

BOOR-schoolleidersprofiel sector po en (v)so

Salarisschaal:	(DB)
Werkterrein:	Management
Activiteiten:	Beleid voorbereiden, ontwikkelen, implementeren en evalueren Coördineren van activiteiten en processen

Typering

De schoolleider is verantwoordelijk voor het leidinggeven aan de talentontwikkeling van kinderen. Met dat vertrekpunt wordt, binnen bovenschoolse kaders, leidinggegeven aan de ontwikkeling van onderwijs, medewerkers en de organisatie. De schoolleider krijgt leiding van de bovenschools directie die een bestuurlijke rol vervult (hierna bestuur). De schoolleider en heeft taken en bevoegdheden gemandateerd gekregen van het bestuur, die zijn vastgelegd in een managementstatuut. De opdracht van de schoolleider wordt periodiek vastgelegd in een managementcontract.

Competenties

BOOR gaat uit van de 'beroepenstandaard voor schoolleiders in het primair onderwijs'. Deze berust op een stevig wetenschappelijk fundament en vormt de vertaalslag van vijf aspecten van effectief leiderschap in vijf basiscompetenties. Aan deze competenties zijn BOOR-specifieke *accenten*, werkzaamheden/resultaatgebieden gekoppeld.

1. Visiegestuurd werken

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

werkzaamheden/resultaatgebieden

- draagt de kernwaarden van de organisatie actief uit in het dagelijks handelen;
- vertaalt de door het bestuur vastgestelde koers in beleidsplannen voor de school;
- organiseert processen van visieontwikkeling op de school en vertaalt de visie in concrete (onderwijs)plannen en methodes;
- is verantwoordelijk voor het voorbereiden, ontwikkelen, implementeren en evalueren van het onderwijs- en brede organisatiebeleid binnen de school/locaties en legt dit ter goedkeuring voor aan het bestuur;
- participeert in de meningsvorming in de scholengroepvergaderingen en directiedagen van het bestuur.

2. In relatie staan tot de omgeving

De schoolleider gaat uit van diversiteit en anticipeert met inzicht in de problematiek van grote steden op ontwikkelingen in de omgeving. De schoolleider beïnvloedt deze ontwikkelingen doelbewust vanuit ondernemerschap, om onderlinge relaties,

onderwijsprocessen en leerresultaten te optimaliseren. Dit kunnen ontwikkelingen zijn in de eigen wijk of stad, maar ook op bestuurlijk niveau of in de wet en regelgeving. Bovendien is de schoolleider zich bewust van de verbondenheid van leerlingen met hun gezin, hun wijk, de stad en relevante organisaties.

werkzaamheden/resultaatgebieden

- vertaalt de door het bestuur vastgestelde strategische beleidslijnen in de onderwijsprogrammering en jaarplannen voor de school;
- adviseert het bestuur over de totstandkoming van de educatieve agenda van de lokale overheden;
- onderhoudt de contacten met interne geledingen (zoals de mr) en relevante scholen/instellingen gericht op afstemming van onderwijs- en werkprocessen;
- neemt deel aan schooloverstijgende overlegsituaties, gericht op afstemming van onderwijs- en werkprocessen;
- geeft actief vorm aan het contact met en de rol van ouders/verzorgers als sleutel voor een succesvol educatief partnerschap.
- draagt bij aan een brede verankering van de school in de samenleving/omgeving door intensief samen te werken met partners in de omgeving, zoals de gemeente, wijkteams, jeugdzorg, culturele instellingen, sportverenigingen, adviesorganisaties en andere schoolbesturen en onderwijsinstellingen.

3. Vormgeven aan organisatiekenmerken vanuit een onderwijskundige gerichtheid

De schoolleider geeft in dialoog met medewerkers vorm aan de organisatiekenmerken vanuit kennis van hun onderlinge samenhang en met het oog op het optimaliseren van de leerlingresultaten in een brede context. Hierbij faciliteert de schoolleider de ontwikkeling van een lerende organisatie die gericht is op duurzame verbetering van de onderwijsleerprocessen waarbij persoonlijk leiderschap in alle lagen essentieel is. Onder organisatiekenmerken verstaan we structuur, cultuur, onderwijsorganisatie, personeel en faciliteiten.

werkzaamheden/resultaatgebieden

- bewaakt doelstelling, identiteit en een optimaal pedagogisch-didactisch klimaat van de school;
- organiseert het onderwijs en de leerlingenzorg op de scholen en stimuleert tot vernieuwing en continue (kwaliteit)ontwikkeling van het onderwijs;
- adviseert en informeert het bestuur over te ontwikkelen beleidsdoelen, vernieuwing van het onderwijsbeleid en onderwijsprogrammering;
- organiseert passende oplossingen voor vraagstukken in de onderwijsuitvoering;
- zorgt voor een optimale aansluiting tussen de strategische koers van de organisatie en de organisatie-inrichting van de school, die is afgestemd op het onderwijskundig concept en de doelen van de school;

- vertaalt het onderwijskundig concept en de doelen van de school naar de facilitaire situatie;
- draagt zorg voor de opstelling van de begroting en het jaarverslag van de school en legt de begroting ter goedkeuring voor aan het bestuur;
- stelt, binnen kaders van het bestuur, plannen op inzake beheer van gebouwen en faciliteiten en coördineert en ziet toe op effectieve uitvoering;

4. Hanteren strategieën voor 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 om de school- en onderwijsontwikkeling te bevorderen. Vormen van leiderschap die samenwerking, leren en onderzoek bevorderen zijn transformatief, onderwijskundig, bevlogen, moreel, onderzoeksmatig en gedeeld leiderschap.

werkzaamheden/resultaatgebieden

- handelt altijd vanuit het belang van de leerling en is eindverantwoordelijke op de school, toont leiderschap met lef en geeft effectief sturing aan een team met behulp van verschillende leiderschapsstijlen;
- stimuleert en creëert mogelijkheden voor de ontwikkeling en begeleiding van medewerkers en houdt rekening met sociale- en 21^{ste} eeuwse vaardigheden;
- scheidt een klimaat binnen de school waarin continu verbeteren de norm is en medewerkers worden gestimuleerd om zichzelf te (blijven) ontwikkelen en verantwoordelijkheid te nemen;
- spreekt medewerkers aan, confronteert en stuurt bij wanneer dat nodig is;
- faciliteert een professionele leergemeenschap waarin het onderwijs steeds onderzocht en verbeterd wordt;
- is verantwoordelijk voor de personele zorg op de school, onder andere door het voeren van gesprekken met medewerkers binnen de vastgestelde gesprekscyclus.

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.

werkzaamheden/resultaatgebieden

- Analyseert interne en externe ontwikkelingen, regelgeving, complexe en abstracte informatie over onderwijsontwikkelingen en schoolresultaten et cetera;
- Vertaalt analyses naar mogelijkheden voor verbetering van het functioneren van de school (onderwijs, personeel en organisatie-ontwikkeling) en draagt bij aan het functioneren van de andere BOOR scholen vanuit het collectieve belang van leerlingen;

- Past het eigen handelen aan op basis van verkregen inzichten in relatie tot het bereiken van overeengekomen of gewenste doelen;
- Neemt deel aan bovenschoolse visitaties/audits, reflecteert op het effect van eigen handelen, vraagt om feedback en treedt hierover in gesprek met medewerkers en collega's;
- Organiseert de eigen ontwikkeling door zelfanalyse en gerichte activiteiten overeenkomend met de professionaliseringsagenda van BOOR en het schoolleidersregister PO;

Kader, bevoegdheden & verantwoordelijkheden

- beslist bij/over: het vertalen van door het bestuur vastgestelde meerjarenplannen en koers in plannen voor de school, de beleidsontwikkeling inzake onderwijs en organisatie, het organiseren van onderwijs en leerlingenzorg, het stimuleren van vernieuwing en kwaliteitsontwikkeling, het sturen op een (financieel) gezonde organisatie en het leidinggeven aan de medewerkers op de school;
- kader: de onderwijswet- en regelgeving, landelijke richtlijnen in bestuursakkoorden, het Rotterdams onderwijsbeleid, de specifieke beleidskaders van het bestuur, de algemene strategische kaders van BOOR, het BOOR functieboek en het voor de school beschikbare budget;
- verantwoording: aan het bestuur over de beleidsontwikkeling voor de school en de bruikbaarheid van beleidsadvies, over het (onderwijskundig) leiderschap aan de school, over de positionering van de school in de omgeving, over een bij het onderwijsconcept passende organisatie-inrichting en over het in brede zin leidinggeven (vanuit een integrale benadering), inclusief bereikte resultaten (prestatieafspraken).

Kennis en vaardigheden

- de schoolleider is een actieve uitdrager van BOOR-leiderschap (de openbare identiteit, kernwaarden voor leiderschap en leiderschap met lef).
- heeft aangetoond te beschikken over de basiskwalificaties en voldoet daarmee aan de (her)registratie criteria van het Schoolleidersregister PO;
- brede theoretische en maatschappelijke kennis van (de ontwikkelingen in) het onderwijs;
- organiserende en coördinerende kennis en vaardigheden (theorie en praktijk) van (innovatieve) onderwijs- en werkprocessen in de school, opgedaan o.a. door persoonlijke ervaring;
- kennis van processen van bedrijfsvoering en inzicht in de samenhang van onderwijsprocessen en ondersteunende processen;
- inzicht in het functioneren van de organisatie en haar omgeving;
- vaardig in het leidinggeven aan professionals en uitvoeren van personeelszorg;
- communicatieve vaardigheden, empathisch vermogen en effectief handelen in conflictsituaties;
- Vaardig in het situationeel toepassen van verschillende leiderschapsstijlen bij de aansturing van medewerkers.

Contacten

- met medewerkers over de realisatie van doelen, professionele ontwikkeling en hun eigenaarschap;
- met het bestuur over diverse aangelegenheden van de school en scholengroep om te adviseren, te informeren, verantwoording af te leggen en af te stemmen;
- met collega-schoolleiders over onderwijs en organisatie om af te stemmen, te informeren en te ontwikkelen (beleid en uitvoering);
- met ouders en leden van de medezeggenschapsraad over te nemen of genomen beslissingen om relevante aangelegenheden met hen af te stemmen en/of te onderhandelen en/of te overtuigen;
- met vertegenwoordigers uit het lokale onderwijsveld (onder andere culturele instellingen, andere schoolbesturen en onderwijsinstellingen) over onderwijskundige ontwikkelingen om af te stemmen, tot positiebepaling te komen en de belangen van de school en BOOR als collectief te behartigen;
- in overleg met het bestuur, met vertegenwoordigers van de gemeente over lokaal onderwijsbeleid om tot nadere afspraken te komen;
- met hulpinstanties/specialisten over problemen om tot oplossingen of oplossingsrichtingen voor leerlingen te komen en af te stemmen over aanpak, beleid en procedures e.d.;
- met overige partners en organisaties in de omgeving over ontwikkelingen in de wijk/stad.