

Directeur

Gemeentelijke Basisschool – profiel

Aanvulling op functiebeschrijving (GR 26092023)

Doel van de functie

Samen met het team/de groep instaan voor

- ✓ een kwaliteitsvolle dienstverlening, meer bepaald door de planning, de organisatie, de coördinatie, het dynamiseren, de innovatie, de opvolging en de bijsturing van de activiteiten eigen aan de groep of het team
- ✓ het bereiken van de diverse teamdoelstellingen/doelstellingen van de groep, zowel op vlak van effectiviteit, efficiëntie als kwaliteit.
- ✓ de algemene ontwikkeling van de organisatie.

Positionering van de functie & organogram

De directeur GBS werkt onder de (rechtstreekse) verantwoordelijkheid van de algemeen directeur.

De directeur GBS werkt volgens de filosofie van de organisatie en belichaamt haar visie. Er wordt verwacht het leiderschap zodanig in te vullen volgens de behoeften van de organisatie en de individuele medewerker. Deze stelt hierbij het evenwicht tussen de kwaliteit van de organisatie en de kwaliteit van de arbeid voorop. De directeur stimuleert zijn medewerkers om zich verder te ontwikkelen en draagt de feedbackcultuur hoog in het vaandel.

De directeur inspireert de medewerkers, stimuleert hun creativiteit en spreekt hun autonomie aan.

Van de directeur GBS wordt een doorgedreven expertise verwacht van de grondslagen, methodes en principes binnen zijn vakgebied. Vanuit deze specialisatie zorgt deze voor de voorbereiding, de opmaak en de opvolging van plannen, processen en procedures, ontwerpen, modellen, studies, ... en levert deze zijn gespecialiseerde vakkennis aan ter realisatie van onderstaande resultaatsgebieden.

Competentieprofiel

Deel 1 – Gedragscompetenties

Gedrevenheid

De directeur is gedreven door en voor het onderwijs

- ✓ is in staat om anderen te enthousiasmeren voor de missie van het onderwijs
- ✓ toont actieve belangstelling voor het onderwijsleerproces op het niveau van de klas en de leerling
- ✓ heeft de ambitie om onderwijskwaliteit te realiseren

Coachen & motiveren

De directeur kan het team coachen en individuele schoolteamleden motiveren:

- ✓ Stimuleert betrokkenheid en ontwikkeling van teamleden
- ✓ Kan omgaan met weerstand

- ✓ Heeft oog voor signalen die wijzen op demotivatie en neemt initiatief om dit te voorkomen en te verhelpen
- ✓ Drukt waardering uit voor teamleden
- ✓ Heeft oog voor persoonlijke ambities van teamleden en gaat hierover in gesprek

Leiderschap spreiden

De directeur kan leiderschap spreiden binnen het team:

- ✓ Organiseert en/of faciliteert samenwerking en interactie tussen teamleden in functie van gemeenschappelijke doelen
- ✓ Organiseert een systematische opvolging van de kwaliteit van de samenwerking, en van de resultaten ervan (realiseren van doelstellingen)
- ✓ Creëert ruimte voor autonomie en zelfleiderschap, gedeelde verantwoordelijkheid van teamleden voor de kwaliteit van onderwijs en stemt de taakverdeling daar op af

Oog voor context en situatie

De directeur kan inspelen op de lokale context en de specifieke situatie van het team:

- ✓ Heeft een goede inschatting van de context van de school
- ✓ Kan soepel en doelgericht functioneren in situaties die onderhevig zijn aan veranderingen
- ✓ Kan werkwijzen aanpak of stijl veranderen om doelen (beter) te bereiken

Kennis en zelfontwikkeling

De directeur bezit kennis of is bereid deze te ontwikkelen op vlak van:

- ✓ Het onderwijslandschap en het onderwijsaanbod
- ✓ Concept en structuur van de gevalideerde onderwijsdoelen (eindtermen, ontwikkelingsdoelen, basiscompetenties, beroepskwalificaties, ...)

Verantwoordelijkheid nemen

De directeur bewaakt en verdedigt de belangen van de organisatie.

Communiceren

De directeur communiceert vlot met verschillende doelgroepen, ook over complexe onderwerpen.

Beslissen

De directeur neemt beslissingen in situaties waarin het risico duidelijk in te schatten is.

Resultaatgerichtheid

De directeur werkt resultaatgericht en draagt dat uit naar zijn omgeving.

Richting geven

De directeur geeft richting, zowel via processen en structuren als via het bepalen en uitdragen van een visie.

Klantgerichtheid

De directeur optimaliseert de dienstverlening aan belanghebbenden binnen afgesproken kaders.

Plannen & organiseren

De directeur coördineert het eigen werk en dat van anderen.
Voortgangscntrole

Zorgvuldigheid

De directeur blijft onder verhoogde werkdruk kwaliteitsvol werk afleveren.

Deel 2 – Technische competenties

Regelgeving

Zich voortdurend op de hoogte houden van ontwikkelingen op vlak van regelgeving met betrekking tot de groep, het team en het vakgebied, deze assimileren en implementeren binnen het eigen team teneinde de procedures, werking en de kennis actueel te houden.

- ✓ Vakgerichte informatie opzoeken
- ✓ Regelgeving kunnen interpreteren volgens de geest ervan
- ✓ Volgen van opleidingen en informatiemomenten
- ✓ Regelgeving kunnen toepassen en integreren in de werking van de organisatie

ICT

Vlotte beheersing van

- ✓ gangbare software Microsoft Office
- ✓ specifieke softwaretoepassingen eigen aan de groep of het team

Financiën

Meerjarenplanning

- ✓ Adviseren rond meerjarenplanning
- ✓ Budgettering
- ✓ Opvolging en bijsturing van het meerjarenplan en de budgetten
- ✓ Voorbereidingen van MJP-wijzigingen

Deel 3 – Resultaatsgebieden – algemeen

De directeur streeft met het schoolteam resultaten na op vlak van het ontwikkelen en het leren van de lerenden. Er wordt verwacht om samen te werken met het schoolbestuur in het kader van de strategische doelstellingen vervat in het meerjarenplan.

Het schoolteam staat gezamenlijk in voor het bereiken van deze resultaten & doelstellingen en elk lid van dit team heeft een verantwoordelijkheid in deze.

Projectwerking

Steeds een voorbeeldrol opnemen bij deelname aan projecten, zorgen voor een actieve inbreng en kwaliteitsvolle bijdrage conform alle bovenvermelde gedrags- en technische competenties en hierin eventueel een trekkende rol opnemen.

Deel 4 – Resultaatsgebieden – Directeur GBS

De functie van directeur van de gemeentelijke basisschool omvat verschillende resultaatsgebieden. Voor wat betreft de werking kan men volgende domeinen onderscheiden:

- ✓ Gedeelde visieontwikkeling en implementatie
- ✓ Onderwijskundig beleid
- ✓ Personeels- en professionaliseringsbeleid
- ✓ Verbreden en verbinden van de school met de omgeving
- ✓ Organisatie van de school

Gedeelde visieontwikkeling en implementatie

- ✓ Actualiseert en herformuleert in samenspraak met het team en in overleg met het bestuur de visie op basis van nieuwe inzichten en/of maatschappelijke ontwikkelingen. Dit kan leiden tot wijzigingen aan het (artistiek) pedagogisch project.

Onderwijskundig beleid

- ✓ Is vanuit een gedragen en gedeelde onderwijskundige visie eindverantwoordelijke voor de kernopdracht van onderwijs:
 - Het onderwijsproces vorm geven,
 - Een ondersteunende leef-en leeromgeving creëren,
 - Doelgericht realiseren van een brede vorming,
 - Zorgvuldige selectie en planning van uitdagende en haalbare doelen en zo een eigen curriculum uitbouwen,
 - Vastleggen van beoordelingscriteria, geven van feedback, breed en onderbouwd evalueren van lerenden en daarover rapporteren,
 - Gepaste begeleiding voorzien voor elke lerende.

Personeels- en professionaliseringsbeleid

- ✓ Schept een klimaat van vertrouwen en veiligheid voor het team om samen te leren en te vernieuwen
- ✓ Motiveert leden van het schoolteam en prikkelt hen om te leren en te vernieuwen, om hun onderwijskundige professionaliteit voortdurend aan te scherpen
- ✓ Geeft actief vorm aan een structuur waarin teamleden samen leren en ontwikkelen in functie van hun kernopdrachten (via werkgroepen, lerende netwerken, professionele leergemeenschappen, ...)
- ✓ Is eindverantwoordelijk voor het formuleren van een breed gedragen professionaliseringsbeleid, waarbij leerbehoeften van individuele teamleden, leerbehoeften op schoolniveau en maatschappelijke uitdagingen het uitgangspunt vormen
- ✓ Ondersteunt en versterkt het leren en vernieuwen van (individuele) teamleden via gerichte feedback

Verbreden en verbinden van de school met de omgeving

- ✓ Kan het belang van de externe uitdagingen die zich aandienen voor de eigen school(context) inschatten
- ✓ Kan t.a.v. verwachtingen van externe belanghebbenden en van extern aanbod doelgerichte keuzes maken, en houdt daarbij rekening met de (onderwijskundige) visie, de doelen, de draagkracht van het team en de context van de school.

Organisatie van de school

- ✓ Organiseert taakverdeling en creëert ruimte voor autonomie en zelfleiderschap, gedeelde verantwoordelijkheid van teamleden voor het realiseren van de (onderwijskundige) doelen
- ✓ Is eindverantwoordelijk voor een correcte informatiedoorstroming naar alle interne en externe participanten
- ✓ Volgt op wat de impact is van nieuwe regelgeving betreffende het betrokken onderwijsniveau
- ✓ Stelt in overleg met het schoolbestuur een begroting op die aansluit met de onderwijskundige doelen en voert die na goedkeuring uit
- ✓ Voert een beleid op het vlak van fysieke en mentale veiligheid van de leef-, leer- en werkomgeving. Ook dit beleid is ingebed in het onderwijskundig beleid van de school en verankerd in de dagdagelijkse praktijk
- ✓ Formuleert gedragen voorstellen met betrekking tot de door het schoolbestuur te nemen beslissingen

- ✓ Toont engagement om te functioneren in een bovenschools samenwerkingsverband
- ✓ Hanteert een inspirerende, motiverend, waarderende en reflecterende stijl teneinde de kwaliteitscyclus in beweging te houden

Deze functiebeschrijving en profielbeschrijving zijn niet beperkend, en kunnen te allen tijde worden aangepast aan nieuwe evoluties of organisatorische accenten binnen het lokaal bestuur. De functie directeur gemeentelijke basisschool omvat regulier contact met het publiek waardoor de directeur geacht wordt een Selor-attest artikel 9§2 ter bewijs van kennis van de Franse taal te behalen binnen de inwerkperiode. (Nieuwe naam Selor: werken voor).

Bijlage – DNA Kraainem

Het schoolbestuur, meer bepaald het lokaal bestuur Kraainem, draagt een aantal waarden hoog in het vaandel en wenst een welbepaalde 'lifestyle' te hanteren; een mindset, een sfeer, een uitstraling die onze organisatie kenmerkt en bijgevolg ons 'DNA' definieert.

Alle medewerkers van de organisatie worden verondersteld zich te gedragen volgens dit DNA en zich voortdurend te ontwikkelen als persoon met dit DNA in het achterhoofd.

De organisatie gelooft ook rotsvast in een feedbackcultuur. Alle medewerkers worden dan ook verwacht elkaar rechtstreeks aan te spreken zodra dit nodig geacht wordt door iemand. Enerzijds is dit nodig om elkaar te helpen ontwikkelen, anderzijds is dit noodzakelijk om elke vorm van relatieconflict te vermijden. Elke persoon in de organisatie speelt hierin een cruciale rol, dient zijn verantwoordelijkheid te nemen en steeds bij voorrang te focussen op de eigen attitude om verbetering te bewerkstelligen.

Het spreekt voor zich dat deze feedback steeds in het volste respect dient te gebeuren.

DNA Kraainem

- Hoe gaan we om met elkaar? luisterbereidheid, vriendelijkheid, hulpvaardigheid, het goed voorhebben met elkaar, verdraagzaamheid, humor, beleefdheid, respect, goede communicatie, ontvankelijk zijn, elkaar aanspreken, ruimte geven, vertrouwen, waardering, erkenning
- Welke kwaliteit willen we leveren? onderbouwing, correctheid, bekwaamheid, deskundigheid, resultaatgerichtheid, SMART, klantgerichtheid, efficiëntie, innovatie, verbetering, visievorming
- Hoe zijn we als persoon ingesteld? open minded, leergierig, creatief, betrokken, autonoom, relativiseringsvermogen, positief, flexibel, empathie, perspectief, aanvaarding, bescheidenheid, ambitieus, veerkrachtig, gedreven, verantwoordelijkheidsgevoel
- Welke waarden dragen we hierbij hoog in het vaandel? loyaliteit, integriteit, duurzaamheid, gelijkheidsbeginsel
- In welke werkomgeving werken we? structuur, comfort, de nodige middelen zijn ter beschikking, juiste persoon op juiste plaats, duidelijke verwachtingen