

Werkzaamheden directeur:

1. Leiding en sturing onderwijs en organisatie van de school:

- organiseert het onderwijs en de leerlingenzorg op de school;
- bewaakt de kwaliteit van de werkzaamheden (kwaliteitszorg);
- bewaakt de doelstelling, identiteit en het gewenste pedagogisch-didactisch klimaat van de school;
- organiseert passende oplossingen voor (dreigende) problemen in de onderwijsuitvoering;
- neemt deel aan school overstijgende overlegsituaties, gericht op afstemming van onderwijs- en werkprocessen;
- onderhoudt de contacten met relevante scholen/instellingen gericht op afstemming van onderwijs en leerlingenzorg, o.a. in het samenwerkingsverband;
- onderhoudt de contacten met ouders/verzorgers van leerlingen van de school;
- voert het overleg met de medezeggenschapsraad.

2. Beleidsontwikkeling (school):

- volgt en analyseert interne en externe ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op het functioneren van de organisatie;
- vertaalt de door het bestuur vastgestelde strategische beleidslijnen in meerjaren onderwijsprogrammering en jaarplannen voor de school;
- is verantwoordelijk voor het voorbereiden, ontwikkelen, implementeren en evalueren van het onderwijsbeleid binnen de school c.q. de locaties;
- adviseert het bestuur over te ontwikkelen beleidsdoelen, vernieuwing van het onderwijsbeleid en de onderwijsprogrammering;
- adviseert het bestuur in het overleg met de gemeente over de totstandkoming van de educatieve agenda van de lokale overheid;
- adviseert en informeert het bestuur over de jaarlijkse en meerjarenplannen en programma's van de school en legt beleidsvoorstellen voor aan het bestuur;
- realiseert school overstijgende multidisciplinaire meerjaren beleidsprojecten;
- participeert in de meningsvorming in de vergaderingen van het bestuur;
- neemt deel aan school overstijgende beleidscommissies en vertegenwoordigt het bestuur naar externe overlegpartners.

3. Uitvoering onderwijsproces:

- draagt zorg voor de opstelling van de begroting en het jaarverslag van de school;
- draagt zorg voor de uitvoering van besluiten van het bestuur;
- beslist binnen vastgestelde kaders en afspraken over toelating en verwijdering van leerlingen;
- beslist op advies van specialisten over het doorverwijzen van leerlingen naar hulpinstanties en specialisten.

4. Personeelsmanagement:

- geeft leiding aan de medewerkers op de school;
- stimuleert en creëert mogelijkheden voor de ontwikkeling en begeleiding van medewerkers;
- voert functionerings- en beoordelingsgesprekken met de medewerkers;
- is verantwoordelijk voor de personele zorg en het personeelsbeheer op de school;
- is verantwoordelijk voor de werving en selectie van personeel voor de school;
- adviseert het bestuur over personele vraagstukken op de school;
- levert een bijdrage aan de ontwikkeling van het personeelsbeleid van de organisatie.

Competenties directeur:

1. Visie-gestuurd werken

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

Specifiek:

Focus op het primair proces:

De directeur ontwikkelt samen met het team de (onderwijs)visie van de school, en stelt op basis daarvan op schoolniveau strategische doelen op.

Competent in onderzoek:

De directeur baseert zich op extern en intern onderzoek bij het formuleren van een visie en doelen voor de school.

2. In relatie staan met de omgeving

De directeur anticipeert op ontwikkelingen in de omgeving en beïnvloedt deze doelbewust vanuit ondernemerschap, teneinde onderlinge relaties, onderwijsprocessen en leerresultaten te optimaliseren. Onder omgeving verstaan we bestuur, wet- en regelgeving, ouders, maatschappelijke omgeving en andere relevante organisaties.

Specifiek:

Ondernemerschap:

De directeur onderscheidt en creëert kansen, anticipeert op bedreigingen en ontwikkelingen in de omgeving en vertaalt dit naar de ontwikkeling van de school.

Externe samenwerking:

De directeur bouwt netwerkrelaties op, onderhoudt deze en opereert daarbij effectief in het krachtenveld van verschillende opvattingen en belangen.

Competent in onderzoek:

De directeur betreft kennis uit extern onderzoek en informatie uit de omgeving bij de aansturing van nieuwe ontwikkelingen in de eigen school ter verbetering van onderwijsprocessen en leerling resultaten en de positie van de school.

3. Vormgeven aan organisatiekenmerken vanuit een onderwijskundige gerichtheid

De directeur geeft in dialoog met medewerkers vorm aan organisatiekenmerken vanuit kennis van hun onderlinge samenhang en met het oog op het optimaliseren van de leerresultaten. Onder organisatiekenmerken verstaan we structuur, cultuur, onderwijsorganisatie, personeel en faciliteiten.

Specifiek:

Organisatiebeleid en beheer:

De directeur realiseert een optimale inzet van tijd, mensen en middelen met het oog op beoogde onderwijsprocessen en leerresultaten op schoolniveau.

Financieel management:

De directeur voert risicoanalyses uit en stelt meerjarige begrotingen, formatieplannen, investeringsplannen en investeringsbegrotingen op en vast, ter goedkeuring door de bestuurder.

Organisatieontwikkeling:

De directeur geeft op cyclische wijze vorm aan de duurzame ontwikkeling van de school en borgt, onderhoudt en verbetert de kwaliteit van deze ontwikkeling.

Leiding geven aan het onderwijsproces::

De directeur geeft in dialoog met medewerkers vorm en inhoud aan het onderwijsproces, vanuit kennis van onderwijsleerprocessen.

Personeelsmanagement::

De directeur bevordert en houdt zicht op de kwaliteit van het functioneren van docenten, maakt in dit kader duidelijke werk- en professionaliseringsafspraken, ziet toe op het vastleggen, naleven en cyclisch evalueren van deze afspraken en verbindt er consequenties aan.

Competent in onderzoek:

De directeur verzamelt informatie over de verschillende organisatiekenmerken, relateert deze aan extern onderzoek naar organisatieontwikkeling en baseert beslissingen hierop.

4. **Hanteren van strategieën t.b.v. samenwerking, leren en onderzoeken op alle niveaus**

De directeur 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. Vormen van leiderschap die samenwerking, leren en onderzoek bevorderen zijn transformatief, moreel, inspirerend, onderzoeksmatig en gedeeld leiderschap.

Specifiek:

Interpersoonlijke competentie:

De directeur heeft kennis van en inzicht in communicatieprocessen. Hij geeft deze zodanig vorm dat zij de ontwikkeling van het onderwijs en de school bevorderen.

Aansturen van professionals:

De directeur zet passende leiderschapsstrategieën in en schept daarmee een klimaat waarin medewerkers gestimuleerd worden verantwoordelijkheid te nemen en waarin zij zich gemotiveerd en gewaardeerd voelen.

Competent in onderzoek:

De directeur creëert een cultuur waarin docenten bereid en competent zijn om hun eigen onderwijs en de resultaten daarvan te onderzoeken, en waarin beslissingen over onderwijs, schoolontwikkeling en inzet/professionalisering van personeel worden gebaseerd op externe en interne onderzoeksgegevens.

5. **Hogere orde denken**

De directeur 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

Specifiek:

Competent in zelfsturing:

De directeur reflecteert op het effect van zijn eigen handelen, treedt hierover in gesprek met teamleden en collega-directeuren en neemt deel aan intervisiebijeenkomsten/visitatie trajecten. Op basis van de inzichten die dit oplevert past hij zijn handelen waar nodig aan.

Interpersoonlijke competentie:

De directeur handelt vanuit inzicht in de samenhang tussen alle factoren (visie, gewenste opbrengsten, omgeving van de school, wettelijke kaders en regelgeving en kenmerken van de schoolorganisatie) die een rol spelen bij het leren van de leerlingen en leraren.

Competent in onderzoek:

De directeur benadert onderwerpen en problemen vanuit meerdere invalshoeken, verkent meerdere oplossingsrichtingen op basis van interne en externe onderzoeksresultaten en maakt anderen mede verantwoordelijk.