

## **Algemene beschrijving van de school, de functie en de procedure, oktober 2023**

### **De school**

De ONS is een christelijke basisschool met een open toelatingsbeleid die 75 jaar bestaat. Vrijwel alle kinderen uit het dorp bezoeken onze school.

De school wordt bevolkt door zowel kinderen die gewend zijn elke zondag naar de kerk te gaan en ook kinderen die onkerkelijk zijn. Elk kind mag er zijn in onze school. De school telt ca. 300 leerlingen verdeeld over 12 groepen. Er zijn ruim 30 medewerkers aan de school verbonden.

De identiteit draagt het karakter van een behoudende christelijke dorpschool. Op onze school wordt de Statenvertaling gelezen en de Psalmen uit de berijming van 1773 worden gezongen. Van elke medewerker wordt verwacht dat zij of hij de grondslag van de school onderschrijft: De Bijbel en de 3 Formulieren van Enigheid.

Het bestuur acht het van groot belang dat elke medewerker die betrokken is bij het onderwijsproces de grondslag van de school uitdraagt in leer en leven. We zijn aangesloten bij het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs Berséba.

### **Het onderwijs**

In de schoolplanperiode 2023-2027 richten we ons vooral op een aantal hoofdthema's. De kracht ligt in de beperking. Vanuit een brede audit op basis van het inspectiekader is er in 2023 een 'foto' gemaakt van de school.

Op basis van deze audit is het schoolplan ingericht. Het gaat om de volgende thema's:

#### Ontwikkelthema 1: Versterking vakmanschap van leerkrachten

##### Streefbeeld

Binnen de lessen worden de vaardigheden uit het directe instructiemodel doordacht ingezet. We stimuleren het eigenaarschap van de leerlingen wat blijkt uit een actieve en positieve werkhouding van de leerlingen die met een juiste taakaanpak hun werk doen. De begeleiding van de leerkrachten en de middelen die we daarbij inzetten bevorderen dit.

#### Ontwikkelthema 2: Werken aan verantwoord burgerschap

##### Streefbeeld

We brengen een kerndoelendekkende schoolspecifieke leerlijn (met het aanbod voor) burgerschap in praktijk. We gebruiken voor het bepalen van bij de leerlingpopulatie behorende doelen een objectief meetinstrument. Het instrument geeft ons zicht op de kennis, houding en vaardigheden van de leerlingen wat betreft burgerschap

#### Ontwikkelthema 3: Bevorderen positief gedrag

##### Streefbeeld

We hebben een heldere en gedragen visie op wat we verstaan onder (on)gewent gedrag en de manier waarop we hier preventief aan werken en consequent in zijn. Dit heeft zijn positieve weerslag op het gedrag van de leerlingen binnen en buiten de groep.

#### Ontwikkelthema 4: Stimuleren van de ouderbetrokkenheid

##### Streefbeeld

Ouders worden tijdig en adequaat geïnformeerd over, en waar nodig betrokken bij de schoolontwikkeling en overige voor hen relevante zaken. Daarvoor gebruiken we middelen (bv. nieuwsbrieven en Parro) en momenten (bv. ouderavonden en luistergesprekken). De (ervarings)deskundigheid vanuit het 'ouder zijn' wordt actief benut bij het vaststellen van de manier waarop tegemoet gekomen wordt aan de ondersteuningsbehoefte van de leerlingen.

#### Ontwikkelthema 5: Zorgen voor preventieve en groepsnabije leerlingondersteuning

##### Streefbeeld

We organiseren de extra ondersteuning van leerlingen met onderwijsbehoeften op het gebied van gedrag, meer- en hoogbegaafdheid, lezen enz. 'zo dicht mogelijk' bij de (stam)groep. De aansluiting van wat in de groep gebeurt en buiten de groep gedaan wordt is optimaal; een goede afstemming tussen de verantwoordelijke groepsleerkracht en de onderwijsassistent is daarvoor voorwaardelijk. Om dit te realiseren werken we aan de versterking van het meer- en hoogbegaafdheidsbeleid en aan de doorontwikkeling van de groepsplannen en de individuele hulpplannen.

#### 6. Niet thema-gebonden projecten actiepunten

1. Opstellen TBV voor teamleider en intern begeleider.
2. Nadere analyse werkhouding leerlingen bij rekenen.
3. Opzetten integrale visie op kwaliteitszorg.
4. Check op juiste registratie gegevens in ParnasSys.
5. Gerichtte aanpak voor twee onderpresterende groepen.
6. Opstellen analyseprocedure op schoolniveau.
7. Invoering methodes (schrijfmethode, Wonderlijk gemaakt, Creatieve vorming).

#### **De functie**

De school is een zogenaamde éénpitter. Dat betekent dat er één bestuur is, bestaande uit een toezichthoudend bestuur en een dagelijks bestuur. Dit bestuur wordt ondersteund door een directeur. Omdat de positie van éénpitter kwetsbaar is, heeft het bestuur besloten om te onderzoeken of bestuurlijke samenwerking met een ander bestuur meerwaarde zal opleveren voor het vormgeven van goed bestuur. Deze zoektocht is gestart in september 2023. Streven is om eind van het cursusjaar duidelijk te hebben of en in hoeverre een vorm van bestuurlijke samenwerking de juiste keuze is voor de continuïteit van de school.

De aan te stellen directeur zal worden betrokken bij het proces van bestuurlijke samenwerking. Het zal wel de vraag zijn of de functie wordt ingevuld in de hoedanigheid van 'directeur' of van 'directeur-bestuurder' zoals dat thans het geval is. Dit heeft alles te maken met de verantwoordelijkheden die worden toegekend aan de schoolleider in relatie tot het uiteindelijk gekozen bestuurlijk model. Qua salaris zal deze keuze geen invloed hebben. In beide gevallen heeft het bestuur ervoor gekozen om de bezoldiging van directeur-bestuurder te verstrekken, mede gelet op de kwaliteit die het bestuur van de nieuwe schoolleider verwacht. De honorering zal plaatsvinden in D12 (CAO PO). Afhankelijk van leeftijd en ervaring zal de inschaling plaatsvinden. De uitloop bedraagt per 1 juli 2023 € 6059,- bruto per maand bij een wtf van 1.0. Daarnaast wordt er

vakantiegeld uitgekeerd. Inmiddels zijn de CAO bespreking afgerond en is er een salarisverhoging voor het onderwijs afgekondigd van 10%. Een deeltijdbaan is bespreekbaar.

De directeur zal nauw samenwerken met het MT lid Willeke van de Boogaart en de management assistente Ilse van Wijk. De taken worden onderling evenredig verdeeld. Daarnaast ligt er ook een mooie opdracht rond de nieuw te bouwen school. Het MT lid is kartrekker van dit proces en wordt daarbij ondersteund door de directeur.

Het bestuur volgt het functieprofiel dat mede in samenwerking met de VGS (besturenraad van de ONS) is vastgesteld. Zie hiervoor het document 'functiereeks-schoolleider'. Een voorwaarde is dat de kandidaat het diploma schoolleider bezit of bereid is de opleiding te gaan volgen. Dat hoeft niet direct het eerste jaar te gebeuren.

Naast de diverse competenties is het voor het bestuur van groot belang dat de koers qua identiteit (zie boven) op duidelijk zichtbare wijze wordt gehandhaafd.

De teamleden en de MR hebben ook nagedacht over het profiel van de aan te stellen directeur. Men ziet graag een daadkrachtig persoon met grote betrokkenheid en inlevingsvermogen die past in een school met een open toelatingsbeleid. Enkele woorden die men benoemt: toegankelijk, empathie, visiegericht werken, transparant en verbindend, humor, betrouwbaar, mensen in hun kracht zetten, bij voorkeur onderwijservaring, beschikbaar, zichtbaar, zakelijke eigenschappen zijn wenselijk. Regionale kennis en betrokkenheid is een toegevoegde waarde. Bottom-up werken is gewenst. Tegelijk moet de directeur zelfstandig beslissingen kunnen en durven nemen. Goed omgaan met de klant, de ouder is van groot belang. De kwaliteit 'goede communicatie' (luisteren/spreken/non verbaal gedrag) is daarbij een onmisbare eigenschap. Gezien de samenstelling van het team zou een man de voorkeur hebben maar dit is zeker geen harde eis. Identiteit en kwaliteit zijn leidend voor een goede keuze. De directeur behoeft niet in het dorp te wonen.

### **De procedure**

Alle partijen willen graag betrokken zijn bij de procedure zodat de aan te stellen directeur een sterk draagvlak heeft waardoor eventueel afbreukrisico zo beperkt mogelijk zal zijn.

#### Opbouw:

1. Gesprek met kandidaat en het algemeen bestuur, de dir. a.i. en MT lid.
2. Gesprek met 2 leden van het bestuur (TH en DB lid), 2 leden van de MR (P en O geleding), MT lid, management assistente en dir a.i.
3. Een teamgesprek met een informeel karakter waarbij teamleden en kandidaat een open gesprek met elkaar aangaan.
4. Afnames assessment (behoort tot de mogelijkheid).
5. Slotgesprek met algemeen bestuur en schoolleiding waarbij het bestuur de input uit alle geledingen meeneemt.
6. Indien er overgegaan kan worden tot benoeming, zal het voorwaardengesprek in een klein comité plaatsvinden.

7. De kandidaat ontvangt nadat zij of hij de benoeming heeft aanvaard hiervan een aanstellingsbrief.
8. Indien een kandidaat wordt afgewezen zal dit schriftelijk worden gecommuniceerd met de ruimte om de beslissing van het bestuur mondeling toegelicht te krijgen.

### **Aanstelling en begeleiding**

Het streven is om de benoeming te laten ingaan na de D.V. meivakantie 2024. Voor andere opties staan we open.

De huidige dir.a.i. zal de kandidaat inwerken zodat deze met ingang van het cursusjaar 2024-2025 de functie zelfstandig zal kunnen oppakken samen met het MT lid.

### **Evaluatie momenten**

Gedurende het eerste jaar zal het bestuur elk kwartaal met de directeur evalueren hoe het werk verloopt. Hierbij zal het bestuur worden bijgestaan door de huidige dir.a.i. Desgevraagd kan deze waar nodig de directeur het eerste jaar ondersteunen / coachen in zijn of haar rol. Ook zullen het team en de MR betrokken worden bij de evaluatie.