

Welkom bij Andreas Vesalius: Jouw school?!

De directeur van onze gemeentelijke basisschool, “AVE” voor de vrienden, heeft een rijke, multidimensionele job. Hieronder vind je ons verhaal.

A. AVE is een basisschool die naast kwaliteitsonderwijs ook de creativiteit in elk kind naar boven wil halen

Als je naar onze website gaat, vind je gemakkelijk onze schoolvisie terug maar we zijn er zo enthousiast over dat we je ze meteen vertellen!

De pijlers van onze schoolvisie zijn **VOELen**, **KLEURen**, **GROELen** en **LEVEN**.
Wat bedoelen we daar mee?

Voelen

Door samen te spelen, leren kinderen omgaan met elkaar. Via kringgesprekken, toneeltjes, een herstelgesprek, ... leren we kinderen om hun eigen grenzen aan te geven en om verbindend met verschillen en conflicten om te gaan. We leren kinderen omgaan met gevoelens en gedrag, zodat ze een aangepaste woordenschat opbouwen om er open over te spreken. We observeren en bevragen hoe kinderen zich voelen en sturen voortdurend bij zodat ieder kind zich ten volle kan ontplooien op geestelijk, lichamelijk en sociaal vlak.

Kleuren

Kinderen stappen spontaan en creatief de wereld in. Met een open geest proberen ze eigen oplossingen uit. Onze school daagt kinderen uit om op die speelse manier kleur en vorm te geven aan hun wereld. Met uitdagende opdrachten en werkvormen willen we talenten doen bruisen en originaliteit aanwakkeren, zodat kinderen vol energie en met veel goesting naar school komen. We willen hen sterk maken om levenslang te kunnen bouwen aan hun dromen en te geloven in hun eigen talenten.

Groeien

We bieden de kinderen een rijk en gevarieerd aanbod van technieken en materialen waardoor ze uitgedaagd worden om te experimenteren. Zo ontdekken ze hun eigen interesses en talenten. We nodigen hen uit om daar zowel binnen als buiten de klas mee aan de slag te gaan. Iedereen heeft een eigen tempo.



Daarom zorgen we voor een aanpak op maat: we differentiëren het aanbod, de hoeveelheid en/of de aanpak. We willen elk kind positief aanmoedigen om vanuit de eigen sterktes te blijven werken aan wat moeilijker gaat. Samen met ouders en andere betrokkenen bouwen we aan de groei van elk kind. In overleg bepalen we welke compensaties of extra inspanningen er eventueel nodig zijn om gemotiveerd tot aan zijn einddoel te geraken.

Leven

Samenleven op school vraagt dat iedereen verantwoord kan omgaan met afspraken en zinvolle regels. We zorgen voor een veilig klimaat door het creëren van een positieve werkhouding en door kinderen voortdurend kansen te geven om opnieuw te proberen. Belangrijke waarden die we meegeven zijn respect tonen voor elkaars verscheidenheid en eerlijk omgaan met elkaar.

We moedigen de kinderen aan tot grote zelfstandigheid en respectvol durven opkomen voor zichzelf en anderen. We leren hen reflecteren over zichzelf zodat ze eerlijk en oprecht situaties kunnen inschatten en stop durven zeggen. De goede samenwerking met de ouderraad en de wederzijdse dialoog met elke ouder zorgen voor extra mogelijkheden die het leren op school nog rijker maken.

Creata

Om de creativiteit bij elk kind naar boven te halen zetten we vooral in op **Creata**. Creata was oorspronkelijk een 'welsprekendheidstornooi'. De beste voordrachtgevers konden toen een prijs winnen. Sinds "Creata 10, Hé Andreas!" (1986) werd het omgevormd tot een schoolproject voor ALLE kinderen. Creata maakt deel uit van het pedagogisch project van de school. Jaarlijks creëert een werkgroep van leerkrachten een nieuw 'concept'. Deze traditie bestaat reeds sinds 1976!

Alle kinderen doen mee zowel kleuters als lagere schoolkinderen, ieder met zijn eigen talenten! Dit zorgt voor creativiteit op muzisch gebied (zang, dans, muziek, beweging, beeldend, inleving), maar ook taal komt aan bod (spreken, drama, toneel, articulatie, intonatie, teksten memoriseren).

B. We willen onze schoolvisie realiseren door samen school te maken.

Als directeur sta je er zeker niet alleen voor. Op de eerste plaats voorzien we rechtstreekse ondersteuning door een fulltime beleidscoördinator/coach. Je zit ook regelmatig samen met de adjunct algemeen directeur en de schepen van Onderwijs, om de realisatie van het schooljaaractieplan samen op te volgen of noden te bespreken.

Je werkt samen met een lerarenkorps voor het kleuter- en secundair onderwijs, met een zorgteam (met zorgcoördinatoren en zorgleerkrachten), secretariaat, ouderraad en schoolraad.

Vorig schooljaar werd er (W)onderwijsgegeven aan 164 kleuters verdeeld over 8 klassen. Deze waren dan weer onderverdeeld in leefgroepen.

De lagere school verwelkomde 285 leerlingen verdeeld over 14 klassen.

Alle leerkrachten nemen naast hun lesopdracht ook nog een engagement op in één van de vele werkgroepen.



C. Samen met andere gemeentelijke basisscholen uit de regio en Ritmica, een onafhandelijke school voor buitengewoon onderwijs Ritmica, vormen we een scholengemeenschap met een werkbare schaalgrootte en een reële meerwaarde.

AVE maakt deel uit van de scholengemeenschap **MERKPUNT**.

De gemeentelijke scholen van Mortsel, Edegem en Kontich maken er samen met Ritmica, een onafhankelijke school voor buitengewoon onderwijs, deel van uit.

Mortsel

Parschool Mortsel kleuterschool: Gemeentelijke kleuterschool en basisschool:

<https://parkschoolmortsel.be/>

Jenaplanschool Lieven Gevaert : Gemeentelijke basisschool, Osylei 86, 2640 Mortsel

<https://www.jenaplanschoollievengevaert.be/>

Ritmica Cappenberg en Ritmica Steenakker

<https://www.ritmica.be/>

Kontich

AHA-school! Kontich, Gemeentelijke basisschool, Molenstraat 32, 2550 Kontich

<https://www.kontich.be/a-haschoolkontich>

De scholengemeenschap is een meerwaarde voor de deelnemers omdat volgende effecten mogen verwacht worden:

- Meer efficiëntie: de bundeling van de punten die elke school toegekend krijgt voor de beleidsdomeinen administratie, zorg en ICT worden gekoppeld aan de stimuluspunten die de scholengemeenschap ontvangt en dragen bij tot een pragmatisch beheer en accuraat gebruik van de beschikbare middelen (bijscholing, ICT-materiaal, administratieve werkprocessen, ...). Door een doordachte verdeling van de middelen creëren we werkgelegenheid en taken naargelang de prioriteiten en behoeften in de scholen.
- Kwaliteitsverhoging: de ondersteuning focust op kwaliteitsverhoging zowel van het werk in de klas als van de school. Een deel van de gemeenschappelijke middelen zet de scholengemeenschap in voor de begeleiding van beginnende leerkrachten. Er is één mentor aangesteld in het kleuteronderwijs en één in het lager onderwijs.
- Gezamenlijke draagkracht: de manier waarop een school binnen haar muren omgaat met alle vormen van diversiteit, wordt gunstig beïnvloed door de scholengemeenschap. We kunnen hierdoor sneller anticiperen op evoluties in het onderwijs en in noodzakelijke behoeften voorzien.

- Professionaliteit van leerkrachten en directeurs verhoogt (o.a. door coaching en intervisie): leerkrachten, ICT-medewerkers en administratieve medewerkers krijgen ruimte om op stimulerende leer- en uitwisselingsmomenten van elkaar te leren. Er worden eveneens gemeenschappelijke pedagogische studiedagen georganiseerd door de scholengemeenschap.

Merkpunt evolueert meer en meer naar een expertisecentrum, streeft naar innovatie met respect voor de autonomie van elke school, en stippelt een gemeenschappelijk personeelsbeleid uit.

De reële meerwaarde wordt tastbaar door het feit dat de scholengemeenschap drie “eigen” medewerkers heeft: de MERKpunt-zorgcoördinator, de administratieve stafmedewerker en een medewerker die pedagogische projecten voor het kleuterteam uitwerkt.

De schooldirecties komen maandelijks samen.

De zorg- en ICT-coördinatoren zien elkaar geregeld zodat ervaringen vlot kunnen uitgewisseld worden.

D. Waarin onderscheidt een gemeentelijke basisschool zich van een andere school?

1. De inrichtende macht van de school is het gemeentebestuur.

Als directeur werk je beleidsvoorbereidend en -uitvoerend, het college van burgemeester en schepenen bepaalt echter het beleid. Samen met de adjunct algemeen directeur vorm je de brug tussen de school en de inrichtende macht.

Edegem is een ambitieuze gemeente, ook op onderwijsvlak. Het wordt als volgt verwoord in de meerjarenplanning 2019-2025:

Actieplan B1.2: Toponderwijs in het hart van onze gemeente

Omschrijving: Het aanbod van uitstekend onderwijs is een belangrijke troef voor Edegem en voor het aantrekken van jonge gezinnen. Daarom **blijven we zelf basisonderwijs aanbieden** en blijven we het onderwijs door de verschillende netten ondersteunen via het flankerend onderwijsbeleid. We doen ook **investerings in onze gemeenteschool, zowel in gebouw als in (methodische) ondersteuning.**

Concreet wat die investeringen betreft, betekent dit dat deze zomer de turnzaal een nieuwe klimtouwinstallatie krijgt en de akoestiek er wordt aangepast, er firma's worden aangeschreven om de verwarming te vernieuwen met warmtepompen, er reeds ver gevorderde plannen zijn tot verdere vergroening en ontharding van de speelplaats en er een tijdspad is uitgezet rond de hernieuwing van de leermethodes.

2. De school heeft een duidelijke plaats in het gemeentelijke organogram

AVE ressorteert in het organogram van het lokaal bestuur onder de cluster Mens&Ontwikkeling. Deze cluster heeft als missie om alle Edegemnaars zo veel mogelijk ontwikkelingskansen te geven, elk op hun eigen ritme.

Om onze missie te realiseren, groeperen we in de cluster volgende dienstverleningen:

- Sociale dienst OCMW
- Loket en Lokaal Overleg kinderopvang

- Huis van het Kind & Jongere
- Het flankerend onderwijsbeleid (dat vooral alle kinderen gelijke onderwijskansen wil bieden) met onder andere de bijna unieke bioklaswerking
- Welzijn en Preventieve gezondheid
- Kinder- en jongerenwelzijn

3. Via flankerend onderwijsbeleid zetten we vooral in op kansenontwikkeling

Wat zegt u: flankerend onderwijsbeleid? De meerjarenplanning verwoordt het zo:

Actie B1.2.2: Onderwijs zorgt voor integratie van maatschappelijk kwetsbare kinderen en jongeren

Omschrijving: Met de meeste jongeren in Vlaanderen gaat het goed. Ze zijn tevreden over zichzelf. Ze hebben redelijke toekomstperspectieven. In hun vrije tijd doen ze wat ze graag doen en op school presteren ze goed. Maar met een beperkte groep leerlingen gaat het minder goed: zij zijn kwetsbaarder. Die kwetsbaarheid heeft te maken met persoonlijke factoren en/of met de context waarin ze leven. Hun grotere kwetsbaarheid mag er niet toe leiden dat zij minder profiteren van het geboden onderwijs. We zetten in op een samenwerking tussen scholen en sociale dienst om ervoor te zorgen dat niemand uit de boot valt. We blijven inzetten op flankerend onderwijsbeleid om te werken aan gelijke onderwijskansen maar we hervormen het systeem: via een enveloppefinanciering krijgen scholen meer mogelijkheden en verantwoordelijkheden om zelf beleid te voeren. We zien het flankerend onderwijsbeleid gecoördineerd worden door een halftijdse coördinator.

In dit kader worden volgend schooljaar twee ambitieuze meerjarige projecten opgestart:

- ontwikkeling van een beleid rond de aanpak en het voorkomen van onbetaalde schoolrekeningen
- naar een krachtige school-ouder samenwerking zodat we een win-win-win realiseren voor kind-school-ouders

Met een heuse bioklas etaleren we onze ambities op het vlak van natuureducatie:

Actie B1.2.4: Bioklas focust op natuuronderwijs

Omschrijving: De nieuwe bioklas voor natuureducatie voor jong en oud is ondertussen een feit. Edegemse scholen kunnen hier kosteloos gebruik van maken. Bovendien stimuleren we het gebruik van de bioklas door externen, tegen kostprijs. De werking van de bioklas wordt overgenomen door een gemotiveerde ploeg van vrijwilligers, ondersteund door een coördinator flankerend onderwijsbeleid.

Maar vergis u niet: flankerend onderwijsbeleid is een zaak van alle Edegemse scholen (7 andere basisscholen naast AVE en twee secundaire scholen). Via het schooldirectieoverleg geven zij daartoe inspiratie.

4. Onze schoolinfrastructuur wordt zo optimaal mogelijk gebruikt

Je las hierboven al dat we blijven investeren in de school, niet in het minst in de infrastructuur. Dat heeft zo zijn redenen ...

B1.2.3: Brede multifunctionele school

Omschrijving: Een goede school is een brede en op de buitenwereld gerichte, gemeenschappelijke plek. De school is een bindmiddel voor de buurt. Vooral basisscholen worden gestimuleerd om ontmoetingsplekken te worden waar lokalen kunnen gehuurd worden en, voor andere dan lesdoeleinden, kunnen gebruikt worden. De sportinfrastructuur van de gemeenteschool wordt



opengesteld om meer mogelijkheden te bieden voor buurtactiviteiten en voor het aanbod van lokale verenigingen buiten de schooluren en tijdens de vakanties.

Zo is AVE niet enkel een plek om veel dingen te leren, je kan er ook na de uren van alles doen om je breed te ontwikkelen.

FUNCTIEPROFIEL VAN DIRECTEUR

*Onderwijsinstelling*¹ : gemeentelijke basisschool Andreas Vesalius

Instellingsnummer : 9837

Schoolbestuur : lokaal bestuur Edegem

Evaluator : Adjunct Algemeen Directeur lokaal bestuur Edegem

Situering van de functie:

de gemeentelijke basisschool ressorteert in het organogram van het lokaal bestuur onder de cluster Mens&Ontwikkeling. Deze cluster heeft als missie om alle Edegemnaars zo veel mogelijk ontwikkelingskansen te geven.

Naast de gemeentelijke basisschool ressorteren volgende dienstverleningen onder deze cluster:

- Sociale dienst OCMW
- Welzijn & Preventieve Gezondheid
- Huis van het Kind & Jongere
- Loket en Lokaal Overleg kinderopvang
- Flankerend onderwijsbeleid (waaronder de bioklas)
- Kinder- en jongerenwelzijn

A. Taken eigen aan de functie

A.1 Beleid

- De directeur voert vertrekkend vanuit het pedagogisch project een gedragen, geïntegreerd en samenhangend onderwijskundig beleid dat in overeenstemming is met de vigerende wetgeving.
- De directeur staat in voor het zichtbaar verbinden van de visie met de kernwaarden, zoals deze opgenomen zijn in het pedagogisch project: **Voel – Kleur – Groei – Leef**.
- 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 en staat mee in voor de uitvoering van de beleidsdoelstellingen in de meerjarenplanning van het lokaal bestuur, meer specifiek deze m.b.t. onderwijs
- De directeur installeert een cultuur van leren en vernieuwen in de onderwijsinstelling.
- De directeur introduceert onderwijsonderzoeken (onder meer rond evidence based school maken en datageletterdheid) in de onderwijsinstellings- en klaspraktijk.
- De directeur is de vertegenwoordiger van het schoolbestuur. De directeur voert de genomen beslissingen van het schoolbestuur loyaal uit en verdedigt ze.

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 is zorgzaam voor het individueel welbevinden van elk personeelslid en voor de werksfeer binnen het team
- De directeur wendt de toegekende personeelsomkadering (puntenpakketten, lestijden, ...) aan op basis van duidelijke en met het team overlegde criteria.

¹ Lees het begrip 'onderwijsinstelling' als 'school' in het leerplichtonderwijs, als 'academie' in het deeltijds kunstonderwijs en als 'centrum' in het volwassenenonderwijs.

- 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 met het team overlegde professionaliseringsplan

A.3 Leiding geven

- De directeur is eindverantwoordelijke voor alle organisatieprocessen en voor de dagelijkse leiding van de onderwijsinstelling.
- De directeur ontwerpt en optimaliseert een efficiënte en effectieve schoolstructuur die zo goed mogelijk aansluit bij de creatieve schoolcultuur
- De directeur verdeelt de taken en creëert ruimte voor zelfregulering en gedeelde verantwoordelijkheid om de organisatiedoelstellingen zo goed mogelijk te realiseren
- De directeur ondersteunt de teamleden op empathische wijze om de visie van de onderwijsinstelling vorm te geven en handelt zelf naar die visie
- De directeur ondersteunt de teamleden in het implementeren van het referentiekader onderwijskwaliteit en andere.
- De directeur houdt permanent voeling met de klaswerking en begeleidt en motiveert de teamleden in hun dagelijks functioneren.
- De directeur smeedt de kleuterschool en de lagere school tot één samenhangend team maar past zijn aanpak aan naar gelang de noden van beide teams en van de werking van elke afdeling

A.4 Financieel en administratief beheer

- De directeur is eindverantwoordelijk 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, eerlijk en gericht naar internen en externen over het gevoerde beleid.
- De directeur neemt actief deel aan bovenschoolse/intergemeentelijke samenwerkingsverbanden (zoals de scholengemeenschap Merkpunt en het schooldirectieoverleg).
- 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, ouderraad, schoolraad, CLB en eventuele externe actoren

- De directeur zet samenwerkingsverbanden uit die voor elke leerling het leren, de optimale ontwikkelkansen, het psychisch en sociaal functioneren ten goede komen.
- De directeur communiceert transparant, eerlijk en correct over de werking met alle betrokkenen en zorgt voor een optimale informatiedoorstroming.
- De directeur neemt actief deel aan de ouder- en schoolraad.

SELECTIEPROCEDURE DIRECTEUR GEMEENTELIJKE BASISSCHOOL Andreas Vesalius

Artikel 1 : Het ambt van directeur van de gemeentelijke basisschool Andreas Vesalius wordt met één voltijdse tijdelijke vervanger ingevuld gezien de afwezigheid van de huidige directeur, Marc Geerts, die een tijdelijk andere opdracht heeft gekregen.

Artikel 2 :

Een kandidaat moet op het moment van de aanstelling voldoen aan de minimale wettelijke voorwaarden zoals vastgesteld in artikelen 19, 40 en 41§1 van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991 (hierna DRP) en artikel 11§1 Besluit van de Vlaamse Regering van 7 december 2007 houdende de minimale voorwaarden voor de personeelsformatie, de rechtspositieregeling en het mandaatstelsel van het gemeentepersoneel en het provinciepersoneel en houdende enkele bepalingen betreffende de rechtspositie van de secretaris en de ontvanger van de openbare centra voor maatschappelijk welzijn die hieronder ter informatie worden weergegeven:

- 1° houder zijn van een bekwaamheidsbewijs van ten minste professionele bachelor (ten minste PBA) en een bewijs van pedagogische bekwaamheid;
- 2° voldoen aan de taalvereisten zoals bepaald in artikel 19bis tot en met 19quinquies van het DRP;
- 3° van onberispelijk gedrag zijn, zoals dat blijkt uit een uittreksel uit het strafregister (Model 596-2: model bestemd voor het uitoefenen van 'een activiteit die onder opvoeding, psycho-medisch-sociale begeleiding, hulpverlening aan de jeugd, kinderbescherming, animatie of begeleiding van minderjarigen valt')) dat niet langer dan één jaar tevoren werd afgegeven;
- 4° voldoen aan de dienstplichtwetten;
- 5° onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie, behoudens door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling;
- 6° de burgerlijke en politieke rechten genieten, behoudens een door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling die samengaat met de vrijstelling bedoeld in 5°;
- 7° een gezondheidstoestand hebben die geen gevaar kan opleveren voor de gezondheid van de leerlingen;
- 8° slagen voor de selectieprocedure.

Artikel 3: Naast de algemene voorwaarden stelt het college volgende aanvullende aanwervingsvoorwaarden vast voor het ambt van directeur:

- in het bezit zijn van het bekwaamheidsbewijs van onderwijzer of kleuteronderwijzer;
- ten minste 10 jaar onderwijservaring hebben;
- het pedagogisch project van de school onderschrijven;
- beantwoorden aan het schoolspecifiek profiel van directeur;
- een gunstige beoordeling van de proefperiode hebben vooraleer vast benoemd te kunnen worden.

Artikel 4:

Tussen de bekendmaking van de vacature en de uiterste datum voor de indiening van kandidaturen, verlopen minstens veertien kalenderdagen. De dag van de bekendmaking van de vacature is niet in de termijn begrepen, de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen wel. Indiening van de kandidatuur gebeurt via de digitale tool van het lokaal bestuur. De datum van verzending van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend. De datum van de poststempel / van het mailbericht geldt als datum van verzending.

Laattijdig ingediende kandidaturen worden niet in aanmerking genomen.

Artikel 5:

§1. De vacature verschijnt in volgende bekendmakingskanalen: de website van lokaal bestuur Edegem en de sociale media die het lokaal bestuur gebruikt, de website van OVSG, website van de Vereniging Leidinggevenden Vlaams Onderwijs (VLVO) en de website van de VDAB. De vacature wordt daarnaast intern bekend gemaakt.

§2. Het vacaturebericht bevat ten minste:

- omschrijving van de vacante betrekking;
- de aanwervingsvoorwaarden;
- de wijze waarop men zich kandidaat kan stellen;
- de uiterste datum om zich kandidaat te stellen;

Artikel 6: Het programma van de selectieproef bestaat uit volgende gedeelten:

A. Schriftelijk gedeelte via thuisopdracht waarin o.a. wordt gepeild naar het vermogen van de kandidaat om een visie te vormen omtrent een onderwijskundige problematiek, een plan van aanpak op te maken rond een schoolorganisatorisch probleem en zijn kennis van de onderwijsregelgeving.

B. Mondeling gedeelte waarin:

- * gepeild wordt naar zaken zoals:
 - de persoonlijke motivatie voor de functie;
 - de affiniteit met de organisatie;
 - de visie op het pedagogisch project van de school.
- * de antwoorden op het schriftelijk gedeelte verder worden uitgediept en verder besproken
- * vaardigheden aan de hand van de bespreking van situaties en case-studies worden getoetst.

C. Assessment-center waarbij de vaardigheden getoetst worden aan het vereist profiel en dat wordt afgenomen door een selectiebureau of door een persoon die voldoet aan de kwalificatievereisten, zoals bepaald in het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling en het BVR van 10 december 2010 tot uitvoering van het decreet betreffende de private arbeidsmarkt bemiddeling.. De uitslag van dit onderdeel is bindend. Het assessment resulteert in een beschrijvend verslag dat aan de selectiecommissie en het college wordt voorgelegd.

Artikel 7: De selectiecommissie belast met het afnemen van de selectieproeven wordt samengesteld als volgt:

- een directeur van een andere school van de scholengemeenschap Merkpunt;
- een pedagogisch adviseur van het OVSG;
- de adjunct algemeen directeur van lokaal bestuur Edegem die als voorzitter van de selectiecommissie optreedt;

Als secretaris van de jury zal de beleidscoördinator/coach van de gemeentelijke basisschool fungeren.

Het college kan de leden van de selectiecommissie als honorarium een vergoeding en een vergoeding voor de reiskosten toekennen.

Bij afloop van de selectieactiviteiten beraadslaagt de selectiecommissie bij eenvoudige meerderheid van de aanwezige leden die bij de aanvang van de zitting aanwezig zijn, over het eindresultaat en het eindverslag van de kandidaten.

De leden van de gemeenteraad en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties mogen



uitsluitend als waarnemer bij het examen aanwezig zijn; zij mogen niet aanwezig zijn bij de beraadslaging van de selectiecommissie.

Artikel 8: De selectieprocedure toetst de bekwaamheid of geschiktheid van de kandidaten en resulteert in een opsomming van de geslaagde of geschikt bevonden kandidaten.

Om als geschikt of geslaagd te worden beschouwd dienen kandidaten:

- op het schriftelijk en het mondeling gedeelte van de selectieproef afzonderlijk telkens minstens 50% van de punten te behalen;
- minstens 60% van het puntentotaal van de twee gedeelten samen te behalen.

De selectiecommissie kan maximaal vijf kandidaten aan het assessment center laten meedelen.

De resultaten van het assessment center zijn ofwel 'niet geschikt', 'geschikt onder voorbehoud' of 'geschikt'.

De resultaten zijn bindend. Om geslaagd te zijn op het deel assessment center moeten de kandidaten het resultaat 'geschikt' of 'geschikt onder voorbehoud' hebben.

De selectiecommissie maakt voor elke selectietechniek een gemotiveerd verslag op. Het verslag vermeldt per kandidaat het resultaat.

De selectiecommissie maakt bij de afsluiting van de selectieprocedure een gemotiveerd eindverslag op met vermelding van de deelresultaten van de kandidaten en van hun eindresultaat.

De kandidaten worden per email op de hoogte gebracht van het resultaat van de selectie. Kandidaten hebben op hun verzoek toegang tot de selectieresultaten in overeenstemming met de bepalingen van het decreet van 7 december 2018 betreffende de openbaarheid van bestuur.

Het college van burgemeester en schepenen kiest onder de geslaagde kandidaten diegene die het meest geschikt is om het ambt van directeur op te nemen. De selectiecommissie stelt een rangschikking op, op basis van de criteria van het vooropgesteld profiel die als niet- bindend advies aan het college wordt voorgelegd. Het college kan mits wettige en formele motivering afwijken van het advies van de jury.

De geslaagde kandidaten komen op een wervingsreserve die geldig is gedurende twee volledige schooljaren. Deze duurtijd begint te lopen vanaf de beslissing van het college over de geslaagde kandidaten.

Artikel 9: De procedure voor de kandidaatstelling wordt als volgt bepaald:

- kandidaturen worden, uiterlijk op 17 augustus 2022, via de aanwervingstool van lokaal bestuur Edegem verwacht;
- de kandidaten worden tussen 22 augustus 2022 en 9 september 2022 onderworpen aan de bekwaamheidsproeven en het assessment center.

Artikel 10

Er wordt een proefperiode voorzien van maximum twee volledige schooljaren. De diensten die een kandidaat ononderbroken in dit niet-vacante ambt van directeur heeft vervuld, worden in aanmerking genomen voor deze proeftijd.

Voor de begeleiding en beoordeling van deze proefperiode kan het college een beroep doen op externen.

Artikel 11

Tijdens de proefperiode dient een directeur een attest van deelname aan een cursus voor kandidaat directeurs en/of beginnende directeurs en/of gevorderden bij OVSG te kunnen voorleggen, uiterlijk op de vooravond van vaste benoeming. De directeur dient ook een gunstige beoordeling te krijgen van zijn tijdelijke aanstelling. Een 360° evaluatie van de directeur kan gebruikt worden als input bij dit proces.

