

### **De school**

Het Kompas is een levendige school die zich uitstrekt over drie locaties in IJmuiden. Elke locatie wordt geleid door een locatieleider en straalt een warme en open sfeer uit, met een uniek karakter. Toch vormen we samen één geheel. Onze visie op onderwijs is op alle locaties hetzelfde – al zal de uitwerking wel enigszins kunnen verschillen – en is gebaseerd op het gedachtengoed van OGO en IPC. Met onze Kanjertraining in combinatie met Pedagogisch Contact zetten we stevig in op een veilige en positieve basis.

Het Kompas staat voor betekenisvol onderwijs. Met ons onderwijs dagen we de kinderen uit om op onderzoek te gaan, de echte wereld na te bootsen en na te denken over het ‘waarom’. De thema’s waarin ons onderwijs grotendeels wordt vormgegeven, zorgen ervoor dat onze kinderen ‘aanstaan’ en een hoge betrokkenheid laten zien. We zijn ervan overtuigd dat de kinderen dan echt gemotiveerd zijn om te leren.

Het Kompas is een christelijke basisschool; wij werken vanuit de christelijke waarden en normen op een eigentijdse manier. Onze school staat ook open voor kinderen met een andere religieuze of culturele achtergrond. We hechten er waarde aan dat iedereen respectvol met elkaar omgaat.

Onze missie is dat ieder kind de school verlaat als een zelfstandig, empathisch en verantwoordelijk persoon met een brede en nieuwsgierige kijk op de wereld.

### **Het team en de cultuur**

Ons team is een enthousiast en hardwerkend team. We werken verspreid over drie locaties met elk hun eigen identiteit en kracht, maar samen vormen we één team. Op alle drie locaties heerst een cultuur van openheid, bevlogenheid, verantwoordelijkheid, autonomie, groei en plezier. In de afgelopen jaren hebben we mooie stappen gezet en vaart onze school een positieve koers. We zijn enthousiast over het vervolgen van ons huidige pad, tegelijkertijd staan we ook open voor vernieuwing en groei. We dragen actief bij aan de vormgeving van het schoolbeleid en streven naar voortdurende verbetering.

Door samenwerking tussen kinderen, ouders, locatieleiders, leerkrachten en andere teamleden willen we bereiken dat iedereen zich veilig voelt bij ons op school en dat we respectvol met elkaar omgaan. Er is aandacht voor zowel de groep als voor individuele kinderen, waardoor het vertrouwen bij kinderen in zichzelf en in anderen groeit.

### **De volgende competenties zien we graag terug in onze nieuwe directeur:**

#### ***Visie gestuurd werken***

De directeur geeft leiding aan het ontwikkelen en concretiseren van onze gezamenlijke visie op onderwijs en draagt deze visie uit met als doel onderwijsprocessen en leerresultaten te optimaliseren.

Hierbij vinden we het belangrijk dat de directeur:

- Ons team hier actief in meeneemt en samen met ons kritisch kijkt naar de optimalisatie van de onderwijsprocessen en leerresultaten.
- Een duidelijk beeld heeft van waar de school over vijf jaar staat en welke stappen gezet moeten worden om dat te bereiken.
- De visie weet uit te dragen en over te brengen op ons team en vanuit verbinding draagvlak weet te creëren.
- Opvolging geeft aan de visie en de uitvoering daarvan.

- De visie weet door te vertalen naar Het Kompas als één school, maar passend bij de aanpak van de verschillende locaties.

### ***In relatie staan tot de omgeving***

De directeur anticipeert op ontwikkelingen in de omgeving en beïnvloedt deze doelbewust vanuit ondernemerschap met als doel onderlinge relaties, onderwijsprocessen en leerresultaten te optimaliseren. Onder omgeving verstaan we maatschappelijke omgeving, ouders, kennis van regelgeving, andere relevante organisaties en het bestuur.

Hierbij vinden we het belangrijk dat de directeur:

- Ons team vertrouwen, verantwoordelijkheid en autonomie geeft en nauw betrokken is.
- Zichtbaar en benaderbaar is voor onze locatieleiders, ons team, de kinderen en de ouders.
- Heldere verwachtingen kan communiceren richting onze locatieleiders, ons team, de kinderen en de ouders.
- Op de hoogte is van wat er speelt in de omgeving. Hierbij valt te denken aan wijkgebonden problematiek en jeugdzorg casuïstiek.

### ***Vormgeven aan organisatiekenmerken vanuit een onderwijskundige gerichtheid***

De directeur geeft in dialoog met medewerkers vorm aan organisatiekenmerken vanuit kennis en met het oog op het optimaliseren van de leerlingenresultaten in hun brede context. Daarnaast levert de directeur een bijdrage aan het bovenschools (algemeen) beleid en vertaalt het bestuursbeleid in concreet schoolbeleid en school- en jaarplannen.

Hierbij vinden we het belangrijk dat de directeur:

- Op de hoogte is en blijft van onderwijsvernieuwingen en dit proactief deelt met ons team en daarbij kritisch kijkt of de onderwijsvernieuwingen passend zijn bij de visie van Het Kompas.
- Kennis en begrip heeft van OGO en IPC en kan aansturen op de inhoud.
- Ons team betreft bij het formuleren en concretiseren van het schoolbeleid, zowel vanuit de locatieleiders, het MiKa (het middenkader, bestaande uit leerkrachten met bijzondere taken), het MT, de leerkrachten, onderwijsassistenten, andere teamleden en de MR.
- Stevig in de schoenen staat, prioriteiten kan stellen, besluitvaardig is.
- Voortbouwt op de huidige speerpunten.

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

De directeur hanteert leiderschapsstrategieën die gericht zijn op het bevorderen van de samenwerking, leren van leerkrachten en onderzoek op alle niveaus binnen de organisatie met als doel de school- en onderwijsontwikkeling te bevorderen.

Hierbij vinden we het belangrijk dat de directeur:

- De professionele cultuur van ons team verder begeleidt, waar nodig bijstuurt en versterkt.
- Initiatieven volgt die ontstaan in ons team en hier vorm aan geeft door het overzicht en de ontwikkeling te faciliteren.
- Een coachende leiderschapsstijl hanteert, uitgaand van vertrouwen, verantwoordelijkheid, betrokkenheid en autonomie.
- Ons team kan verbinden en draagvlak kan creëren.
- Talenten en kwaliteiten (h)erkent en benut, en alle locatieleiders en teamleden in hun kracht kan zetten.
- In samenspraak met ons team beslissingen kan nemen en knopen kan doorhakken.
- Beschikt over pedagogisch tact.
- Open staat voor feedback en een lerende houding heeft.
- In staat is te communiceren met alle lagen.

De leerlingraad vindt het hierbij belangrijk dat de nieuwe directeur:

- Zichtbaar en aardig is voor leerlingen, rondloopt door de school en soms ook in de klas.
- Bekend is bij en met de leerlingen (verbinding).
- Goed kan plannen voor het hele jaar.
- De pleinen aanpakt met mooie speelmaterialen en daar geld voor reserveert.
- Schoolactiviteiten organiseert voor het hele Kompas en activiteiten voor de leerkrachten.
- Ideeën aandraagt voor spelend leren (ook buiten op het plein/park/bos).

### ***Hoge 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 kinderen.

Hierbij vindt het team van Het Kompas het belangrijk dat de directeur:

- Beschikt over de volgende communicatieve vaardigheden: duidelijk, respectvol, open, eerlijk, en transparant, naar ons team, de kinderen en de ouders.
- Duidelijk oog heeft voor het welzijn van ons team, de kinderen en de ouders.
- Verbindend is en een klimaat schept waarin ons team, de kinderen en de ouders zich gezien en gewaardeerd voelen.

### **Persoonskenmerken**

We zijn op zoek naar een directeur die zich herkent in de kernwoorden Samen, Vertrouwen en Verbinding. Een directeur die ruime ervaring meeneemt in een leidinggevende rol binnen het basisonderwijs en deze uitdaging met vertrouwen aangaat om de uitgezette koers van Het Kompas met haar drie locaties voort te zetten en tegelijk op nieuwe kansen weet in te spelen.

Een directeur die visie naar praktijk weet door te vertalen, daarin overzicht bewaart, prioriteiten stelt en daadkrachtig besluiten neemt.

Een directeur die beschikt over een open en toegankelijke persoonlijkheid en oprecht geïnteresseerd is in ieder individu. Het team wordt in haar kracht gezet door een directeur die van nature vanuit verbinding en samenwerking werkt, die talenten (h)erkent en benut, die vertrouwen en autonomie aan het team geeft en tegelijkertijd betrokken is bij alle ontwikkelingen en initiatieven.

### **Binnen Atlant**

- Neem je maandelijks met collega-directeuren deel aan het directiebestuur, waar overkoepelend beleid wordt gemaakt en doe je actief mee in onze besluitvorming.
- Werk je met collega-directeuren per thema samen in werkgroepen.
- Heb je daarnaast regelmatig maatjes-overleg met twee collega-directeuren.
- Krijg je volop ruimte voor ontwikkeling en autonomie.
- Krijg je ondersteuning van je collega's van het Atlant-kantoor op het gebied van HR, financiën, ICT en huisvesting.

### **Inschaling/procedure**

- Inschaling van de functie valt in schaal D12.
- De vacature sluit op woensdag 19 juni 2024.
- De eerste gesprekken worden gepland op maandag 24 juni tussen 13:00-18:00 uur in IJmuiden.
- Een persoonlijkheidsassessment vormt onderdeel van de procedure en worden gepland op woensdag 26 of donderdag 27 juni in Zwolle.

- De tweede gesprekken worden gepland op donderdag 4 juli tussen 09:00-13:00 uur in IJmuiden.
- Deze vacature wordt gelijktijdig in- en extern uitgezet. Bij gelijke geschiktheid hebben interne kandidaten voorrang.