

Functiebeschrijving: Directeur DA

Organisatie	:	Swalm & Roer
Salarisschaal	:	DA (10)
Werkterrein	:	Management – Directie/Bestuur
Activiteiten	:	Beleids- en bedrijfsvoeringsondersteunende werkzaamheden Coördinatie van activiteiten en processen
Kenmerkscores	:	43343 43333 43 43
Datum	:	Augustus 2017

Context/typering

Onderwijsstichting Swalm & Roer is het bevoegd gezag van 23 scholen voor primair onderwijs: 22 'reguliere' basisscholen en 1 basisschool voor speciaal basisonderwijs. De stichting heeft ongeveer 5.650 leerlingen en 550 medewerkers. De scholen zijn gelegen in de gemeente Roermond en in de gemeente Roerdalen. Ze liggen in stadswijken en in dorpskernen, in bovenmodale wijken, in achterstandswijken en in wijken met overwegend allochtone inwoners. Swalm & Roer kent katholiek, protestants-christelijk, algemeen bijzonder en openbaar onderwijs. De stichting is er voor ieder kind en de leerling staat centraal. De organisatie is efficiënt ingericht met verantwoordelijkheden laag in de organisatie.

Swalm & Roer kent een Raad van Toezicht, een voorzitter College van Bestuur en integraal verantwoordelijke schooldirecteuren. De directeuren vormen gezamenlijk een directeurenoverleg: een adviesorgaan voor het College van Bestuur. Het College van Bestuur en de scholen worden ondersteund door een stafbureau op het gebied van onderwijs, financiën, personeel en beheer. De scholen staan midden in de samenleving en zijn in goede verbinding met de omgeving. Zij hebben een eigen gezicht, bieden ruimte voor diversiteit en kwalitatief goed, passend en toekomstgericht onderwijs, met ruim aandacht voor brede maatschappelijke vorming. De organisatie is een lerende organisatie en werkt volgens de principes van het Rijnlants denken: de menselijke maat, professionele samenwerking, partnerschap, brede waardecreatie en waardering van vakmanschap.

Leidinggeven bij Swalm & Roer is vanuit een voorbeeldrol leidinggeven aan talentontwikkeling van kinderen en medewerkers. De directeur is een authentiek leider, verbindt mensen, kennis en ontwikkelingen en overbrugt tegenstellingen. De directeur is een maatschappelijk ondernemer en stuurt op innovatie en goede resultaten waarbij er sprake is van verantwoordelijkheid nemen, verantwoorden en besluiten nemen. Als onderwijskundig leider met kennis van leerprocessen en inhoudelijke betrokkenheid geeft de directeur ruimte en grijpt in waar dat nodig is. De directeur kan autonoom zijn, staat en gaat voor de eigen school en werkt vanuit het collectieve belang samen: loyaliteit en solidariteit. De directeur inspireert en motiveert medewerkers en is communicatief sterk. Swalm & Roer sluit aan bij de op wetenschappelijk onderzoek berustende vijf aspecten van effectief leiderschap zoals vastgelegd in de beroepsstandaard voor schoolleiders PO. De directeur heeft taken en bevoegdheden gemandateerd gekregen van het College van Bestuur, vastgelegd in het managementstatuut.

De directeur DA heeft de RDO-registratie en is een vakbekwaam schoolleider in een situatie met ingeperkte complexiteit: een situatie met circa 150 leerlingen of een beperkte opdracht (operationeel en nauwelijks beleidsmatig) en werkzaam binnen duidelijke en uitgewerkte centrale beleidskaders of in mindere mate integrale verantwoordelijkheid. Er is regelmatig sprake van aanvullende ondersteuning, begeleiding of co-management voor de directeur DA op een of meerdere resultaatgebieden. In de praktijk kan dit niveau als aanlooptniveau gehanteerd worden bij een startend directeur. Na een periode van ontwikkeling van in principe 1 jaar volgt, na een positieve beoordeling, verzwaring van de functie en promotie naar directeur DB.

Werkzaamheden/resultaatgebieden

1. Visie gestuurd werken.

De schoolleider geeft leiding aan het ontwikkelen en concretiseren van een gezamenlijke visie op onderwijs en draagt deze visie uit teneinde onderwijsprocessen en leerresultaten te optimaliseren.

- Levert bijdragen aan ontwikkeling van onderwijsbeleid en adviseert het College van Bestuur hierover.
- Signaleert, analyseert en vertaalt relevante in- en externe ontwikkelingen (onderwijs, welzijn, jeugdzorg, gemeente et cetera), in overleg met het College van Bestuur, naar uitvoeringsplannen.
- Vertaalt de overkoepelende (onderwijskundige) kaders naar de school, werkt dit uit in gedragslijnen, werkprocessen en jaarplannen en is verantwoordelijk voor implementatie en evaluatie daarvan.
- Draagt zorg voor de uitvoering van besluiten van het College van Bestuur op de school.

2. In relatie staan tot de omgeving.

De schoolleider anticipeert op ontwikkelingen in de omgeving en beïnvloedt deze doelbewust vanuit ondernemerschap, teneinde onderlinge relaties, onderwijsprocessen en leerresultaten te optimaliseren.

- Draagt bij aan de positionering, afstemming en verankering van de school in de omgeving/ samenleving en werkt als maatschappelijk ondernemer aan waarde creatie voor school en omgeving.
- Geeft vorm aan de positie van ouders/verzorgers als educatief partners en onderhoudt de contacten.
- Onderhoudt contacten met relevante scholen, instellingen en dergelijke gericht op afstemming van onderwijs- en werkprocessen.
- Beslist, binnen bestuurlijke kaders en op advies van specialisten, over het doorverwijzen van leerlingen naar hulpinstanties en specialisten en over toelating, verwijdering en sancties richting leerlingen.

3. Vormgeven aan organisatiekenmerken vanuit een onderwijskundige gerichtheid.

De schoolleider geeft in dialoog met medewerkers vorm aan organisatiekenmerken vanuit kennis van hun onderlinge samenhang en met het oog op optimaliseren van de leerlingresultaten in een brede context.

- Bewaakt de doelstelling, identiteit en het gewenste pedagogisch-didactisch klimaat in de school
- Draagt mede zorg voor een kwalitatief goed, toekomstgericht en passend onderwijs met gebruik van moderne (leer)middelen, ICT en sociale media, bewaakt kwaliteit en organiseert/stimuleert innovatie.
- Coördineert het onderwijs en de leerlingenzorg op de school en voert overleg met de MR.
- Signaleert dreigende problemen in onderwijs, uitvoering en organisatie en adviseert het College van Bestuur over te nemen maatregelen.
- Stuurt (mede) de ondersteunende processen in de school aan: opstellen jaarbegroting en -verslag, brede praktische, facilitaire en organisatorische taken, ondersteunende werkzaamheden en dergelijke.

4. Hanteren strategieën ten behoeve van samenwerking, leren en onderzoeken op alle niveaus.

De schoolleider hanteert leiderschapsstrategieën die gericht zijn op het bevorderen van samenwerking, leren van leraren en onderzoek op alle niveaus binnen de organisatie teneinde de school- en onderwijsontwikkeling te bevorderen.

- Geeft vanuit verschillende leiderschapsstijlen (situationeel) sturing aan de medewerkers.
- Stuurt op de ontwikkeling van medewerkers naar vakbekwame professionals, stimuleert en creëert mogelijkheden voor ontwikkeling en organiseert (team)scholing en -professionalisering.
- Voert de systematiek van functioneren en beoordelen uit, inclusief personeelszorg, en adviseert het College van Bestuur over rechtspositionele maatregelen.
- Schept een klimaat in de school waarin medewerkers worden gestimuleerd om samen te werken, verantwoordelijkheid te nemen, kennis en ervaring te delen en van elkaar te leren.

5. Hoger orde denken.

De schoolleider analyseert zaken diepgaand op basis van adequate informatieverzameling en vanuit alternatieve denkmodellen, en brengt ze in verband met alle factoren in de bredere organisatie die een rol spelen bij het leren van leerlingen.

- Analyseert structureel de brede schoolresultaten (onderwijsopbrengsten, veiligheid, tevredenheid, gering aantal klachten) en formuleert op basis daarvan verbetervoorstellen.
- Reflecteert op het eigen handelen, effecten van eigen gedrag, vraagt actief feedback vanuit de omgeving en werkt van daaruit onderbouwd en systematisch aan de eigen ontwikkeling.
- Neemt deel aan schooloverstijgende projecten (projectmanagement).

Kader, bevoegdheden en verantwoordelijkheden

Verantwoording: aan het College van Bestuur over kwaliteit van het visie-gestuurd werken, het verankeren van de school in de omgeving, het algehele leidinggeven en over kwaliteit en ontwikkeling van de school.

Kader: de specifieke beleidskaders van het College van Bestuur, de onderwijs wet- en regelgeving en het voor de school beschikbare budget.

Beslist bij/over: het leveren van bijdragen aan het onderwijsbeleid, het positioneren van de school in de omgeving, het aangaan en onderhouden van in- en externe contacten, het bewaken en ontwikkelen van kwaliteit van de school, de coördinatie van onderwijs- en beheersprocessen, het leidinggeven aan de medewerkers en de eigen ontwikkeling.

Kennis en vaardigheden

- Heeft een (gecertificeerde) schoolleidersopleiding gevolgd, beschikt over de basiskwalificaties en voldoet aan de registratiecriteria voor (her)registratie in het schoolleidersregister PO.
- Kennis op hoofdlijnen van de (ontwikkelingen in) het primair onderwijs en van de organisatie van onderwijskundige processen en van het Rijnlands model (theorie en praktijk).
- Kennis van en inzicht in processen van bedrijfsvoering, Inzicht in de brede (bovenschoolse) organisatie, de relatie met de omgeving en in vraagstukken die zich op andere, aanpalende, terreinen voordoen.
- Vaardigheid in het adviseren aan het College van Bestuur, in het organiseren en begeleiden van werkprocessen, in het onderhouden van in- en externe contacten en in het aansturen van medewerkers (professionals) inclusief situationeel sturen, coachen, omgaan met weerstanden, resultaatgericht sturen.

Contacten

- Met het College van Bestuur over diverse aangelegenheden de school betreffende om te informeren, te adviseren, verantwoording af te leggen en af te stemmen.
- Met collega-directeuren en stafmedewerkers om af te stemmen, te informeren en te ontwikkelen.
- Met medewerkers over hun werkzaamheden om aan te sturen, af te stemmen en te ondersteunen.
- Met ouders en medezeggenschap over te nemen of genomen beslissingen om relevante aangelegenheden met hen af te stemmen en/of hierover te onderhandelen.
- Met hulpinstanties/specialisten over problemen om tot oplossingsrichtingen voor leerlingen te komen.
- Met overige maatschappelijke organisaties en ondernemingen over ontwikkelingen in de wijk.

Functiebeschrijving: Directeur DB

Organisatie	:	Stichting Swalm & Roer
Salarisschaal	:	DB (11)
Werkterrein	:	Management – Directie/Bestuur
Activiteiten	:	Beleid voorbereiden, ontwikkelen, implementeren en evalueren Coördinatie van activiteiten en processen
Kenmerkscores	:	44343 43334 43 43
Datum	:	Augustus 2017

Context/typering

Onderwijsstichting Swalm & Roer is het bevoegd gezag van 23 scholen voor primair onderwijs: 22 'reguliere' basisscholen en 1 basisschool voor speciaal basisonderwijs. De stichting heeft ongeveer 5.650 leerlingen en 550 medewerkers. De scholen zijn gelegen in de gemeente Roermond en in de gemeente Roerdalen. Ze liggen in stadswijken en in dorpskernen, in bovenmodale wijken, in achterstandswijken en in wijken met overwegend allochtone inwoners. Swalm & Roer kent katholiek, protestants-christelijk, algemeen bijzonder en openbaar onderwijs. De stichting is er voor ieder kind en de leerling staat centraal. De organisatie is efficiënt ingericht met verantwoordelijkheden laag in de organisatie.

Swalm & Roer kent een Raad van Toezicht, een voorzitter College van Bestuur en integraal verantwoordelijke schooldirecteuren. De directeuren vormen gezamenlijk een directeurenoverleg: een adviesorgaan voor het College van Bestuur. Het College van Bestuur en de scholen worden ondersteund door een stafbureau op het gebied van onderwijs, financiën, personeel en beheer. De scholen staan midden in de samenleving en zijn in goede verbinding met de omgeving. Zij hebben een eigen gezicht, bieden ruimte voor diversiteit en kwalitatief goed, passend en toekomstgericht onderwijs, met ruim aandacht voor brede maatschappelijke vorming. De organisatie is een lerende organisatie en werkt volgens de principes van het Rijnlants denken: de menselijke maat, professionele samenwerking, partnerschap, brede waardecreatie en waardering van vakmanschap.

Leidinggeven bij Swalm & Roer is vanuit een voorbeeldrol leidinggeven aan talentontwikkeling van kinderen en medewerkers. De directeur is een authentiek leider, verbindt mensen, kennis en ontwikkelingen en overbrugt tegenstellingen. De directeur is een maatschappelijk ondernemer en stuurt op innovatie en goede resultaten waarbij er sprake is van verantwoordelijkheid nemen, verantwoorden en besluiten nemen. Als onderwijskundig leider met kennis van leerprocessen en inhoudelijke betrokkenheid geeft de directeur ruimte en grijpt in waar dat nodig is. De directeur kan autonoom zijn, staat en gaat voor de eigen school en werkt vanuit het collectieve belang samen: loyaliteit en solidariteit. De directeur inspireert en motiveert medewerkers en is communicatief sterk. Swalm & Roer sluit aan bij de op wetenschappelijk onderzoek berustende vijf aspecten van effectief leiderschap zoals vastgelegd in de beroepsstandaard voor schoolleiders PO. De directeur heeft taken en bevoegdheden gemandateerd gekregen van het College van Bestuur, vastgelegd in het managementstatuut.

De directeur DB heeft de RDO-registratie en is een vakbekwaam schoolleider met ervaring die werkt vanuit integrale verantwoordelijkheid (binnen de bestuurlijke kaders) op een school van circa 250 leerlingen met één of meer vestigingen. De bestuurlijke kaders zijn overkoepelend geformuleerd en daarbinnen is de directeur DB verantwoordelijk voor alle operationele aspecten op school. Er is een beleidsmatige opdracht op schoolniveau (ontwikkeling en innovatie) en op bovenschools niveau door het (mede) uitwerken van bestuursbeleid naar beleid op de verschillende beleidsterreinen.

Werkzaamheden/resultaatgebieden

1. Visie gestuurd werken.

De schoolleider geeft leiding aan het ontwikkelen en concretiseren van een gezamenlijke visie op onderwijs en draagt deze visie uit teneinde onderwijsprocessen en leerresultaten te optimaliseren.

- Organiseert processen van visieontwikkeling op de school, vertaalt visie in (onderwijs)beleidsplannen (schoolplan) en werkprocessen en is verantwoordelijk voor implementatie en evaluatie daarvan.
- Signaleert, analyseert en vertaalt relevante in- en externe ontwikkelingen (onderwijs, welzijn, jeugdzorg, gemeente et cetera) naar beleidsvoorstellen en plannen voor de school.
- Adviseert het College van Bestuur over de onderwijskundige beleidskaders en de onderwijskundige ontwikkeling van de gehele organisatie Swalm & Roer (Koersplan).

- Vertaalt de door het College van Bestuur vastgestelde koers en meerjarenbeleidskaders naar koers en beleid voor de school en draagt zorg voor de uitvoering van besluiten van het College van Bestuur.
- Vertaalt beleid naar concrete jaarplannen, uitvoeringsprogramma's, gedragslijnen et cetera, neemt besluiten in dit kader en is verantwoordelijk voor implementatie en evaluatie.

2. In relatie staan tot de omgeving.

De schoolleider anticipeert op ontwikkelingen in de omgeving en beïnvloedt deze doelbewust vanuit ondernemerschap, teneinde onderlinge relaties, onderwijsprocessen en leerresultaten te optimaliseren.

- Positioneert de school in de omgeving/samenleving en zoekt samenwerking en verbinding.
- Organiseert afstemming en brede verankering van de school in de omgeving/samenleving en werkt als maatschappelijk ondernemer aan waardecreatie voor de school en de omgeving.
- Geeft vorm aan de positie van ouders/verzorgers en andere belanghebbenden als educatief partners en onderhoudt de contacten in dat kader.
- Onderhoudt contacten met relevante scholen/instellingen/organisaties gericht op afstemming van onderwijs en leerlingenzorg, doorlopende leerlijnen en positionering van de school.
- Neemt deel aan schooloverstijgende overlegsituaties gericht op afstemming van onderwijs- en werkprocessen en adviseert collega's en het College van Bestuur over (meerjaren)plannen.
- Beslist, binnen bestuurlijke kaders en op advies van specialisten, over het doorverwijzen van leerlingen naar hulpinstanties en specialisten en over toelating, verwijdering en sancties richting leerlingen.

3. Vormgeven aan organisatiekenmerken vanuit een onderwijskundige gerichtheid.

De schoolleider geeft in dialoog met medewerkers vorm aan organisatiekenmerken vanuit kennis van hun onderlinge samenhang en met het oog op optimaliseren van de leerlingresultaten in een brede context.

- Bewaakt de doelstelling, identiteit en het gewenste pedagogisch-didactisch klimaat in de school.
- Geeft vorm aan de kwaliteitszorg en -ontwikkeling, bewaakt de kwaliteit en organiseert/stimuleert innovatie en ontwikkeling van onderwijs en (in samenhang) van de brede organisatie.
- Draagt zorg voor een aanbod van kwalitatief goed, toekomstgericht en passend onderwijs met gebruik van moderne (leer)middelen, ICT en sociale media.
- Organiseert en stuurt het onderwijs en de leerlingenzorg op de school en voert overleg met de MR.
- Signaleert dreigende problemen in onderwijs, uitvoering en organisatie en organiseert naar eigen inzicht passende oplossingen, binnen bestuurlijke kaders.
- Stuurt de ondersteunende processen: opstellen begroting en jaarverslag, facilitaire zaken, praktische en organisatorische taken, ondersteunende werkzaamheden, personeelszaken en dergelijke.
- Ziet toe op de facilitaire stand van zaken (o.a. veiligheids- en gezondheidsaspecten met betrekking tot gebouwen en terreinen) en adviseert het College van Bestuur hierover.

4. Hanteren strategieën ten behoeve van samenwerking, leren en onderzoeken op alle niveaus.

De schoolleider hanteert leiderschapsstrategieën die gericht zijn op het bevorderen van samenwerking, leren van leraren en onderzoek op alle niveaus binnen de organisatie teneinde de school- en onderwijsontwikkeling te bevorderen.

- Geeft vanuit verschillende leiderschapsstijlen (situationeel) sturing aan de medewerkers.
- Stuurt op de ontwikkeling van medewerkers naar vakbekwame professionals, stimuleert en creëert mogelijkheden voor ontwikkeling en organiseert (team)scholing en -professionalisering.
- Schept een klimaat in de school waarin medewerkers worden gestimuleerd om samen te werken, verantwoordelijkheid te nemen, kennis en ervaring te delen en van elkaar te leren.
- Voert de systematiek van functioneren en beoordelen uit, inclusief personeelszorg, en adviseert het College van Bestuur over rechtspositionele maatregelen.
- Adviseert het College van Bestuur en stafmedewerkers over personele vraagstukken op de school, over beleid ten aanzien van personeel en levert bijdragen aan ontwikkeling van het personeelsbeleid.

5. Hoger orde denken.

De schoolleider analyseert zaken diepgaand op basis van adequate informatieverzameling en vanuit alternatieve denkmodellen, en brengt ze in verband met alle factoren in de bredere organisatie die een rol spelen bij het leren van leerlingen.

- Volgt en analyseert relevante in- en externe ontwikkelingen, actueel onderzoek, maatschappelijke discussies et cetera, die van invloed kunnen zijn op onderwijs- en organisatie(ontwikkeling).
- Werkt vanuit een onderzoekende houding, verbindt opvattingen/ervaringen/concepten en werkt mee aan multidisciplinaire projecten, ook op overkoepelend niveau (projectmanagement).
- Analyseert structureel de brede schoolresultaten (onderwijsopbrengsten, veiligheid, tevredenheid, gering aantal klachten) en formuleert op basis daarvan verbetervoorstellen.
- Reflecteert op het eigen handelen, effecten van eigen gedrag, vraagt actief feedback vanuit de omgeving en werkt van daaruit onderbouwd en systematisch aan de eigen ontwikkeling.

Kader, bevoegdheden en verantwoordelijkheden

Verantwoording: aan het College van Bestuur over de visieontwikkeling, het proces van beleidsontwikkeling en de kwaliteit van beleid, over het invulling geven aan omgevingsgerichtheid/verankering van de school in de samenleving, de organisatorische sturing, het leidinggeven aan medewerkers en de resultaten van de school.

Kader: de specifieke en soms ook ruimer geformuleerde beleidskaders van het College van Bestuur, de onderwijs wet- en regelgeving en het voor de school beschikbare budget.

Beslist bij/over: het organiseren van processen van visieontwikkeling, het ontwikkelen van beleids- en uitvoeringsplannen voor de school, de bijdrage aan de bovenschoolse beleidsontwikkeling, het vormgeven aan de positie van de school in de lokale samenleving, de kwaliteitsontwikkeling en –bewaking, het sturen van onderwijs- en beheersprocessen en de medewerkers, het vormgeven aan de eigen professionalisering en het aangaan en onderhouden van in- en externe contacten

Kennis en vaardigheden

- Heeft een (gecertificeerde) schoolleidersopleiding gevolgd, beschikt over de basiskwalificaties en voldoet aan de registratiecriteria voor (her)registratie in het schoolleidersregister PO.
- Brede of gespecialiseerde kennis van de (ontwikkelingen in) het primair onderwijs, van de organisatie van onderwijskundige processen en van het Rijnlants model (theorie en praktijk).
- Kennis van ondersteunende beleidsterreinen, processen van beleidsontwikkeling en bedrijfsvoering.
- Kennis van en inzicht in processen van bestuurlijke besluitvorming, bovenschoolse beleidsontwikkeling e.d.
- Inzicht in de brede (bovenschoolse) organisatie, de relatie met de omgeving en in vraagstukken die zich op andere, aanpalende, terreinen voordoen.
- Vaardigheid in het adviseren aan het College van Bestuur, in het organiseren en begeleiden van werkprocessen, in het onderhouden van (meer complexe) in- en externe contacten
- Vaardigheid in het aansturen van medewerkers (professionals) inclusief situationeel sturen, coachen, omgaan met weerstanden, resultaatgericht sturen, ruimte en rekenschap.

Contacten

- Met het College van Bestuur over diverse aangelegenheden de school betreffende om te informeren, te adviseren, verantwoording af te leggen en af te stemmen.
- Met collega-directeuren en stafmedewerkers over school- en bovenschoolse zaken en over beleid en maatregelen om af te stemmen, te informeren, te ontwikkelen en (beleids)afspraken te maken.
- Met medewerkers over hun werkzaamheden om aan te sturen, af te stemmen en te ondersteunen.
- met ouders en medezeggenschap over te nemen of genomen beslissingen en om relevante aangelegenheden met hen af te stemmen en/of hierover te onderhandelen.
- Met vertegenwoordigers uit het lokale onderwijsveld (scholen/instellingen) en bij gemeenten over onderwijs om af te stemmen en tot positiebepaling te komen (in overleg met het College van Bestuur).
- Met hulpinstanties/specialisten over problemen om tot oplossingsrichtingen voor leerlingen te komen.
- Met overige maatschappelijke organisaties en ondernemingen over ontwikkelingen in de wijk.

