beschikbaar is voor een fulltime betrekkingsomvang, bij voorkeur per DV 1 januari 2020.

Procedure

De werving en selectie wordt begeleid door de VGS. Voor meer informatie zie: www.vgs.nl/vacature-urk.

Voor meer informatie over de school en de inhoud van de functie kunt u contact opnemen met: M.C.H. van der Lingen (directeur a.i.), tel. 06-49770083. Een kennismakingsgesprek wordt op prijs gesteld.

Uw sollicitatie (met CV incl. kerkelijke en zakelijke referenties) verwachten wij uiterlijk D.V. vrijdag 25 oktober per e-mail, gericht aan Marco van Ekeveld / m.vaneckeveld@vgs.nl.

Een assessment maakt deel uit van de sollicitatieprocedure. De data voor de sollicitatiegesprekken zijn D.V. 4 november (eerste gespreksronde) en 13 of 14 november (tweede gespreksronde).