

Profielschets

Stafdirecteur onderwijskwaliteit en kindontwikkeling

INOS



Ik ben, omdat wij zijn!

1. Stafdirecteur onderwijskwaliteit en kindontwikkeling

Het College van Bestuur van INOS zoekt een krachtige en gedreven stafdirecteur.

Stafdirecteur onderwijskwaliteit en kindontwikkeling

Alle INOS-scholen zijn oefenplaatsen voor samenleven, waar ieder kind welkom is en de kans krijgt te kunnen worden wie het wil zijn. INOS richt zich op de groeikracht van kinderen en heeft daarbij hoge verwachtingen. Werken bij INOS betekent vanuit het motto 'Ik ben, omdat wij zijn' een extra stap zetten voor alle leerlingen, voor collega's en voor de samenleving. Integraal, nabij en zo inclusief mogelijk. Want iedereen hoort erbij.

Om ook in de komende jaren de beste invulling te geven aan kansengelijkheid, optimale kindontwikkeling mogelijk te maken, onderwijskwaliteit te borgen en wendbaar te blijven voor lokale, regionale en landelijke ontwikkelingen, is inhoudelijke versterking nodig.

Voor INOS zoeken wij een stafdirecteur onderwijskwaliteit en ontwikkeling, met een duidelijke en inclusieve onderwijsvisie en een sterk ontwikkeld kwaliteitsbewustzijn, die daaraan in verbinding met anderen met volle overtuiging wil bijdragen.

Vanuit een stevige basis op integrale kwaliteitszorg bevordert de stafdirecteur een duurzame versterking op onze onderwijskwaliteit en kansengelijkheid. In de huidige complexe, sterk veranderende maatschappelijke context vraagt dit om betekenis geven aan dat wat de context, de wetenschap en de praktijk ons vertellen. Met een integrale blik op ontwikkeling van kinderen en onderwijskwaliteit draagt de stafdirecteur aantoonbaar bij aan de volgende fase van onze organisatie door meer samenhang en focus, gerichte diepgang, aandacht en expertise.

Deze stafdirecteur rapporteert rechtstreeks aan het College van Bestuur en stuurt beleidsadviseurs, de regisseur jeugd en het expertteam gedragsdeskundigen direct aan. De stafdirecteur werkt samen met de twee andere stafdirecteuren en de bestuurssecretaris.

Kern van de rol

Sturen op onderwijskwaliteit is sturen op vier basisvaardigheden, op de werkagenda Inclusief Onderwijs, op evidence-informed werken, op teamleren, op de doorgaande leer- en ontwikkellijn 0-13 jaar en op een verlengde schooldag. Het is verbinding maken en structurele partnerschappen aangaan met ouders, gemeenten, jeugdhulp, zorg, kinderopvang en brede maatschappelijke organisaties.

De stafdirecteur voert regie op de integrale kwaliteitszorg binnen INOS. Hij/zij/die zorgt voor samenhang, transparantie en doelgerichtheid in alle processen die bijdragen aan onderwijskwaliteit. Met een sterk ontwikkeld kwaliteitsdenken verbindt deze stafdirecteur strategische ambities met concreet en meetbaar kwaliteitsbeleid. De directeur versterkt het onderwijskundig leiderschap van INOS.

Een essentiële taak is het creëren en borgen van een onderzoekscultuur waarin professionals op alle niveaus doelgericht werken vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid, nieuwsgierigheid, en professionele reflectie op het eigen handelen. Hierin werkt de stafdirecteur nauw samen met de stafdirecteur Phoenix, omdat onderwijskwaliteit en professionele ontwikkeling in de praktijk onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn.

De stafdirecteur voert regie op het versterken van het pedagogisch klimaat en draagt bij aan de samenwerking rondom kind en gezin, onder andere met de speciale stevige lokale teams en de kinderopvang. Dit houdt ook in dat de stafdirecteur verantwoordelijk is voor een adequate behandeling van incidenten die zich bij scholen voordoen in relatie tot leerlingen en/of ouders.

Hij/zij/die is in staat om INOS te vertegenwoordigen bij lokale en/of regionale overleggen en samenwerkingen met onze partners in jeugdhulp, kinderopvang, onderwijs, zorg en gemeenten.

Visie en toekomstgericht leiderschap

De stafdirecteur beschikt over een duidelijke toekomstvisie op onderwijs, kindontwikkeling en kwaliteit. Hij/zij/die vertaalt externe ontwikkelingen, wetenschappelijke inzichten en maatschappelijke trends naar tactische en strategische keuzes binnen de organisatie gericht op het verbeteren van onderwijskwaliteit, didactiek, pedagogisch handelen en opbrengsten. Daarbij wordt gestuurd op wendbaarheid, samenwerking en de kracht van professionals.

Leiderschap in professionele ontwikkeling

De stafdirecteur faciliteert voorzittend directeuren, locatiedirecteuren en andere onderwijsprofessionals bij het realiseren van een hoger niveau van onderwijskwaliteit. Dit gebeurt door inspirerend leiderschap, het versterken van professionele standaarden en het creëren van randvoorwaarden die groei en verantwoordelijkheid bevorderen. De stafdirecteur zorgt dat de organisatie kan beschikken over de juiste inzichten en systemen om continu te verbeteren.

Resultaat

Het resultaat is een wendbare onderwijsorganisatie die vanuit een inclusieve visie op een doorgaande leer- en ontwikkelijn een stevige onderwijskwaliteit en een sterke kwaliteitscultuur ademt. De samenwerking met andere domeinen rondom kind en gezin is daarbij een gegeven en een krachtige impuls.

Functie-eisen

De directeur onderwijskwaliteit en kindontwikkeling:

- beschikt over een afgeronde relevante academische opleiding;
- beschikt over ruime ervaring binnen een stafdirectie of is bestuurder van een kleine stichting of is lid van een meerschoolse directie;
- aantoonbare relevante leidinggevende ervaring in het funderend onderwijs;
- is een verbindende en betrokken persoonlijkheid, die inspirerend en enthousiasmerend is naar collega's en externe partners;
- heeft kennis en ervaring op het gebied van strategisch onderwijs- en kwaliteitsmanagement;
- heeft kennis en ervaring op het gebied van programmamanagement, scenariodenken en projectmatig en resultaatgericht werken;
- beschikt over veranderkundig en analytisch vermogen;
- is een bruggenbouwer met overtuigingskracht;
- beschikt over visie, creativiteit en innovatiekracht;
- heeft passie, daadkracht en humor;
- heeft organisatiesensitiviteit, waarbij hij/zij oog heeft voor verschillende belangen;
- beschikt over uitstekende mondelinge en schriftelijke communicatie- en adviesvaardigheden op alle niveaus.

Persoonsprofiel

Je hebt een verbindende en empathische leiderschapsstijl en geeft professionals voldoende ruimte en richting. Je bouwt koersvast verder op het huidige beleid van INOS en verrijkt deze met een toekomstvisie. Als verbinder heb je de ambitie en het doorzettingsvermogen om impact te maken op de professionals binnen en buiten INOS zodat je in gezamenlijkheid de kwaliteit versterkt in het belang van de ontwikkeling van kinderen. Je bent oprecht geïnteresseerd in mensen en allerlei zienswijzen, stelt haalbare en realistische doelen en creëert eigenaarschap op alle niveaus.

Arbeidsvoorwaarden

De functie wordt gewaardeerd in schaal 14 Cao primair onderwijs.

2. INOS

De organisatie

INOS is een stichting voor primair onderwijs in Breda. Tot dit bestuur behoren: vijftientwintig basisscholen, een school voor speciaal basisonderwijs (SBO), twee scholen voor speciaal onderwijs (SO en VSO) en Phoenix, het expertise- en loopbaancentrum van INOS. In totaal verzorgen ongeveer 1.250 medewerkers onderwijs aan ruim 9.000 leerlingen.

Identiteit en kernwaarden

INOS is een gemeenschap waar iedereen welkom is en mag meedoen, en waar iedereen zich thuis voelt, zichzelf kan zijn en erbij hoort. Binnen INOS zijn mensen met elkaar verbonden.

‘Ik ben, omdat wij zijn!’ is het motto. Dit is gebaseerd op de Afrikaanse filosofie Ubuntu, met kenmerken als gemeenschapszin, solidariteit en compassie.

INOS is onderdeel van iets groters. We zijn iemand door andere mensen. Alles wat we leren en ervaren, gebeurt doordat wij relaties hebben met anderen.

‘Ik ben, omdat wij zijn!’ betekent ook goed voor jezelf zorgen, voor anderen en voor de omgeving. Je zet net een stap extra.

Alle leerlingen, medewerkers, ouders en partners die aan INOS zijn verbonden, zijn onderdeel van dit grotere geheel. Samen vormen zij een hechte en sterke gemeenschap die hetzelfde doel nastreeft. Alle leerlingen écht zien, vanuit vertrouwen en optimisme, zodat ieder kind kan blijven leren en groeien.

INOS doet dit vanuit de waarden verbindend, verantwoordelijk en authentiek. Dat merk je en zie je terug in het onderwijs, bij iedere medewerker en in de sfeer op iedere school van INOS.

De missie

Elke leerling krijgt de kans om zijn of haar talenten te ontdekken en maximaal tot bloei te brengen. INOS begeleidt hen in hun groei tot zelfbewuste, verantwoordelijke en veerkrachtige mensen. Tot mensen die in een steeds veranderende wereld blijven leren, verschillen accepteren en respectvol samenleven.

Visie op kwaliteit

INOS streeft naar duurzame onderwijskwaliteit. Om dit te bereiken is de kwaliteitszorg zo ingericht dat deze zorg een evenwichtige verdeling van basis op orde en innovatie gericht op duurzaamheid is, passend bij elke individuele school. Deze twee pijlers zijn onlosmakelijk op een cyclische wijze met elkaar verbonden zowel vanuit het perspectief van de individuele medewerker als vanuit het collectief van de school en de stichting. Binnen de kwaliteitszorg gaat INOS uit van waardering en samen onderzoekend leren: INOS wil weten wat werkt, gaat in dialoog over zichzelf met de ander, investeert in de medewerkers, deelt successen, denkt in oplossingen, gaat uit van gedeeld eigenaarschap en hanteert het uitgangspunt ‘om te weten, moet je ook iets meten’.

Visie inclusief onderwijs

Inclusief onderwijs is voor INOS dat elke basisschool aantoonbaar alle mogelijkheden benut om het onderwijs kwalitatief en flexibel zo te organiseren dat leerlingen dichtbij huis onderwijs krijgen. INOS doet dit in samenwerking met het gezin, de andere scholen en de partners rond het kind en gezin in de wijk. Hierbij wordt gestreefd naar zowel integratie als inclusie. Er is altijd sprake van differentiatie, flexibele groepen en passende ondersteuning waar dit nodig is. Het welbevinden van kinderen wordt centraal gesteld, vanuit de overtuiging dat INOS dit positief kan beïnvloeden door ieder kind deel uit te laten maken van de groep en het kind te accepteren en te waarderen om wie het is en wat het kan.

Lerende organisatie

Het Koersplan van INOS weerspiegelt een diepgaand begrip van de noodzaak om te functioneren als een lerende organisatie om het hoofd te bieden aan complexe vraagstukken, zoals kansengelijkheid, technologische ontwikkelingen en personeelstekorten.

Het plan is strategisch ingericht en de vier thema's (Geluk, Onderwijs, Partnerschap en Omgeving) omvatten de cruciale dimensies voor het ontwikkelen van een schoolbestuur als een lerende organisatie. De sterke nadruk op verbinding en het motto 'Ik ben, omdat wij zijn!' creëert een basis voor collective efficacy (het gevoel dat men samen het verschil kan maken) en komt tegemoet aan de sleutelrol van schoolleiders bij het bevorderen van collectief leren en samenwerking.

Door het Koersplan te vergelijken met de dimensies van de lerende organisatie heeft INOS meer zicht gekregen op het integrale concept van de lerende organisatie en haar verbeter- en aandachtspunten, zoals focus op systematische feedback en het evidence-informed werken en wat dit betekent voor het concretiseren in leiderschapspraktijken.

Zie: [Koersplan 2022-2026](#).

De structuur

Elke school heeft een eigen directeur. De directeur is integraal leidinggevende en onderwijskundig leider van de school. De school maakt deel uit van een samenwerkende organisatorische eenheid die een directieteam kent bestaande uit twee of meer directieleden, waarbij één directielid de voorzitter van het directieteam is. Alleen de voorzittend directeur participeert in het directeurenberaad/MTO.

Het College van Bestuur geeft leiding aan de hele organisatie en is het bevoegd gezag van de scholen. Het College van Bestuur is de werkgever van de medewerkers en is statutair eindverantwoordelijke voor de stichting. Uitgaande van collegiale samenwerking geeft het College van Bestuur vorm en inhoud aan de bestuurlijke verantwoordelijkheden. Het streeft naar consensus onder definitieve verantwoordelijkheid van de voorzitter. Beide leden van het College van Bestuur vervullen strategische taken en externe vertegenwoordigingen. Op het bestuursbureau van INOS werkt een team ter ondersteuning van het bestuur en de INOS-scholen.

Dit team bestaat uit ongeveer vijftientig personen en wordt aangestuurd door de directeur Bedrijfsvoering. De bestuurssecretaris is verantwoordelijk voor het proces van bestuurlijke besluitvorming en adviseert het College van Bestuur bij strategische vraagstukken. Scheiding van bestuur en intern toezicht is een essentieel onderdeel van de vormgeving van INOS. De Raad van Toezicht zorgt voor een externe blik vanuit bestuurlijk perspectief. Zowel de beleidsvoering als de bedrijfsvoering zijn onderdeel van het toezicht. De raad heeft een taak als werkgever voor het College van Bestuur, een taak als klankbord- en adviesfunctie naar het College van Bestuur, een taak in het kader van de toetsende functie en de taak verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen functioneren.

Phoenix is het expertise- en loopbaancentrum van INOS en wordt aangestuurd door een directeur. Voor medewerkers is het ook de 29ste school van INOS. Phoenix heeft geen leerlingen of gebouw, wel ruim tachtig enthousiaste, bekwame en leergierige professionals die hun talenten inzetten op alle verlof- en verzuimvraagstukken binnen onze eigen scholen.

Phoenix is het toegangslot voor alle onderwijs gerelateerde vacatures binnen INOS én is het loopbaancentrum waar alle medewerkers die werkzaam zijn bij een van de scholen van INOS in een bepaalde fase van hun loopbaan terecht kunnen met hun loopbaanvraagstukken. De INOS academie, onze huisacademie maakt integraal onderdeel uit van Phoenix.

De thema's

De komende jaren wil INOS aansluiten bij het goede van nu en zich voorbereiden op de toekomst. Geluk, partnerschap, onderwijs van vandaag voor morgen en bewust omgaan met je omgeving zijn de vier thema's waarop INOS zich blijft richten. Het primair onderwijs en dus ook INOS staan voor grote uitdagingen.

Het personeelstekort, de strategische lijnen uit het recentelijk ondertekende onderwijsakkoord (onder andere basis op orde, gelijke kansen) en de doorontwikkeling naar (integrale) kindcentra en inclusiever onderwijs. Dit vraagt om anders organiseren zowel qua strategisch personeelsbeleid als qua systeemdoorbrekend samenwerken. Het onderwijs vanuit optimisme, geduld en vertrouwen waar INOS voor staat vraagt ook om vorm te geven aan doorlopende leer- en ontwikkellijnen met kinderopvang en het voortgezet onderwijs en partnerschap in de wijk en de stad met andere besturen en maatschappelijke organisaties.

3. Procedure

De procedure wordt begeleid door Lidewij Geertsma van Wesselo. Zij voert gesprekken met potentiële kandidaten en presenteert de meest geschikte kandidaten aan de opdrachtgever. Op basis hiervan worden kandidaten geselecteerd voor de selectiegesprekken.

Planning

Wij ontvangen je reactie graag zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk 9 februari 2026

Presentatie (in afwezigheid van kandidaten)	: 18 februari 2026
Eerste ronde selectiegesprekken	: 23 februari 2026 (avond)
Tweede ronde selectiegesprekken	: 26 februari 2026 (avond)

Een assessment en (online) integriteitsscreening kunnen deel uitmaken van de procedure.

Aanvullende informatie

Meer informatie vind je op www.inos.nl.

Reageren

Als je belangstelling voor deze functie hebt, nodigen we je uit te reageren via www.wesselopublicvalue.nl.

Contactgegevens

Wesselo
Lidewij Geertsma, partner
Ilse Krauwel, projectassistent
T 030 275 84 47
E i.krauwel@wesselopublicvalue.nl