

FUWA-VO Sessie

1. Functie-informatie

Functienaam teamleider B Salarisschaal LD

Kenmerkscores: 44443 44434 43 43

Somscore: 52

2. Context

De werkzaamheden worden uitgevoerd binnen een scholengemeenschap van de Scholengroep Christelijk Onderwijs. Een scholengemeenschap is een brede onderwijsinstelling die geleid wordt door een, door het College van Bestuur gemandateerde, rector. De totale organisatie kent drie lagen: College van Bestuur, Directie en Teams. De teamleider is de leider van het team. Binnen de Scholengroep Christelijk Onderwijs wordt uitgegaan van een besturingsfilosofie die gekenmerkt wordt door de term "optimaal decentraal". Dit houdt in dat de bevoegdheden en verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie worden verankerd, zodat mensen op elk niveau optimale zeggenschap krijgen over hun eigen werk.

Het zwaartepunt ligt bij de teams, die alle bevoegdheden krijgen die ze nodig hebben om optimaal onderwijs te kunnen geven, met uitzondering van die bevoegdheden die noodzakelijkerwijs op een hoger niveau liggen (bijvoorbeeld kaderstellingen of wettelijke verplichtingen). Een team ressorterend onder de directie en vormt een zelfstandige organisatorische eenheid die binnen een scholengemeenschap onderwijs verzorgt aan een groep van 100 -150 leerlingen. De teams worden geacht met een grote mate van zelfstandigheid, binnen de vastgestelde kaders, invulling te geven aan de organisatie, de ontwikkeling en de uitvoering van het primaire proces. De invulling van het primaire proces, te weten het onderwijs en de realisatie van de doelen en de programmering, vindt plaats in samenwerking met onderwijsondersteunende medewerkers. Een team bestaat uit docenten en eventueel ondersteunend personeel, die betrokken zijn bij de betreffende afdeling / opleidingen en die aangemerkt zijn als behorende tot het team. Een team is altijd een collegiaal orgaan. Een team is gezamenlijk verantwoordelijk voor alle leerlingen die bij het team behoren.

Het team is belast met de beleidsvoorbereiding en de coördinatie van de dagelijkse gang van zaken binnen het team, met behoud van de gezamenlijke verantwoordelijkheid van het gehele team. De verdeling van de aandachtsgebieden over de leden van het team is afhankelijk van de benoemde personen en behoort tot de eigen verantwoordelijkheid van het team. De teamleider legt de verdeling van de aandachtsgebieden terinstemming voor aan de directie en rapporteert in rapportage over de werkwijze in het team. Binnen het team is sprake van collegiale samenwerking en wordt gestreefd naar consensus. De teamleider staat aan het hoofd van een team en legt verantwoording af aan de directie. De teamleider draagt mede zorg voor de ontwikkeling van het curriculum; neemt initiatieven die structureel bijdragen aan de samenwerking zowel binnen het team als binnen de onderwijsinstelling en aan de samenwerking met andere onderwijsinstellingen. De teamleider speelt een belangrijke rol bij het faciliteren (mogelijk maken) van veranderings- en onderwijsvernieuwingstrajecten. De teamleider bewaakt de samenhang van deze trajecten met de onderwijsvisie en identiteit en ziet toe op een integrale aanpak binnen zijn team en op de deskundigheidsbevordering en begeleiding van docenten in dit proces.

De teamleider vertaalt teamvisies op het pedagogisch en didactisch handelen in samenhang met het beleid van de onderwijsinstelling naar een teamplan en geeft leiding aan de uitvoering van dit plan. De teamleider geeft leiding aan een team van docenten en overig onderwijsondersteunend personeel; draagt mede zorg voor de afstemming van de onderwijsuitvoering en de ontwikkeling van het beleid voor leerlingenbegeleiding en levert een bijdrage aan de uitvoering van het onderwijs. De teamleider vervult een voorbeeldfunctie en is ook zelf actief in de beheersing, verdieping en verbreding van zowel de vakinhoudelijke en -didactische kennis en vaardigheden als vaardigheden in de begeleiding van leerprocessen van leerlingen. Daarnaast stimuleert de teamleider het reflecterend vermogen van het team en initieert teamoverleg. De teamleider vervult tevens een docentrol en coacht docenten in de begeleiding van leerprocessen van leerlingen. Het functioneren als team is een kritische succesfactor.

Bij de verwezenlijking van doelen hanteert de scholengroep het concept van een lerende organisatie en een teamgerichte aanpak. Kernbegrippen daarbij zijn eigen verantwoordelijkheid, professionele confrontatie en verantwoording. De wijze van sturing wordt samengevat met de term 'resultaatgericht leidinggeven'. Kern van deze wijze van leidinggeven is het elkaar aanspreken op gemaakte afspraken over doelen en resultaten. De te behalen resultaten en doelstellingen worden ontleend aan en beoordeeld in een bedrijfscyclus. Belangrijke elementen uit deze cyclus zijn het Strategisch Beleidsplan van de scholengroep, de Schoolbeleidsplannen van de scholengemeenschappen en de teamplannen van teams. In de geformuleerde doelen is zichtbaar aandacht voor de aandachtsvelden van het CvB: identiteit, kwaliteit en continuïteit.

FUWA-VO Sessie

3. Werkzaamheden

1. Innovator/facilitator

□□ is op de hoogte van actuele ontwikkelingen en betreft teamleden bij deze ontwikkelingen.

□□ begeleidt vernieuwingstrajecten door het faciliteren van bijv. vernieuwingsprojecten binnen het eigen team en bewaakt de samenhang en integratie van deze trajecten met de onderwijsvisie en identiteit van SSCO.

□□ geeft de route en het tijdspad aan van huidige situatie naar gewenste situatie en wat dat betekent voor het team.

□□ inspireert en motiveert teamleden om samen op weg te gaan naar de gewenste toekomstsituatie faciliteert initiatieven en de implementatie van projecten waarin geëxperimenteerd wordt met andere werkwijzen, concepten, technologieën (ICT) e.d..

□□ werkt mee aan het overwinnen van weerstanden tegen vernieuwing.

□□ vertaalt beleid in concrete activiteiten om de identiteit tot uiting laten komen in het handelen zowel naar collega's als leerlingen.

□□ analyseert en inventariseert de opleidingsbehoefte of deskundigheidsbevordering van het team aan de hand van de gewenste situatie of gewijzigde onderwijsvisie.

□□ evalueert en analyseert de uitvoering van het beleid door het team en onderneemt actie naar aanleiding daarvan (voorstellen tot beleidsaanpassing, inschakelen van externe expertise). □□ draagt bij aan centrale of teamoverstijgende projecten of beleidsontwikkelingstrajecten.

2. Leidinggevende

□□ stelt een teamplan op, afgeleid van het schoolbeleidsplan van de scholengemeenschap.

□□ vertaalt samen met het team de onderwijsvisies van de scholengemeenschap naar breed gedragen onderwijsdoelstellingen voor de teams.

□□ formuleert uitdagende doelstellingen met het team en maakt concrete afspraken over hoe die doelen gehaald en gemeten worden.

□□ schept duidelijkheid over de taken, rollen en verantwoordelijkheden van de verschillende teamleden als vertaling van de visie van de organisatie.

□□ bewaakt de voortgang en wijze van uitvoering van de gemaakte afspraken.

□□ bevordert en bewaakt het gewenste pedagogisch-didactisch klimaat binnen het team aan de hand van de onderwijsvisie van de onderwijsinstelling.

□□ informeert medewerkers structureel over relevante zaken en teamoverstijgende en locatie overstijgende ontwikkelingen.

□□ geeft uitvoering aan verzuimbeleid (bijv. reïntegratietrajecten).

□□ geeft uitvoering aan IPB (begeleiden van IPB-trajecten).

□□ bevordert de inzetbaarheid van de medewerkers zodanig dat zij beter in staat zijn om de gezamenlijke en hun individuele doelen te behalen.

□□ laat voorbeeldgedrag zien.

□□ communiceert helder en concreet over de behaalde resultaten of juist het achterblijven daarvan en de bijdragen van alle betrokkenen ook in relatie tot de lange termijn doelstellingen en onderneemt actie.

□□ communiceert behaalde prestaties/resultaten naar belanghebbenden.

3. Coach

□□ neemt initiatieven die structureel bijdragen aan de samenwerking binnen het team.

□□ maakt knelpunten en samenwerkingsproblemen bespreekbaar binnen het team.

□□ past eigen gedragsstijl aan en toont vasthoudendheid teneinde teammedewerkers te stimuleren actief deel te nemen in veranderings- en vernieuwingstrajecten.

□□ motiveert het team.

□□ weet welke competenties de organisatie (nodig) heeft en welke aanwezig zijn en kan deze adequaat inzetten.

□□ laat teamleden in onderling overleg regels en afspraken maken.

□□ coacht teamleden verantwoordelijk te zijn voor eigen leerproces en vervult daarbij zelf een voorbeeldfunctie.

□□ maakt in het team weerstand en de effecten van het gedrag van en op teamleden bespreekbaar.

□□ kan per teamlid een individuele aanpak hanteren die aansluit bij diens capaciteiten en leervragen (gebruikmakend van het beschikbare instrumentarium en IPB-trajecten).

□□ stimuleert collegiale consultatie, intervisie en het onderling geven van feedback.

□□ stimuleert het reflecterend vermogen van teamleden en leerlingen.

4. Onderwijs & organisatie

□□ doet voorstellen op het gebied van een efficiënte en effectieve structuur van het team, personele inzet, organisatie van het onderwijs etc. en draagt oplossingen aan voor knelpunten (bijv. gebruik makend van functiedifferentiatie).

□□ stelt uitvoeringsplannen op, waarin de benodigde aanpak, werkwijze en werkverdeling (lessentabel) binnen het team beschreven staan als afgeleide van de onderwijsvisie van de onderwijsinstelling.

□□ rapporteert over (team) resultaten, verzuim, kwaliteit van het onderwijs en voortgang van (vernieuwings)projecten.

□□ doet voorstellen voor een teambegroting op basis van het jaarplan of activiteitenplan binnen de kaders van het begrotingsbeleid van de onderwijsinstelling.

□□stelt het formatieplan van het team op aan de hand van benodigde competenties in relatie tot aanwezige belangstelling en kwaliteiten (verdelen taken/uren).

□□draagt mede zorg voor een tijdige en adequate invulling van vacatures binnen het team.

□□draagt zorg voor adequate uitvoering van de administratieve processen rondom het onderwijs.

□□organiseert passende oplossingen voor (dreigende) problemen in de onderwijsuitvoering (bijv. lesuitval) door het team.

□□organiseert en voert leerlingenbegeleiding uit.

□□bewaakt, evalueert en verbetert systematisch de kwaliteit van de organisatie van het onderwijs, leerlingbegeleiding en teamsamenwerking.

5. Relatiebeheerder

□□adviseert gevraagd en ongevraagd de directie.

□□informeert en adviseert de directie over het te voeren beleid en participeert in de meningsvorming.

□□stelt tussentijdse verantwoordingen op over de uitvoering van het onderwijs en de leerlingenbegeleiding.

□□neemt deel aan teamoverstijgende overlegvormen (o.a. teamleidersoverleg), gericht op afstemming en aansluiting van de onderwijsprocessen.

□□vertegenwoordigt (de belangen van) zijn team in andere overlegsituaties.

□□overlegt met ouders/verzorgers, docenten en leerlingen over zaken die de uitvoering van het onderwijs en de leerlingbegeleiding betreffen.

□□overlegt met projectleiders over de wijze van invoering van vernieuwings- of veranderingstrajecten en de facilitering daarvan.

□□stimuleert de synergie tussen de verschillende teams en scholen door succesvolle implementaties en werkwijzen over te (laten) nemen.

□□coördineert en/of neemt deel aan teamoverstijgende of schoolbrede activiteiten.

6. Leerprocesbegeleider

□□verzorgt het onderwijsleerproces in één of meerdere vakken.

□□het daartoe op basis van de programma's van toetsing en afsluiting (PTA's) bepalen en samenstellen van de leer- oefenstof, les- en leermethode, te gebruiken leermiddelen en materialen en de indeling en fasering van de lessen.

□□levert bijdragen aan de ontwikkeling van leermiddelen, lesmateriaal, modules en andere delen van het curriculum.

□□draagt bij aan de ontwikkeling en de verzorging van nieuwe onderwijsprogramma's.

□□begeleidt individuele en groepen leerlingen.

4. Kader, bevoegdheden & verantwoordelijkheden

□□de teamleider legt verantwoording af aan de directie over de teambijdrage aan het (meerjarig) schoolbeleidsplan van de scholengemeenschap, over het volwaardig operationeel functioneren van het team. Dit betreft o.a. de kwaliteit van de uitvoering van het onderwijs en de leerlingenbegeleiding, de voortgang en knelpunten van vernieuwingstrajecten binnen het team, de efficiency en effectiviteit van de personele bezetting; de mate waarin het (team)jaarplan is gerealiseerd, de mate waarin uitvoering gegeven wordt aan de loopbaantrajecten van leerlingen; de mate waarin uitvoering gegeven wordt aan IPB en verzuimbegeleiding binnen het team en de knelpunten die zich daarin voordoen.

□□de teamleider verricht werkzaamheden binnen het voor de scholengemeenschappen vastgestelde beleid (onderwijs-, IPB, verzuim, etc.) en identiteit en de algemene richtlijnen voor de coördinatie van de uitvoering van het onderwijsproces en het schoolbeleidsplan.

□□de teamleider neemt beslissingen over de teambijdrage aan het schoolbeleidsplan, de benodigde aanpak, werkwijze en werkverdeling binnen het team, over het jaarplan, over de besteding van het teambudget, over te treffen maatregelen bij conflictsituaties, bij IPB trajecten en over de bijdrage aan de beleidsontwikkeling m.b.t. de leerlingenbegeleiding.

5. Kennis en vaardigheden

□□brede theoretische kennis van de (onderwijskundige) ontwikkelingen in het voortgezet onderwijs.

□□kennis van de organisatie van onderwijskundige processen.

□□kennis van didactische methoden en technieken en vaardigheid in het toepassen ervan.

□□inzicht in de organisatie van het voortgezet onderwijs.

□□vaardig in het aansturen van professionals.

□□vaardigheid in het faciliteren van veranderingstrajecten.

□□vaardig in het opstellen van uitvoeringsplannen.

□□organisatiesensitiviteit.

□□coachende vaardigheden.

□□procesbegeleidende vaardigheden.

□□resultaatgerichtheid.

- organisatievermogen.
- innoverend vermogen.
- kwaliteitsgericht.
- communicatieve vaardigheden.
- persoonlijke effectiviteit.
- reflecterend vermogen.

6. Contacten

- met docenten over hun functioneren en hun resultaten om tot bijsturing te komen (IPB).
- met collega-teamleiders over de uitvoering van het onderwijs om tot afstemming te komen over teamoverstijgende aangelegenheden.
- met projectleiders over onderwijsvernieuwingtrajecten.
- met ouders/verzorgers bij conflicten om te onderhandelen over het behoud van de leerling voor de onderwijsinstelling.
- met directie over jaarplan, voortgang en over het eigen functioneren en het teamfunctioneren (IPB).
- met de directie over algemeen onderwijsbeleid en mogelijke verbeteringen.