

Kaderprofiel voor de selectie directeur basisonderwijs – Stad Menen

Competentiedomein 1 : Leidinggeven aan het onderwijsproces

Competentie 1.1 : Visieontwikkeling op onderwijs, personeel en organisatie

De directeur formuleert een samenhangende visie op onderwijs, organisatie en personele ontwikkeling om duidelijk te maken waar men met de school naar toe wil.

- De directeur draagt er zorg voor dat de strategie en de visie in overeenstemming zijn met het pedagogisch project.
- De directeur draagt de visie uit in woorden en daden, op een wijze die de teamleden inspireert en bindt.

Competentie 1.2 : Leidinggeven aan veranderingsprocessen

De directeur initieert, ondersteunt en bewaakt een goed verloop van veranderingen.

- De directeur herkent en erkent situaties waarin een verandering wenselijk of noodzakelijk is.
- De directeur zorgt voor een planmatige aanpak en bewaakt de fasering en voortgang van het proces.
- De directeur heeft oog voor het ontstaan van weerstanden. Hij houdt hiermee rekening en onderneemt actie om de weerstanden om te buigen.

Competentie 1.3 : Vergroten van het leervermogen van teamleden

De directeur maakt professioneel gedrag bespreekbaar, reflecteert samen op het professionele handelen en biedt ondersteuning om het leervermogen van de teamleden te vergroten.

- De directeur formuleert een nascholingsplan en zorgt voor een breed draagvlak binnen de school.
- De directeur vormt zich een beeld over het functioneren en de motivatie van het teamlid.
- De directeur geeft het teamlid feedback over zijn functioneren als lid van het team en als individu.
- De directeur stimuleert en ondersteunt het teamlid om zicht te krijgen op het eigen functioneren.
- De directeur stimuleert het leren van en met collega's.

Competentiedomein 2 : Leidinggeven aan een schoolorganisatie

Competentie 2.1 : Inrichten van de schoolorganisatie

De directeur analyseert en optimaliseert de inrichting van de schoolorganisatie op basis van onderwijskundige uitgangspunten en organisatiekundige principes.

- De directeur bepaalt welke factoren in de gegeven situatie beïnvloed moeten worden om de schoolorganisatie te optimaliseren.

- De directeur formuleert op basis van analyses een voorstel van activiteiten om de schoolorganisatie te optimaliseren.
- De directeur neemt zijn verantwoordelijkheid bij de besluitvorming. Hij kan delegeren en betrokkenen overtuigen.
- De directeur stelt teamleden in staat om de noodzakelijke competenties te verwerven.

Competentie 2.2 : Beleidsontwikkeling en beleidsuitvoering

De directeur formuleert vanuit een analyse een coherent beleid, waardoor de organisatie in staat is om haar pedagogisch project, visie en doelen in samenhang te kunnen realiseren.

- De directeur maakt een beleidsplan dat consistent en coherent is met het pedagogisch project, de visie en de doelstellingen van de school.
- De directeur bewaakt een systematische en regelmatige evaluatie en bijsturing van het beleid.
- De directeur maakt afspraken met teamleden over de doelen, acties, werkwijzen en resultaten.
- De directeur bewaakt de realisatie van de doelen en wijzigt zo nodig plannen of activiteiten indien de omstandigheden dit vereisen.

Competentie 2.3 : Resultaatgericht leidinggeven

De directeur bewaakt processen met het oog op het bereiken van de gewenste resultaten.

- De directeur draagt zorg voor het realiseren van een kwaliteitsvolle aanpak: bedenken, uitvoeren, evalueren en bijsturen van beleid.
- De directeur legt samen met de betrokken teamleden vast wat de te bereiken resultaten zijn binnen een domein.

Competentie 2.4 : Delegeren en coördineren

De directeur draagt taken en bevoegdheden over aan teamleden en coördineert de uitvoering ervan.

- De directeur stelt samen met het teamlid vast of, en in hoeverre, deze over de nodige competenties beschikt om een taak te verrichten.
- De directeur spreekt vertrouwen in zijn teamleden uit.
- De directeur draagt taken aan een teamlid of deelgroep over door concrete afspraken te maken over bevoegdheden, te bereiken resultaten, benodigde middelen en evaluatiemomenten.
- De directeur vormt zich een beeld van de taakbelasting van de teamleden. Indien nodig organiseert hij overleg en onderneemt hij actie.
- De directeur bevordert een klimaat waarin teamleden met elkaar samenwerken en communiceren.

Competentie 2.5 : Besluitvaardigheid

De directeur neemt op het gepaste moment en op oordeelkundige wijze onderbouwde beslissingen en communiceert deze met de betrokkenen.

Competentie 2.6 : Positioneren van de school in de maatschappelijke context

De directeur is op de hoogte van sociale en maatschappelijke vraagstukken en ontwikkelingen in functie van de eigen schoolorganisatie.

- De directeur zorgt ervoor dat de schoolvisie een duidelijke relatie heeft met de omgevingsfactoren.
- De directeur legt contacten met relevante personen of organisaties die kunnen bijdragen tot het behalen van de vooropgestelde doelen.
- De directeur neemt een voorbeeldfunctie op en stimuleert teamleden om een bijdrage te leveren aan het gewenste imago.

Competentie 2.7 : Bestuurlijke verhoudingen

De directeur stelt het schoolbestuur in staat om haar rol op te nemen.

- De directeur formuleert voorstellen met betrekking tot de door het schoolbestuur te nemen beslissingen.
- De directeur zorgt voor een goede relatie tussen schoolbestuur en schoolteam, waarbij de rol van het schoolbestuur voor iedereen duidelijk is.
- De directeur stelt het schoolbestuur op de hoogte van informatie die nodig is om haar bestuurlijke rol te vervullen.

Competentiedomein 3 : Leiderschapscompetenties

Competentie 3.1 : Stimuleren van de professionaliteit

De directeur stimuleert teamleden om hun professionaliteit af te stemmen op de doelstellingen van de school.

- Bevorderen van een positieve houding.
- Reageren op negatieve signalen.

Competentie 3.2 : Motiveren en stimuleren

De directeur bevordert teamleden om hun competenties maximaal in te zetten voor het realiseren van de doelstellingen.

- De directeur bevordert een participatief klimaat.
- De directeur bevordert het leren van en met elkaar.

Competentiedomein 4 : Omgangscompetenties

Competentie 4.1 : Effectieve gespreksvoering

De directeur onderkent de sociaal-communicatieve context en past hiervoor de geëigende gesprekstechnieken toe.

- De directeur beheerst de communicatieve basisvaardigheden.
- De directeur maakt conflictueuze situaties bespreekbaar.

Competentie 4.2 : Waarnemen en beïnvloeden van groepsprocessen

De directeur optimaliseert het functioneren van het team.

- Bevorderen van een goede teamgeest
 - De directeur stimuleert samenwerking door zelf het goede voorbeeld te geven.
 - De directeur heeft oog voor de verschillende kwaliteiten en competenties van teamleden en bevordert de werkbare verscheidenheid.
 - De directeur stimuleert teamleden om problemen binnen de schoolcontext bespreekbaar te maken.
 - De directeur uit zijn waardering voor teamleden.
- Oplossen van problemen in het team
 - De directeur signaleert ineffectieve samenwerking in het team.
 - De directeur maakt problemen bespreekbaar .
 - De directeur zoekt samen met het team naar een oplossing.
 - De directeur neemt zijn verantwoordelijkheid als er geen gezamenlijke oplossing te vinden is.

Competentiedomein 5 : Zelfmanagement

Competentie 5.1 : Probleemoplossend vermogen rond het eigen werk

De directeur gaat effectief en efficiënt om met probleemsituaties.

- De directeur onderkent situaties waarin regels en procedures moeten worden toegepast of opgesteld.
- De directeur zoekt hulp op die terreinen waar hij minder sterk is.

Competentie 5.2 : Omgaan met werkdruk

De directeur gaat efficiënt om met werkdruk en hij neemt hierbij de nodige maatregelen.

- De directeur stelt doelen en prioriteiten in de werkzaamheden.
- De directeur kan taken overdragen of delegeren naar anderen.
- De directeur maakt gebruik van ondersteunende netwerken om de effectiviteit te optimaliseren.

Competentie 5.3 : Positioneren als leidinggevende

Vanuit zijn leidinggevende positie blijft de directeur onafhankelijk in denken en oordeelsvorming in de geest van het pedagogisch project.

Competentiedomein 6 : Professionaliseren en leren

Competentie 6.1 : Leren op de werkplek

De directeur reflecteert op het eigen werk vanuit de behoefte het eigen functioneren te optimaliseren en hij onderneemt gerichte acties.

- De directeur reflecteert en evalueert regelmatig en systematisch zijn eigen werkwijze, gedrag en opvattingen.
- De directeur stemt zijn professionele ontwikkeling af op zijn werkpunten en de schoolorganisatie.

Competentie 6.2 : Leren buiten de werkplek

De directeur benut mogelijkheden buiten de school om te werken aan professionele ontwikkeling.

- De directeur participeert aan netwerken om kennis en ervaring te delen.

Kennisverwerving

1. Administratief – financieel beheer

De directeur past de actuele regelgeving toe en beheert de werkmiddelen.

- De directeur vervult alle wettelijke en administratieve verplichtingen in verband met het algemene schoolfunctioneren.
- De directeur zorgt voor een correcte informatiedoorstroming naar alle interne en externe participanten.
- De directeur kan in overleg met het schoolbestuur een begroting opstellen en die na goedkeuring uitvoeren.
- De directeur bewaakt de behoeften i.v.m. aankoop of onderhoud van materiële zaken.

2. Juridisch beheer

De directeur kent en hanteert de belangrijkste bronnen van de onderwijswetgeving en van andere reglementeringen.

3. Pedagogisch-didactisch

De directeur bezit de nodige pedagogische en didactische kennis, inzichten en vaardigheden.

- De directeur is op de hoogte van het onderwijsaanbod.
- De directeur kent de leerplannen van OVSG waarin de ontwikkelingsdoelen en de eindtermen vervat zijn.
- De directeur is op de hoogte van actuele onderwijstendensen.
- De directeur maakt werk van schoolwerkplanontwikkeling.