

Vacature voor een directeur basisonderwijs (m/v)

KAREL DE GOEDE vzw

VBS De Vaart

Oproep tot kandidaatstelling

Assebroek, 30 april 2021

1 Vacature

Het schoolbestuur van Karel de Goede vzw zoekt een **directeur basisonderwijs voor de vrije basisschool De Vaart, Patersonstraat 98, 8020 Oostkamp**. Het ambt is vanaf **1 februari 2022** beschikbaar. Een meelooptraject vooraf aan de startdatum behoort tot de mogelijkheden.

2 Situering

VBS De Vaart is gelegen aan het kanaal Gent-Brugge. De verwijzing naar “de vaart” komt duidelijk naar voor in de naam van de school. De Vaart staat ook symbool voor het samen varen, het samen op weg gaan. Iedereen is welkom in de boot van De Vaart en is er veel talent aan boord. De centrale ligging tussen twee natuurgebieden nl. De Leiemeersen en De Warandeputten biedt een meerwaarde voor de MOS-werking die heel sterk is uitgebouwd.

De school telt een 340-tal leerlingen en bestaat uit een kleuterafdeling en een lagere afdeling. Er zijn twee vestigingsplaatsen. De derde graad wordt georganiseerd in de afdeling Moerbrugsestraat 20.

VBS De Vaart heeft een eigentijdse visie op onderwijs. Dit laat zich onder andere zien in de inrichting van de lokalen, de graadsklassen in de kleuterafdeling, de diverse werkvormen die gebruikt worden...

Er is een nauwe band tussen de school en de omgeving. Men zegt weleens: *‘de school is Moerbrugge en Moerbrugge is de school.’* De sterke verbondenheid tussen alle onderwijsparticipanten (schoolbestuur, schoolteam, (groot)ouders, leerlingen en plaatselijke gemeenschap) is een sterke troef voor de school.

Deze basisschool maakt deel uit van de scholengemeenschap Gruuthuse. Samen met 24 andere basisscholen, 9 secundaire scholen en 2 internaten vormen zij de scholengroep van Karel de Goede vzw.

3 Taakomschrijving

De taak van een directeur is divers en omvat meerdere domeinen.

3.1 Identiteit/opvoedingsproject/visie

De directeur

- bouwt actief mee aan de realisatie van het opvoedingsproject van de school gebaseerd op de engagementsverklaring van het Katholiek Onderwijs;
- implementeert de missie van de scholengroep Karel de Goede en ontwikkelt van daaruit de schooleigen visie, die vertaald wordt in een beleids- en schoolwerkplan;
- verzorgt en waarborgt de eigen schoolcultuur.
- zet een doelgerichte en effectieve schoolorganisatie op, gericht op goed onderwijs;
- werkt constructief samen met de andere directies van de scholengroep en scholengemeenschap vanuit de verantwoordelijkheid voor de eigen school;
- werkt nauw samen met de directie van de secundaire school op dezelfde campus.

3.2 Pedagogisch beleid

De directeur

- is eindverantwoordelijke voor het onderwijskundig beleid van de school. Zorg-breed werken en leerlingenbegeleiding maken daar geïntegreerd deel van uit;
- heeft oog voor innovatie en stimuleert de ontwikkeling van een hedendaagse onderwijsomgeving, rekening houdend met de noodzaak voor het werkveld om innovatie, rust en stabiliteit in een aanvaardbaar evenwicht te houden en aan de hand van de sleutelvraag: *'Worden onze leerlingen hier beter van?'*;
- kent de actuele stromingen en vernieuwingen in het basisonderwijs en kan een team hiervoor motiveren en hierin begeleiden;
- bevordert een positief en waarderend leer-en leefklimaat binnen de school om zo het leren en welbevinden van de leerlingen te bevorderen. Het groeiverhaal, de growth mindset, maakt integraal deel uit van het pedagogisch project van VBS De Vaart;
- bouwt de school verder uit tot een warme, zorgende school die tradities in ere houdt en waar leerlingen, leerkrachten en directie betrokken zijn op elkaar.

3.3 Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid is een gedeelde materie tussen verschillende scholen van de vzw en de scholengemeenschap en wordt sterk ondersteund door de centrale diensten van de vzw.

De directeur

- werft aan, leidt, begeleidt en motiveert het personeelsteam van de school;
- heeft oog voor de talenten van het personeel, draagt zorg voor hun welbevinden en toont waardering voor hun inspanningen;
- kan een leerkrachtenteam bezielen dankzij de eigen goede agogische vaardigheden;
- treedt op als coach van het schoolteam, zorgt voor een participatief beleid, bevordert de teamwerking, motivatie en de onderlinge samenwerking. We denken hierbij bijvoorbeeld aan de PLG-werking of professionele leergemeenschappen op school, het optimaal benutten van de nieuwe infrastructuur en de mogelijkheden die dit schept om klasdoorbrekend te werken;
- ontwikkelt het nascholingsplan en stimuleert het personeel om zich te professionaliseren;
- houdt regelmatig klasbezoeken, functionerings- en evaluatiegesprekken en volgt die op;
- leidt en begeleidt de contractuele medewerkers (meester-, vak- en dienstpersoneel);
- neemt actief en ondersteunend deel aan de lokale en overkoepelende inspraakorganen.

3.4 Administratief, financieel en logistiek beleid

De directeur

- zorgt met precisie en stiptheid dat de leerlingenadministratie op school correct wordt uitgevoerd;
- zorgt voor een nauwgezette financiële opvolging binnen de vooropgestelde begroting;
- werkt nauw samen met de boekhouding en de personeelsadministratie op de centrale diensten;
- bouwt en onderhoudt, in nauw overleg met de ICT-coördinator, een veilige en moderne IT-infrastructuur uit ten dienste van de administratie én van de leerlingen en leerkrachten;
- verzekert de veiligheid op school, in samenwerking met de preventieadviseur;
- zorgt voor een correct onderhoud van de gebouwen en voorziet de nodige eigentijdse infrastructuur om de pedagogische-didactische doelen te bereiken.

3.5 Communicatief en participatief beleid

De directeur draagt de eindverantwoordelijkheid voor de communicatie in en rond de school.

De directeur

- beschikt over vlotte en sociale communicatieve vaardigheden en weet zo het vertrouwen te winnen van gesprekspartners op verschillende niveaus;
- communiceert transparant met leerlingen, ouders, personeel en externe instanties en is beschikbaar voor individuele contacten;
- staat open voor leerlingenparticipatie;
- is dagelijks zichtbaar en aanspreekbaar in het schoolleven, tussen personeelsleden en leerlingen;
- geeft ook buiten de lesuren de school een gezicht, engageert zich als schoolleider t.o.v. de plaatselijke gemeenschap;
- voert een actief beleid ten aanzien van de lokale gemeenschap, wil de 'open school' promoten. Dit kan door samenwerkingsverbanden aan te gaan i.v.m. gebruik van de sportinfrastructuur, vergaderruimtes ten dienste stellen van de gemeenschap, bibliotheekwerking te integreren, enz.

3.6 Kwaliteitsontwikkeling

De directeur is verantwoordelijk voor de interne kwaliteitsontwikkeling in de school om maximaal de gestelde doelen te bereiken.

De directeur

- stimuleert en evalueert het pedagogisch-didactisch project van de school en dit in nauw overleg met alle betrokken partijen;
- stimuleert en faciliteert het kwaliteitsvol werken van alle medewerkers;
- reageert op gepaste wijze op de conclusies en de adviezen van de schooldoorlichting.

4 Voorwaarden en persoonlijke kenmerken

De kandidaat

- beschikt over een bachelor diploma en een bewijs van pedagogische bekwaamheid en voldoet aan de wettelijke vereisten m.b.t. diploma en benoeming;
- beschikt over ruime onderwijservaring (o.a. ZILL-leerplan) en is bereid om blijvend te professionaliseren. Ervaring in het basisonderwijs (o.a. ZILL-leerplan) is een pluspunt ;
- is in het bezit van het DHOS-diploma of is bereid het certificaat 'schoolleider Katholiek Onderwijs' te halen via het volgen van de cursus 'ProfS' georganiseerd door het Katholiek Onderwijs Vlaanderen.
- ervaring op het vlak van coördinatie en beleid is een pluspunt;
- heeft een passie voor onderwijs(innovatie);
- kan vlot en begripvol omgaan met kinderen;
- heeft leiderschapskwaliteiten en is een teamspeler;
- is een goede coach en bruggenbouwer met empathisch vermogen die transparant en onderbouwd kordate beslissingen kan nemen en deze ook kritisch evalueert;
- is discreet en diplomatisch; heeft bewezen een crisis of conflicten te kunnen beheersen;
- beschikt over organisatietalent en kan schoolactiviteiten van diverse aard organiseren en leiden;
- werkt resultaatgericht en geeft blijk van strategisch denken en handelen. Is in staat out of the box te denken, rekening houdend met wat realiseerbaar en haalbaar is;
- kan prioriteiten stellen en weet de beschikbare tijd goed te verdelen en te gebruiken (time management);
- is flexibel en gedreven;
- is beschikbaar voor de school voor zover de goede werking dit vereist.

Het betreft een tijdelijke aanstelling met vooruitzicht op een vaste benoeming indien de voorwaarden voldaan zijn. Een directeur van een basisschool wordt bezoldigd volgens salarisschaal 879.

5 Kandidaatstelling

Uw kandidatuur bezorgt u uiterlijk op **25 mei 2021**. Dit doet u via een schrijven t.a.v. dhr. Wilfried Verniest, voorzitter Karel de Goede, p/a Collegestraat 24, 8310 Assebroek én via e-mail naar wilfried.verniest@telenet.be en de algemeen directeur sophie.vanhulle@karel-de-goede.be. (sollicitatiebrief en cv opladen in één document).

Wenst u meer inlichtingen over de functie, de selectieprocedure en de verloning, dan kan u terecht op bovenstaand mailadres.

U bezorgt uw cv met aandacht voor realisaties, verworven competenties en gevolgde nascholingen, en ook met een schriftelijke visie over het beleidsvoerend vermogen van de school en de rol van de directeur daarbij.

Een selectiecommissie zal op basis van de sollicitatiebrief oordelen of hij/zij voor een sollicitatiegesprek wordt uitgenodigd. Tijdstip en locatie worden later meegedeeld.

Wij behandelen uw kandidaatstelling met volledige discretie en alle kandidaten worden op de hoogte gebracht van de beslissing.

Namens het bestuur van Karel de Goede vzw.

Wilfried Verniest
Voorzitter