

Profielschets

Directeur
OBS Lorentzschool
40 uur per week (werktijdfactor 1,0)



*Een verbindende
leidinggevende met lef gezocht!*

ONDERWIJS
MET AANDACHT
VOOR ELKAAR

1. De vacature

Het bestuur van scholengroep PROOLEiden-Leiderdorp zoekt voor openbare basisschool Lorentzschool een nieuwe, empathische en verbindende directeur. Iemand met aantoonbaar HBO+ werk- en denkniveau, die de opleiding Schoolleider Primair Onderwijs heeft afgerond. Ervaring binnen het onderwijs en een onderwijsbevoegdheid zijn belangrijke pré's.

2. De Lorentzschool

De Lorentzschool is een grote openbare basisschool, gehuisvest in een prachtig gebouw in de Burgemeesterswijk, in het Rodenburgdistrict. De leerling populatie van zo'n 750 kinderen is gemêleerd. Kinderen komen uit alle wijken van de stad. Ook het team is divers en bestaat uit circa 70 talentvolle medewerkers. De Lorentzschool is een grote, hechte gemeenschap, waarin iedereen meetelt en ertoe doet. Leren doe je van en met elkaar.

Waardering ouders en kinderen

Ouders waarderen de Lorentzschool om de goede leerresultaten en de aandacht voor de basisvakken: taal, lezen, rekenen en wereldoriëntatie. Daarnaast vallen de openheid van de school, de communicatie en de kwaliteit van de teamleden in positieve zin op.

De kinderen waarderen de school om de veiligheid, de extra ondersteuning, het onderlinge samenwerken en de persoonlijke aandacht. Ook de mogelijkheid tot inspraak via de leerlingenraad stellen zij op prijs.

Kinderen en ouders ervaren de Lorentzschool als een moderne school die midden in de wereld staat en veel aandacht besteedt aan creatieve vakken.

De missie van de Lorentzschool:

De Lorentzschool wil de kinderen helpen om de wereld te verkennen en te begrijpen. De Lorentzschool is een veilige en degelijke school met focus op de leervakken, omdat ze het als opdracht zien kinderen te stimuleren en ze een stevige basis te geven waarop ze de rest van hun leven kunnen voortbouwen. Dat doen ze door kennis bij te brengen over de wereld en door vaardigheden te ontwikkelen voor de manier waarop je kennis verwerkt en hoe je met een ander omgaat en samenwerkt. Natuurlijk is iedereen anders en leren we ook elkaar te begrijpen in wie je bent, hoe je het beste kunt leren en hoe de school daarbij kan helpen. De school wil de ondersteuning van en het zorgsysteem voor alle kinderen de komende jaren nog beter gaan organiseren.

In het schoolplan is opgenomen dat kunst, techniek en wetenschap een steeds belangrijker onderdeel van het programma worden. Hierin gaat de school extra investeren.

3. De rol van de directeur binnen de school

Leiderschapsstijl

Binnen de Lorentzschool werkt een betrokken team van ongeveer 70 talentvolle professionals. Om deze talenten optimaal te benutten is een directeur met een verbindende en enthousiasmerende leiderschapsstijl wenselijk, gericht op team- en schoolontwikkeling.

De directeur geeft het team leiding, weet wat er speelt, heeft oog voor het individu, geeft ruimte aan persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling, legt verbinding(en) en is empathisch.

Uitdagingen voor de nieuwe directeur

De gezamenlijk geformuleerde visie zal de nieuwe directeur, in samenspraak met het managementteam van twee adjunct-directeuren, drie intern begeleiders, de parallel coördinatoren en teamleden, verder vormgeven. Het in gezamenlijkheid ontwikkelde en *vastgestelde schoolplan* (en het KOERSplan van de scholengroep) kan hierbij richtinggevend zijn. Daarbij krijgt de directeur ruimte om buiten bestaande kaders te treden.

De Lorentzschool is op zoek naar verbinding op verschillende vlakken: binnen het team, op onderwijskundig vlak en wat betreft passend onderwijs.

De leerlingenpopulatie van de Lorentzschool is de laatste jaren, door vergrijzing van de wijk, gedaald. Profilerings van de school heeft aandacht nodig. Het schoolplan en het opnemen van kunst, wetenschap en techniek in het onderwijsprogramma zullen daaraan bijdragen. Naast de schoolprofilering is het nodig om de samenwerking met partners te versterken, de talenten van het team en de mogelijkheden van het gebouw meer te benutten.

De eindresultaten van het onderwijs zijn goed. Toch kan er op onderwijskundig vlak vernieuwing plaatsvinden. Denk daarbij aan het opzetten en implementeren van nieuwe onderwijsmethodes, het benutten van de mogelijkheden van een grote school en het verder ontwikkelen van de ICT-ondersteuning.

Kennisstad Leiden met zijn rijke leeromgeving van musea, kenniscentra en sportvelden biedt veel ontwikkelmogelijkheden. Deze kansen kan de school meer benutten door het maken van verbinding met deze instellingen. Het vraagt ook om versterking van het ondernemerschap binnen de school.

De school heeft veel betrokken ouders. De talenten van ouders kan de school nog beter inzetten om de community te versterken en verlevendigen.

Beheerstaken

De directeur is integraal verantwoordelijk voor het uitvoeren van beheerstaken op het gebied van personeelsbeleid, financiën, inventaris, gebouw en schoolorganisatie en beschikt over de benodigde vaardigheden. Dit vereist goede organisatorische kwaliteiten, besluitvaardigheid en bereidheid tot delegeren. De directeur kan daarbij terugvallen op professionals met kwaliteiten: het managementteam, administratieve ondersteuning en een conciërgeteam.

4. De rol van onze directeur buiten de school

De Lorentzschool is onderdeel van PROOLEIDEN-Leiderdorp, een scholengroep dat openbaar basisonderwijs verzorgt aan in totaal circa 5.000 leerlingen, op 20 scholen in Leiden en Leiderdorp: achttien reguliere basisscholen en twee scholen voor speciaal onderwijs. Daarnaast biedt PROOLEIDEN-Leiderdorp in de regio nog speciaal onderwijs op cluster vier scholen (scholen voor kinderen met psychische en/of gedragsproblemen). De schoolleiders en het bestuur van PROOLEIDEN-Leiderdorp staan samen voor de kwaliteit van het openbaar onderwijs in de stad. Aan deze gezamenlijke opdracht, die verwoord staat in het KOERSplan, neemt de directeur van de Lorentzschool actief deel.

De directeur is voor alle belanghebbenden zichtbaar en toegankelijk. Om de school op een inspirerende manier te vertegenwoordigen zijn goede communicatieve vaardigheden essentieel. Deze vaardigheden benut hij/zij ook om de bestaande samenwerking met gemeente, onderwijs-, zorg-, cultuur- en milieu-educatie-instellingen te versterken en verdiepen.

5. Informatie over de procedure

Planning

Per 1 augustus 2022 kan de nieuwe directeur aan de slag op de Lorentzschool in Leiden. De huidige directeur werkt sinds 2017 voor de Lorentzschool en gaat met vroeg-pensioen. Het uitgangspunt is dat de sollicitatieprocedure voor 1 juni 2022 is afgerond.

Kaders

De sollicitatieprocedure wordt uitgevoerd binnen de kaders van het beleid van de stichting in het algemeen en in het bijzonder het beleid 'werving en selectie' en de CAO-PO.

Benoemingsomvang en functiegroep

Gegeven het leerlingenaantal van 792 op 01 oktober 2021, het verwachte aantal leerlingen en de interne organisatie zal de functie worden uitgeoefend in een benoemingsomvang van 1,0 werktijdfactor (40 uur per week) in de functiegroep D13.

De formele functiebeschrijving (directeur D13) is te vinden via deze link: [functiebeschrijving directeur](#).

Benoemingsadviescommissie (BAC)

Voor de sollicitatieprocedure wordt een benoemingsadviescommissie ingesteld die bestaat uit:

Directeur-bestuurder PROOLeiden-Leiderdorp
HR adviseur PROOLeiden-Leiderdorp a.i
Twee leden namens het personeel*
Twee leden namens de ouders *
Een directeur van een andere school

*De aanwijzing van de leden namens ouders en personeel is door de medezeggenschapsraad uitgevoerd.

De leden van de commissie zijn t.a.v. datgene wat onderdeel uitmaakt van de procedure (brieven, gesprekken, enz.) tot geheimhouding verplicht.

Inventarisatie

Vooraf zijn het team, de MR en het bestuur betrokken bij het opstellen van de profielschets voor de nieuwe directeur. Centraal stonden de volgende vragen:

- Welke directeur heeft de school nodig?
- Aan welke vereisten moet een directeur voldoen?
- Aan welke vereisten moet een directeur van de Lorentzschool voldoen?
- Waar liggen de accenten?

Werving

Er is een advertentie opgesteld aan de hand van de profielschets. De voorzitter van de BAC maakt de advertentie op (ondersteund door de teamleider HR) en legt die voor aan de benoemingsadviescommissie.

Na eventuele aanpassingen wordt de advertentie zowel intern binnen PROOLeiden-Leiderdorp als extern uitgezet. Hiervoor worden de volgende kanalen gebruikt: LinkedIn (met promotie), Meesterbaan (met doorplaatsing op Indeed) en de website PROOLeiden-Leiderdorp. Ook wordt de advertentie gedeeld via relaties en netwerken.

Sollicitaties dienen te worden verstuurd naar het e-mailadres van PROOLeiden-Leiderdorp: mail@prooleiden.nl.

Onvoorzien

In die gevallen en/of situaties waarin deze procedure niet voorziet, beslist de directeur-bestuurder, de BAC gehoord hebbend.