

Zin in een (eerste) directeursuitdaging op onze boeiende secundaire school? Klaar voor een nieuwe uitdaging?

Het Stedelijk Onderwijs Gent is op zoek naar een voltijds Directeur secundair onderwijs voor Het Spectrum Gent (niet vacante ambt). Opstart zo snel mogelijk.

Het betrokken functieprofiel vind je in bijlage.

Deelnemingsvoorwaarden:

Om deel te nemen aan deze procedure dien je aan volgende voorwaarden te voldoen:

1. het pedagogisch project van het Stedelijk Onderwijs Gent onderschrijven
2. houder zijn van Ten minste een bachelordiploma en een pedagogisch bekwaamheidsbewijs.  
Verloning op basis van diploma.

Meer info <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/bekwaamheidsbewijzen/tabel.aspx?s=ambt&niv=SO&g=&id=360>

3. minstens over 3 jaar werkervaring beschikken

Selectieprocedure:

Voor deze aanwerving zal volgende selectieprocedure worden gevolgd:

1. schriftelijke proef (eliminierend): tussen 22/8 en 26/8
2. eerste jurygesprek (eliminierend): 29/8
3. adviserend assessment center: tussen 12/9 en 16/9
4. tweede jurygesprek (eliminierend): 27/9

De jury maakt een verslag op, rekening houdend met alle onderdelen van de procedure en maakt dit verslag samen met haar advies en een rangschikking van de kandidaten over aan het college van burgemeester en schepenen. De uiteindelijke beslissing ligt bij het college van burgemeester en schepenen.

Kandidatuurstelling:

Solliciteer uiterlijk op **woensdag 17 augustus 2022** door je CV, motivatiebrief en een kopie van je relevante diploma's te mailen naar [onderwijs.aanwervingen@stad.gent](mailto:onderwijs.aanwervingen@stad.gent).

Indien je vragen hebt, aarzel niet mij te contacteren! [Josephine.elaut@stad.gent](mailto:Josephine.elaut@stad.gent) of 09 268 21 16

*De Stad Gent let als werkgever op het bevorderen van de gelijke kansen bij aanwerving. Kwaliteiten bij mensen zijn belangrijker dan leeftijd, geslacht, etnische afkomst, handicap en nationaliteit.*

*Na afloop van de volledige selectieprocedure kunnen de kandidaten, op hun verzoek, inzage krijgen in hun volledig dossier betreffende deze kandidatuurstelling.*



## Functieprofiel directeur Het Spectrum Gent

---

### Situering en profiel van de school

Het Spectrum Gent is een school voor voltijds secundair onderwijs waar om en bij de 750 leerlingen school lopen. De school kent een personeelsbestand van circa 170 medewerkers en heeft drie vestigingsplaatsen: hoofdschool in de Martelaarslaan met bijgebouw in de Offerlaan en de Toren van Babel aan de Bargiekaai in Gent.

De Martelaarslaan huisvest de tweede en derde graad in de dubbele- en arbeidsmarktgerichte finaliteit. In de Toren Van Babel biedt men een eerste graad aan met zowel A als B-stroom naast een tiental OKAN klassen (Onthaalklas Anderstalige Nieuwkomers).

Diversiteit, verbondenheid en verdraagzaamheid zijn het uithangbord van Het Spectrum Gent. We streven naar een verbondenheid tussen de leerlingen, de personeelsleden en tussen de leerlingen en de personeelsleden.

Leerlingen die naar Het Spectrum Gent komen weten wat van hen verwacht wordt. Iedere leerling mag zichzelf zijn en kan verder werken aan zijn persoonlijkheidsontwikkeling.

Het Spectrum Gent verwacht niet dat alle leerlingen dezelfde mogelijkheden en talenten hebben bij aanvang. Iedere leerling krijgt hulp bij het doorlopen van het leertraject. Leerlingen moeten wel de nodige interesse opbrengen voor het beroepsprofiel waarvoor zij kozen. Dit moet tot uiting komen in de lessen op school en tijdens de activiteiten op de stageplaatsen.

Het Spectrum Gent is gelegen op Campus Offerlaan, een site met 4 middelbare scholen, een DKO en een CVO. Het is een warme, open en levenslange leercampus, met een divers, complementair en op elkaar afgestemd, vooruitstrevend aanbod, gericht op kinderen, jongeren en volwassenen. Scholen werken hiervoor verregaand en synergetisch samen. Ze respecteren hierbij de eigenheid van elke school én streven naar kruisbestuiving om innovatief onderwijs te ontwikkelen naar vorm en inhoud.

De scholen optimaliseren de aanwezige infrastructuur door ze slim te delen, met elkaar en met de omgeving. Het collectief beheer van de Campus biedt ruimte aan feedback en participatie van de gebruikers. De ruimte en infrastructuur biedt opportuniteiten voor tijdelijke initiatieven en blijvende samenwerkingen, verbonden door gemeenschappelijke belangen en doelen.

### Teamvorming en coaching

De directeur, de technisch adviseur coördinator, de schoolcoördinator, de vestigingsplaatscoördinator, de leerkrachten, de ICT-coördinator, de opvoeders, de leerlingbegeleiders, de vervolgschoolcoaches vormen samen één schoolteam. De directeur zal instaan voor een goede verstandhouding en communicatie binnen het team en de vestigingsplaatsen. Hij/zij zal het team leiding en ondersteuning geven en de professionele samenwerking stimuleren en zal tegelijkertijd oog hebben voor het welbevinden en de noden van elk individu. Hij/zij waardeert het geleverde werk van teamleden.

Beginnende leerkrachten kunnen rekenen op voldoende aandacht, begeleiding en ondersteuning. De directeur volgt voor alle personeelsleden de functionerings- en evaluatiecyclus van het personeel op (als eerste of tweede evaluator).

## Kwaliteitsbewaking

De kernopdracht van de school is kwalitatief onderwijs bieden. De directeur zal in het licht hiervan en samen met de interne actoren:

- een cyclisch, geïntegreerd en samenhangend onderwijskundig beleid voeren vanuit het pedagogisch project van de school. Hij/zij waakt ook mee over de gedragenheid van visie en missie tot de diverse actieplannen (GOK, talenbeleid, evaluatiebeleid, inschrijvingsbeleid, leren leren...);
- de regelgeving inzake personeel, leerlingen en organisatie toepassen. Hij/zij zal ook toezicht houden op de verwerking hiervan in de schoolorganisatie en -administratie, alsook op het naleven van gemaakte afspraken;
- ontwikkeling en onderwijsvernieuwing stimuleren, nastreven en opvolgen. Hij/zij heeft daarbij oog voor de resultaten en effecten van het gevoerde beleid. Bijzondere aandacht gaat naar de implementatie van de modernisering secundair onderwijs en de transitie naar een lerende organisatie,
- de teamleden begeleiden en coachen in hun dagelijks functioneren;
- de verschillende participatieorganen zoals de schoolraad, het overleg met de vakbondsafgevaardigden (BOC) en overleg met de leerlingen faciliteren en ondersteunen;
- een beleid voeren dat gericht is op de fysieke en mentale veiligheid van de leef-, leer- en werkomgeving met uitwerking en implementatie van noodzakelijke tools (cfr 4 ladenmodel, tucht -en sanctiebeleid);
- een financieel en materieel beleid voeren dat de kosten beheerst voor alle lerenden en dat tegelijkertijd ruimte biedt aan onderwijsvernieuwendere werkvormen (focus op extra muros, cross over leren alsmede inrichting van labo's en praktijklokalen die tegemoet komen aan de eisen vanuit de betrokken sectoren)

De directeur vormt met de technisch adviseur coördinator en de coördinatoren het kernteam van de school. Dit team komt op structurele basis samen en zorgt ervoor dat werken aan o.a. de personele kwesties, kwaliteitscyclus, schoolvisie, schoolcultuur en schoolorganisatie vast op de agenda van de teamvergaderingen komt.

Het kernteam is de verbinding tussen het beleid en de verschillende werkgroepen zoals stuurgroep, pedagogische raad en vakwerkgroepen binnen de school. Zij handelen relatief autonoom. Hun vrijheid resulteert vaak in verantwoordelijkheidszin, zelfstandigheid en zelfredzaamheid. De directeur moedigt hun initiatieven aan.

---

## Werken aan een hechte schoolgemeenschap

De directeur zorgt voor een warm schoolklimaat en neemt hierin een voorbeeldfunctie op. Alle actoren (leerlingen, ouders, schoolteam, clb, externen,...) worden als volwaardige partners beschouwd. Tussen de actoren onderling, moet een open communicatie en regelmatig overleg mogelijk zijn. De directeur werkt enthousiast en actief mee aan het ondersteunen en in stand houden van onderlinge samenwerkingsverbanden. Binnen een multiculturele schoolgemeenschap is het goed functioneren als coherent geheel primordiaal.

Een schoolklimaat waarin jongeren en volwassenen elkaar kennen, waarderen en respecteren is heel belangrijk. Kennis over en ervaring in het werken rond cultuursensitieve thema's is aangewezen.

---

## Zorgbeleid

De school besteedt veel aandacht aan zorg en heeft hiervoor een duidelijke visie uitgeschreven die gebaseerd is op het zorgcontinuüm. De school besteedt ook veel



aandacht aan de vormgeving van haar zorg- en gelijke onderwijskansenbeleid. Dit kan zowel pedagogisch, didactisch als sociaal zijn. Positief omgaan met diversiteit vormt hierin het uitgangspunt. De directeur neemt hierin een actieve rol op en integreert elementen hiervan in de aanvangsbegeleiding van nieuwe leerkrachten. De directeur moedigt bijscholing en professionalisering aan om als schoolteam te blijven zoeken naar aangepaste en vernieuwende werkvormen en methodes.

---

### Professionalisering

De directeur zal zich verder ontwikkelen vanuit een intrinsieke motivatie. Hij/zij maakt (onderzoekend) leren voor zichzelf en voor anderen uitdagend, kleurrijk en verfrissend via een krachtige, aantrekkelijke omgeving binnen en buiten de school. Hij/zij stimuleert het aangaan van persoonlijke uitdagingen en ondersteunt initiatief en experiment. Met acties, methodieken en pedagogische aanpak staat hij/zij open voor vernieuwing en innovatie. De directeur speelt hierin zelf een voortrekkersrol. De talenten en de expertise van de teamleden worden aangewend om andere teamleden te helpen, te inspireren en te stimuleren tot het verder ontwikkelen van hun competenties.

De directeur reflecteert over de invulling van de eigen opdracht, is bereid zijn/haar eigen denken en handelen in vraag te stellen en kan omgaan met kritiek. De directeur zal de eigen didactische kennis en vaardigheden verder bekwamen via nascholingen om de invulling van zijn/haar opdracht te optimaliseren

---

### Attitudes

De directeur stelt zich flexibel op en is bereid om zich ook buiten de reguliere lestijden ter beschikking van de school te stellen. Hij/zij is stressbestendig en neemt zijn taak op verantwoordelijke wijze op. Hij/zij stelt zich deontologisch op, is discreet, transparant en loyaal. Tot slot is de directeur ook communicatief, zowel schriftelijk als mondeling.