

**Vacature: directeur voor de Stedelijke Academie voor Muziek en Woord Tielt, met indiensttreding vanaf 01.09.2024**

**Doel van de functie:**

De directeur staat aan het hoofd van de Stedelijke Academie voor Muziek en Woord Tielt, met vestigingsplaatsen in Aarsele, Meulebeke, Pittem en Wingene/Zwevezele. Hij heeft de algemene artistieke, pedagogische en administratieve leiding. Hij formuleert beleidsvoorstellen en -adviezen, volgt de uitwerking ervan op, evalueert en stuurt bij. Hij doet dit in volle loyaliteit tegenover het schoolbestuur, in nauw overleg met de secretariaatsmedewerkers en leerkrachten, en met veel empathie voor de ontplooiingskansen van de leerlingen. Het artistiek-pedagogische project van de academie is een leidraad bij het vertalen van doelstellingen in concrete acties en initiatieven. Binnen de onderwijsinstelling bewaakt hij de kwaliteit en volgt hij het budget op om de werkmiddelen optimaal en adequaat te besteden.

De directeur zet zich actief in voor een brede samenwerking met de Stedelijke Kunstacademie, het Cultuurcentrum Gildhof en andere culturele actoren.

**Profiel:**

- Beschikken over sterke leidinggevende capaciteiten om medewerkers aan te sturen en te inspireren;
- Beschikken over uitstekende mondelinge en schriftelijke communicatievaardigheden en een groot empathisch vermogen;
- Pro-actief kunnen werken binnen de toegekende verantwoordelijkheden;
- Een klantgerichte ingesteldheid hebben;
- Praktisch ingesteld, resultaatgericht en een sterke organisator zijn;
- Stressbestendig zijn en voldoende creatief om op onderbouwde wijze oplossingen te bedenken en voorstellen te formuleren voor problemen;
- Luister- en onderhandelingsbereid zijn, met aandacht voor het welzijn van het personeelsteam en de leerlingen;
- Over een stevige pedagogisch-didactische en artistieke bagage beschikken met een duidelijke visie;
- Onderwijs- en andere regelgeving correct weten te interpreteren en te vertalen naar het veld;
- Solidair, integer en kwaliteitsgericht zijn.

**Voorwaarden:**

- Houder zijn van het vereist of voldoende geacht bekwaamheidsbewijs vastgesteld voor het ambt van directeur, organiek of bij overgangsmatregel.
- Als laatste evaluatie geen evaluatie met de eindconclusie 'onvoldoende' hebben verkregen in het desbetreffende ambt bij het schoolbestuur. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt aan deze voorwaarde geacht voldaan te zijn.
- Voldoen aan de algemene aanwervingsvoorwaarden van art. 19 van het Decreet Rechtspositie van 27.03.1991.
- De betrekking in hoofdamt uitoefenen op het moment van de vaste benoeming.

**Bijkomende voorwaarden:**

- Op de uiterste inschrijvingsdatum een dienstanciënniteit van minstens 4 jaar verworven hebben in het deeltijds kunstonderwijs of in een openbare instelling.
- Beantwoorden aan het profiel van directeur.



### **Aanbod:**

De functie wordt bij voorkeur toegewezen als voltijdse opdracht (20/20), maar ook een deeltijdse toewijzing (2x 10/20) is mogelijk. Je wordt aangesteld in het ambt van directeur in een tijdelijke betrekking. Na 2 jaar maak je kans op een vaste benoeming. Qua verloning zijn de door de overheid voorziene salarisschalen (conform het bekwaamheidsbewijs) van toepassing: salarisschalen 711 of 546:

<https://data-onderwijs.vlaanderen.be/salaris/schalen/barema.aspx?nr=711>

<https://data-onderwijs.vlaanderen.be/salaris/schalen/barema.aspx?nr=546>

### **Kandidatuurstelling:**

Wil je in aanmerking komen voor deze functie? Gelieve ten laatste op 07.05.2024 uw motivatiebrief, een curriculum vitae, een kopie van uw diploma's en een recent uittreksel uit het strafregister (model 2) per mail te versturen naar [personeelsdienst@tielt.be](mailto:personeelsdienst@tielt.be), of dien je kandidatuur in via het sollicitatieformulier op de website [www.tielt.be](http://www.tielt.be) > Onze Stad > Vacatures bij de stad.

### **Examenprocedure:**

Je dient te slagen voor een niet-vergelijkende selectieproef:

- Schriftelijk gedeelte: 60 punten
  - Juridisch-administratieve proef: toetsing van het inzicht in en de vertrouwdheid met de reglementering inzake het deeltijds kunstonderwijs.
  - Pedagogische proef: het uitschrijven van een verhandeling waarin wordt gepeild naar de kennis van de kandidaat voor wat betreft de situering van het deeltijds kunstonderwijs in het brede kader van het onderwijslandschap of omtrent een of andere onderwijskundige problematiek
  - Case-studie: peilen naar de bekwaamheid om aan de hand van fictieve gegevens een schoolorganisatorisch probleem op te lossen.
- Mondeling gedeelte: 40 punten
  - Toetsing van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie, van de motivatie en de algemene ontwikkeling van de kandidaat.
  - Pedagogische proef: uitdiepen en verder bespreken van de pedagogische proef en de case-studie van het schriftelijk gedeelte.

Om als geslaagd te worden beschouwd, moeten de kandidaten voor elk onderdeel vijftig procent van de punten behalen. In het totaal moet minstens 60% behaald worden.

- Psychotechnisch gedeelte: Toetsing van attitude en vaardigheden aan het vereiste profiel. Het psychotechnisch onderzoek resulteert in een eliminerend verslag dat aan het college wordt voorgelegd, waarbij een resultaat 'geschikt' noodzakelijk is om toegelaten te worden tot het ambt van directeur.

Een wervingsreserve voor de duur van 3 jaar wordt aangelegd.

### **Planning:**

- schriftelijke proef: 27.05.2024
- mondeling proef: 03.06.2024
- psychotechnische proef: tussen 10.06.2024 en 19.06.2024

Deze data zijn indicatief. De definitieve data worden u bij geldigverklaring van uw kandidatuur bezorgd.

## Functiebeschrijving:

### A. Taken eigen aan de functie

#### A.1 Beleid

- De directeur voert een gedragen, geïntegreerd en samenhangend onderwijskundig beleid vertrekkend vanuit het (artistiek) 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.

#### 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 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 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

#### 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.

#### A.4 Financieel en administratief beheer

- De directeur is verantwoordelijk voor de verwerking van personeelsadministratie en de leerlingenadministratie.
- De directeur voert, in samenspraak met het schoolbestuur, een gezond en evenwichtig financieel beleid.

#### 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.

#### **B. De professionalisering**

De directeur staat zelf model voor leer- en veranderingsbereidheid door te reflecteren en zich systematisch te professionaliseren.

#### **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 psycho-motorisch en sociaal functioneren ten goede komen.
- De directeur communiceert transparant over de werking met alle betrokkenen en zorgt voor een optimale informatiedoorstroming.