

# Vacature Teamleider

De Johan de Witt Scholengroep is op zoek naar een teamleider, die samen met de huidige locatieleider en onder leiding van de centrale directie, de dagelijkse aansturing van de scholengroep zal uitvoeren. Je bent vijf dagen per week beschikbaar.

Bijgevoegd vind je de taakomschrijving van teamleider.

## Algemeen

De taak van teamleider wordt ingevuld/uitgevoerd door docenten met taak. De uitvoering wordt mogelijk gemaakt door het toekennen van de uren zoals vastgesteld in het jaartaakbeleid van Johan de Witt Scholengroep. De inzet wordt beloond d.m.v. een inschaling in schaal 12 en een toelage. Startende teamleiders worden begeleid door de centrale directie. Op basis van onderstaande competenties (a t/m e) en professionele normen (f) worden voortgangsgesprekken gevoerd.

## Competenties

### a. Een gezamenlijke visie en richting creëren

De teamleider kan in samenwerking met de directie richting geven aan de toekomst van de organisatie gestoeld op het excellentieprofiel, meerjarenplan en ambities. Hij creëert daarvoor commitment door leiding te geven aan het ontwikkelen, concretiseren en communiceren van een gezamenlijke inspirerende visie op leren en onderwijzen. De teamleider is in staat om:

- Drijfveren en bedoelingen van waaruit mensen het onderwijs vormgeven te verwoorden en dit in verbinding te brengen met de missie en visie van de school;
- Samen met andere leidinggevenden een proces van visieontwikkeling in gang te zetten en te volbrengen met inbreng van kennis en ervaring van interne en externe belanghebbenden en wetenschap;
- Samen met andere leidinggevenden een visie zo te communiceren dat dit mensen inspireert en motiveert; dat dit betekenis geeft aan professionele ontwikkeling en bijdraagt aan onderlinge afstemming van professioneel handelen;
- Ruimte te creëren voor onderwijsprofessionals om de visie te concretiseren tot haalbare doelen voor leren en onderwijzen.

### b. Een coherente organisatie voor het primaire proces realiseren

De teamleider kan de kenmerken van de schoolorganisatie herkennen en inzetten voor de eigen praktijk. Hij is zich vanuit zijn positie bewust van organisatiefactoren die van invloed zijn op het leidinggeven aan onderwijsprofessionals en kan deze inzetten in de eigen praktijk. Hij is zich bewust van aspecten van de cultuur en structuur van de organisatie, en kan deze benutten in de eigen praktijk. De teamleider is in staat om:

- Het gesprek over onderwijsdoelen en -vormgeving met onderwijsprofessionals zo te voeren dat zij zowel richting als ruimte ervaren voor het dragen van individuele en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de goede kwaliteit van leren en onderwijzen en het curriculum dat daarbij hoort;
- Onderwijsprofessionals te sturen vanuit de doelstellingen van de school op teamniveau en op individueel niveau;
- Onderwijsprofessionals te sturen op leerlingresultaten;
- Opbrengstgericht werken te stimuleren;
- Gezamenlijk met andere leidinggevenden doelgericht met eenzelfde focus op onderwijsdoelen te handelen;
- Opbrengstdata te gebruiken om verbeteracties op te zetten, uit te voeren en te monitoren;
- Betrokkenen aan te spreken op hun individuele en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het curriculum en het leren en onderwijzen in de school;
- Samenwerking met ouders zo te organiseren dat daarmee de leer- en ontwikkelcondities voor leerlingen kunnen verbeteren;
- Verantwoording af te leggen aan de directie over de kwaliteit van het primaire proces in het licht van de visie van de school, het excellentieprofiel en de onderwijsdoelen.

**c. Samenwerking, leren en onderzoek bevorderen**

De teamleider kan strategieën hanteren die gericht zijn op het stimuleren en organiseren van samenwerking en professionele ontwikkeling van onderwijsprofessionals in een team. Hij stimuleert onderzoek binnen de een team om een continu proces van school- en onderwijsontwikkeling te realiseren.

Hij is zich bewust van cruciale aspecten in communicatieprocessen en kan deze inzetten in de eigen praktijk. De teamleider is in staat om:

- Een professionele dialoog te stimuleren, professionele kwetsbaarheden daarin te (h)erkennen en elkaar te ondersteunen in de reflectie op de doelmatigheid van het professionele handelen;
- Nieuwe inzichten en andere uitkomsten van leer- en ontwikkelprocessen te verwoorden en daarmee bij te dragen aan een gezamenlijke taal over de ontwikkelingen in de school;
- Een leer- en werkcultuur binnen een team op te bouwen waarin een ieder professionele autonomie ervaart en zich intellectueel en creatief uitgedaagd voelt;
- Samen met andere leidinggevenden leerprocessen en werkprocessen op individueel en teamniveau in gang te zetten, op elkaar af te stemmen en te verankeren in de ontwikkelrichting van de school en daarin kennis en ervaring van interne en externe belanghebbenden en wetenschap te benutten;
- Oog te hebben voor zowel inhoudelijk als organisatorisch leiderschap bij onderwijsprofessionals, zorg te dragen voor ontwikkelkansen, adequate begeleiding en feedback, om hiermee bij te dragen aan het onderwijsleiderschap van de toekomst.

**d. Omgaan met de grootstedelijke omgeving**

De teamleider kan factoren uit de omgeving van de school die van invloed zijn op het onderwijs herkennen. Hij is zich bewust van factoren uit de directe omgeving van de school, die van invloed zijn op het schoolbeleid en op de ontwikkeling van de school en kan deze voor de eigen organisatie benoemen. De teamleider is in staat om:

- In te spelen op toekomstige ontwikkelingen in de grootstedelijke omgeving en de samenleving en om deze te vertalen naar mogelijkheden voor de onderwijs- en schoolontwikkeling;
- Kennis uit extern onderzoek en informatie uit de omgeving, inclusief beleid en regelgeving, te benutten om organisatiedoelen te bereiken.

**e. Analyseren en probleem oplossen (hogere-orde denken)**

De teamleider kan problemen creatief oplossen door zaken te analyseren. Daartoe verzamelt hij op adequate wijze informatie en gebruikt alternatieve denkmodellen. Hij is in staat om verbanden te leggen met persoonlijke waarden en met alle factoren in de bredere organisatie die een rol spelen bij het leren van leerlingen. De teamleider is in staat om:

- Samen met anderen te reflecteren op ontwikkelingen binnen en buiten de eigen schoolorganisatie;
- Vanuit een onderzoekende houding meerdere invalshoeken en oplossingsrichtingen te verkennen en de juiste vragen te stellen die beantwoord moeten worden om complexe problemen op te lossen;
- Met onvolledige informatie, onzekerheid en zorgen in en om de school om te gaan;
- Authenticiteit, persoonlijkheid en moraliteit in te brengen, daar flexibel mee om te gaan of in andere situaties juist duidelijk te zijn over grenzen;
- Oog te hebben voor waarden, opvattingen en belangen van diverse partijen om vandaaruit een verbindende rol te spelen;

- Mede op grond van zelfreflectie en een realistisch zelfbeeld in de samenwerking met andere leidinggevendens elkaars leiderschapskwaliteiten aan te vullen.

## f. Professionele normen

Aspect	Norm
Beroepsethiek en moraliteit:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is bereid om zijn eigen professionele waarden en normen te formuleren;</li> <li>• Hanteert succes en welzijn van de leerlingen als fundamentele waarde in alle beslissingen en acties (liefdevol en hinderlijk volgen);</li> <li>• Geeft aan hoe hij invulling geeft aan zijn moreel kompas.</li> </ul>
Transparantie en verantwoordelijkheid:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakt aan belanghebbenden kenbaar door welke waarden en normen hij zich laat leiden;</li> <li>• Is zichtbaar en aanspreekbaar; is bereid uit te leggen welke beweegredenen tot zijn keuzes hebben geleiden is bereid zich hierover te verantwoorden.</li> </ul>
Reflectie als onderdeel van professionaliteit:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kent zijn sterktes en zwaktes, zoekt actief feedback, reflecteert op zijn functioneren en stelt zich daarbij kwetsbaar en leerbaar op;</li> <li>• Toetst geregeld zijn 'innerlijk kompas' door zijn keuzes en overwegingen voor te leggen aan anderen. Neemt geregeld afstand van de dagelijkse praktijk om te reflecteren op zijn eigen handelen.</li> </ul>
Voorbeeldfunctie:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is zich bewust van zijn voorbeeldfunctie en laat dit zien in zijn werk;</li> <li>• Is zich ervan bewust dat plezier in zijn werk bijdraagt aan succes, straalt dit uit, en geeft hierin het goede voorbeeld.</li> </ul>

## Algemene karakteristiek

De afdelingsleider A geeft leiding aan een team waarin onderwijs wordt verzorgd bijvoorbeeld als leidinggevende aan één of enkele leerjaren of een onder- of bovenbouw van een onderwijssoort als onderdeel van een school of scholengemeenschap.

De afdelingsleider A draagt daarnaast zorg voor de uitvoering en organisatie van het onderwijs en draagt bij aan het onderwijsbeleid en/of de bedrijfsvoering van de school of scholengemeenschap als lid van het MT. Er is sprake van complexe belangentegenstellingen in grote diversiteit aan stakeholders. De afdelingsleider A geeft adviezen en maakt onderwijsbeleid en draagt zorg voor de bijbehorende besluitvormingsprocessen, implementatie en uitvoering hiervan.

De effecten van de werkzaamheden zijn meerjarig en beperkt voorspelbaar.

## Te bereiken resultaten / Beleidsuitvoering en -ontwikkeling

- Adviseert de directie/rector over de ontwikkeling en vernieuwing van het onderwijsbeleid en de onderwijsorganisatie (examenring/onderwijsresultaten etcetera), draagt ideeën, concept en beleidsvoorstellen hiervoor aan;
- Vertaalt de centrale beleidsplanning naar een meerjaren onderwijsprogrammering;
- Draagt zorg voor de totstandkoming van uitvoeringsplannen, waarin de benodigde aanpak, werkwijze en werkverdeling (lessentabel) binnen de teams beschreven staan;
- Draagt zorg voor de totstandkoming van werkplannen en programma's van toetsing en afsluiting (PTA's), de leer- oefenstof, les- en leermethode, te gebruiken leermiddelen en materialen en stemt daarbij af op andere teams;
- Vertaalt de onderwijsprogrammering naar een organisatorische inrichting;

- Draagt zorg voor de uitvoering van het leerlingzorgbeleid;
- Neemt deel aan in- en externe advies- en overlegorganen aangaande het onderwijs;
- Draagt als lid van het managementteam bij aan de brede meningsvorming.

## **Te bereiken resultaten / Leidinggeven**

- Geeft leiding aan de docenten, voert functionerings- en beoordelingsgesprekken; is verantwoordelijk voor de personele zorg, het personeelsbeheer, de werving en selectie van personeel;
- Bewaakt en bevordert de identiteit/cultuur van de school of scholengemeenschap;
- Stelt, op basis van het schoolplan, een plan (inclusief verwachte inzet van middelen en mensen) van de eenheid op, monitort de voortgang;
- Neemt deel aan programmamanagement en stuurt als projectleider/programmamanager multidisciplinaire programmaonderdelen of programma's aan en draagt zorg voor afstemming en verbinding.

## **Beslissingen**

Beslissingen zijn gericht op de uitvoering en vormgeving van de op langere termijn gerichte beleidsontwikkeling en beleidsadviezen. Externe werkprocessen worden beïnvloed en de effecten van de beslissingen zijn meerjarig van aard en beperkt voorspelbaar.

## **Kader**

Algemeen geformuleerde beleidslijnen en de betreffende wet- en regelgeving.

## **Verantwoordelijkheden**

Verantwoordelijkheden zijn gericht op de bruikbaarheid van het ontwikkelde meerjarenbeleid en de bijdragen als leidinggevende.

## **Kennis**

- Brede kennis van en inzicht in het onderwijs en van maatschappelijke ontwikkelingen in relatie tot het gebied waarbinnen onderwijs wordt gegeven (hbo+/wo werk- en denkniveau);
- Kennis van en inzicht in de ontwikkelingen binnen de specifieke onderwijsgebieden van de scholengemeenschap of school;
- Kennis van de organisatie van onderwijskundige processen;
- Inzicht in taak en werkwijze van de schoolorganisatie;
- Inzicht in de samenhang tussen de verschillende beleidsvelden.

## **Vaardigheden**

- Vaardigheid in het ontwikkelen van onderwijskundig beleid;
- Vaardigheid in het opstellen van uitvoeringsplannen;
- Managementvaardigheden.