

Gemeente Brecht

Functieprofiel directeur gemeentelijke basisschool

De directeur draagt eindverantwoordelijkheid voor de werking van de Brechtse gemeentelijke basisschool. School wordt gemaakt samen met het beleidsteam en een dynamisch leerkrachtenteam. De directeur neemt hierin een coördinerende rol op. De functiebeschrijving omvat zowel taken die door de directeur van de school individueel worden uitgevoerd, als taken die de directeur uitvoert met ondersteuning van het beleidsteam. Het is de taak van de directeur om een gepast evenwicht te vinden en via taakstelling en afspraken tot een werkbaar werkklimaat te komen, in het belang van de school, de leerlingen, het leerkrachtenteam, het beleidsteam en zichzelf.

We leven in een voortdurend veranderende wereld, en als lokaal bestuur willen we daar actief op inspelen met een flexibele en dynamische aanpak. Daarom is het takenpakket in deze functie niet-limitatief en evolueert het mee met nieuwe noden en uitdagingen.

A.1 Beleid

- De directeur voert een gedragen, geïntegreerd en samenhangend onderwijskundig beleid vertrekkend vanuit het pedagogisch project.
- De directeur voert een systematische, cyclische en betrouwbare evaluatie van de werking van de onderwijsinstelling uit om de onderwijskwaliteit te bewaken en te verbeteren.
- De directeur voert een beleid op het vlak van fysieke en mentale veiligheid van de leef-, leer- en werkomgeving.
- De directeur staat in voor het voorbereiden, opmaken en coördineren van beleidsadviezen en beleidsvoorstellen aan het schoolbestuur op vraag van het schoolbestuur of op eigen initiatief.
- De directeur installeert een cultuur van leren en vernieuwen in de onderwijsinstelling.
- De directeur introduceert onderwijsonderzoeken in de onderwijsinstellings- en klaspraktijk.
- De directeur is verantwoordelijk voor de arbeidsveiligheid, kwaliteit en welzijn op het werk.
- De directeur erkent de plaats van het gemeentelijk onderwijs in de structuur van de gemeentelijke administratie en zet het kwaliteitsmerk 'Brecht' mee op de kaart.

A.2 Planning en organisatie van de onderwijsinstelling

- De directeur voert een motiverend personeelsbeleid met aandacht voor samenwerking, resultaten en effecten en professionalisering.
- De directeur voert een samenhangend personeelsbeleid via selectie en behoud van goede medewerkers en via een doordachte opdrachttoewijzing.
- De directeur wendt de toegekende omkadering aan op basis van duidelijke en onderhandelde criteria.
- De directeur past adequaat en correct de regelgeving inzake personeel, leerlingen en organisatie toe.
- De directeur is verantwoordelijk voor de kwaliteitsvolle uitvoering van de decretale verplichtingen op het vlak van evaluatie en functionering.
- De directeur waakt over een passende begeleiding voor elke leerling met het oog op optimale ontwikkel- en leerkansen.
- De directeur bepaalt participatief de professionaliseringsinitiatieven rekening houdend met de gestelde prioriteiten in het onderhandelde professionaliseringsplan.
- De directeur zorgt voor een systematische en planmatige aanpak van vernieuwingsprocessen, en bewaakt de fasering en de voortgang.
- De directeur is eindverantwoordelijk voor een systematische, cyclische en betrouwbare evaluatie van de werking met bijzondere aandacht voor de resultaten en effecten bij de lerenden.

- De directeur zorgt voor een optimale participatie aan leer- en vernieuwingsprocessen van alle betrokkenen.
- De directeur onderkent signalen van overbelasting bij zichzelf, bij individuele teamleden, bij het team en neemt maatregelen om overbelasting te vermijden of weg te werken.
- De directeur ontwikkelt en hanteert heldere procedures om het geheel van de beleidsvoering (het realiseren van doelen) voor te bereiden, systematisch op te volgen, te evalueren: via een beleidsplan, schoolwerkplan En volgt hierbij de principes van een cyclisch proces van kwaliteitsontwikkeling.
- De directeur organiseert taakverdeling en creëert ruimte voor autonomie en zelfleiderschap, gedeelde verantwoordelijkheid van teamleden voor het realiseren van de (onderwijskundige) doelen.
- De directeur is op de hoogte van de regelgeving betreffende de organisatie van het betrokken onderwijsniveau.
- De directeur is op de hoogte van de geldende regelgeving inzake personeelsaangelegenheden.
- De directeur 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.
- De directeur stuurt op basis van evaluatie processen bij en bewaakt dat kwaliteitsvolle processen verankerd en geborgen worden in de werking.

A.3 Leiding geven

- De directeur ondersteunt de teamleden om de visie van de onderwijsinstelling vorm te geven. De directeur ondersteunt de teamleden in het implementeren van het referentiekader onderwijskwaliteit en andere.
- De directeur is verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding in de onderwijsinstelling.
- De directeur begeleidt en coacht de teamleden in hun dagelijks functioneren.
- De directeur is eindverantwoordelijk om samen met het team een omvattende, gedeelde en gedragen visie te ontwikkelen, uit te dragen, bij te sturen en te vernieuwen die het hele beleid (onderwijskundig beleid, personeelsbeleid en organisatie) onderbouwt.
- De directeur staat in voor het zichtbaar verbinden van de visie met duidelijke en haalbare (strategische en operationele) doelen.
- De directeur neemt initiatieven om individuele leden van het team te verenigen rond visie, kernwaarden en passende strategische doelen.
- De directeur 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;
- De directeur herkent en erkent situaties waarin vernieuwing wenselijk of noodzakelijk is en neemt initiatief voor een systematische aanpak voor de vernieuwing.

A.4 Financieel en administratief beheer

- De directeur is verantwoordelijk voor de verwerking van personeelsadministratie en de leerlingenadministratie.
- De directeur voert een gezond en evenwichtig financieel beleid.
- De directeur vervult alle wettelijke en administratieve verplichtingen in verband met het algemene functioneren van de school.
- De directeur is eindverantwoordelijk voor een correcte informatiedoorstroming naar alle interne en externe participanten.
- De directeur bewaakt de behoeften i.v.m. aankoop of onderhoud van materiële zaken.

A.5 Communicatie en vertegenwoordiging

- De directeur communiceert helder en gericht naar internen en externen over het gevoerde beleid.
- De directeur neemt deel aan bovenschoolse/intergemeentelijke samenwerkingsverbanden.
- De directeur is zowel intern als extern het aanspreekpunt van de onderwijsinstelling.
- De directeur stimuleert een goede samenwerking met externe partners en de directe omgeving, afgestemd op de visie en de (onderwijskundige) doelen van de school.
- De directeur is lid van het comité voor preventie en bescherming op het werk en volgt de veiligheidsaspecten van de school op. De directeur zorgt voor de interne terugkoppeling.
- De directeur staat in voor een goede informatiedoorstroming uit overlegmomenten die de school en het leerkrachtenteam aanbelangen.

B Professionalisering

- De directeur staat zelf model voor leer- en veranderingsbereidheid door te reflecteren en zich systematisch te professionaliseren.
- De directeur ontwikkelt en hanteert een systematiek voor het in kaart brengen van leernoden en leerbehoeften van individuele teamleden en van het team als geheel.
- De directeur voert binnen het professionaliseringsbeleid een gericht beleid voor aanvangsbegeleiding van nieuwe teamleden.

C. Het overleg en de samenwerking met het personeel, gemeentelijke beleidsverantwoordelijken, gemeentelijke diensten, leerlingen, ouders, CLB (enkel in leerplichtonderwijs) en eventuele externe actoren

- De directeur zet samenwerkingsverbanden uit die voor elke leerling het leren, de optimale ontwikkelkansen, het psychomotorisch en sociaal functioneren ten goede komen.
- De directeur communiceert transparant over de werking met alle betrokkenen en zorgt voor een optimale informatiedoorstroming.
- De directeur werkt nauw samen met de directeur van de andere gemeentelijke basisschool
- De directeur treedt op als afgevaardigde van het schoolbestuur.
- De directeur bouwt een vertrouwensband uit met het schoolbestuur.
- De directeur heeft een systematisch overleg met de schepen en de algemeen directeur van de gemeente.
- De directeur verschaft actief informatie/rapporteert aan het schoolbestuur zodat het de bestuurlijke rol kan opnemen.
- De directeur overlegt in het kader van strategisch beleid met het bestuur van de gemeente (bijvoorbeeld het managementteam).

- De directeur raadpleegt het schoolbestuur om zelf tot gedragen besluitvorming te komen.
- De directeur formuleert gedragen 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 toont engagement om te functioneren in een bovenschools samenwerkingsverband.
- De directeur kan een evenwicht bewaken in het optimaliseren van de schoolontwikkeling én het participeren in een groter geheel.

KENNIS

Kennis bezitten of bereid zijn die te ontwikkelen op het vlak van:

- het onderwijslandschap en het onderwijsaanbod;
- de onderwijskwaliteit, waaronder het Referentiekader Onderwijskwaliteit (ROK) als de minimale kwaliteitsverwachtingen op het vlak van onderwijs;
- concept en structuur van de gevalideerde onderwijsdoelen;
- concept en structuur van leerplannen;
- effectieve onderwijsaanpak;
- systematische interne kwaliteitszorg (principes van -) met inbegrip van datageletterdheid en ICT-kennis;
- planmatig werken op schoolniveau;
- (onderwijs)vernieuwing;
- coachend leiderschap;
- groepsdynamica (principes van -) en communicatie.

Aanvullende competenties

Betrouwbaarheid en integriteit
Komt afspraken na.
Kan vertrouwelijke informatie ook vertrouwelijk behandelen.
Is bereid om zich te verantwoorden wanneer dat gevraagd wordt.
Is open, transparant en toegankelijk.
Verschaft tijdig de nodige en volledige informatie als dat gevraagd wordt.
Moed – lef – durf
Durft een afwijkende mening te hebben.
Gaat weerstand en inhoudelijk conflict niet uit de weg.
Durft te experimenteren.
Durft een berekend risico nemen.
Gaat gepast om met kritiek.
Durft verantwoordelijkheid te nemen voor eigen keuzes.
Durft af te gaan op eigen inzichten en intuïtie.
Coachingsvaardigheden en groepen begeleiden
Kan een team motiveren en coachen.
Kan individuele teamleden motiveren en coachen.
Denkt en handelt vanuit een growth mindset.

Stimuleert betrokkenheid en ontwikkeling van teamleden.
Hanteert een ondersteunende leiderschapsstijl.
Kan inspelen op sociale groepsprocessen waaronder omgaan met weerstand.
Kan omgaan met weerstand en negatieve signalen.
Kan een open luisterhouding aannemen.
Heeft een kritische zelfreflectie en aanvaardt bijsturing door de algemeen directeur.
Resultaatgerichtheid
Houdt bij het vormgeven en uitvoeren van processen focus op het bereiken van de gewenste resultaten.
Stimuleert teamleden om ambitieuze doelen te stellen en geeft daar zelf het voorbeeld van.
Legt samen met de betrokken teamleden vast wat de te bereiken resultaten zijn binnen een bepaald domein of op schoolniveau.