

Selectieprocedure voor de selectie- en bevorderingsambten binnen het Stedelijk Onderwijs Gent en het iCLB

Voorstel nieuwe titel:

Selectieprocedure voor de selectie- en bevorderingsambten en mandaten binnen het Stedelijk Onderwijs Gent en het iCLB

Artikel 1

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor een selectie- en bevorderingsambt binnen het Stedelijk Onderwijs Gent zijn opgenomen in het decreet van 27 maart 1991 en de rechtspositie van de personeelsleden van de onderwijsinstellingen, het internaat van het Onderwijs – Stad Gent en van het Centrum voor Leerlingenbegeleiding – Stad Gent, Interstedelijk Centrum voor Leerlingenbegeleiding, goedgekeurd in de gemeenteraad van 16 februari 2009.

Voorstel: tekst wordt aangevuld met “mandaten” en datum goedkeuring gemeenteraad gewijzigde rechtspositie.

Voorstel nieuwe omschrijving:

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor een selectie- en bevorderingsambt of een mandaat binnen het Stedelijk Onderwijs Gent zijn opgenomen in het decreet van 27 maart 1991 en de rechtspositie van de personeelsleden van de onderwijsinstellingen, het internaat van het Onderwijs – Stad Gent en van het Centrum voor Leerlingenbegeleiding – Stad Gent, Interstedelijk Centrum voor Leerlingenbegeleiding, goedgekeurd in de gemeenteraad van zoals goedgekeurd in zitting van de gemeenteraad van 16 februari 2009 en gewijzigd op 23 maart 2015.

Artikel 2

De selectieprocedure zoals beschreven in onderhavige artikels geldt voor de volgende vacante en niet-vacante (waarneming langer dan 6 maanden) ambten:

algemeen directeur; directeur coördinatie scholengemeenschap basisonderwijs; coördinerend directeur secundair onderwijs; directeur; directeur iCLB; adjunct-directeur; technisch adviseur coördinator, technisch adviseur, beheerder internaat

Voorstel: aanvulling van het ambt coördinerend directeur; schrappen ambt directeur coördinatie scholengemeenschap basisonderwijs; bepaling werking voor waarnemingen korter dan 6 maanden

Motivering: nieuwe structuur brengt wijziging benaming ambten/mandaten met zich mee

Voorstel nieuwe omschrijving:

De selectieprocedure zoals beschreven in onderhavige artikels geldt voor de volgende vacante en niet-vacante (waarneming langer dan 6 maanden) ambten en mandaten:

algemeen directeur; coördinerend directeur; directeur; directeur iCLB; adjunct-directeur; technisch adviseur coördinator, technisch adviseur, beheerder internaat

Bij afwezigheid korter dan 6 maanden neemt het personeelslid dat voor dat ambt in die school als waarnemend is aangeduid de vervanging op zich.

Artikel 3

Per vacature wordt een jury aangeduid door het departementshoofd bestaande uit 4 leden, waarvan 2 interne en 2 externe deskundigen. Voor de ambten van adjunct-directeur, technisch adviseur coördinator en technisch adviseur wordt de directeur van de school toegevoegd aan de jury.

Voorstel: uitbreiding van jury van 2 interne naar 4 interne juryleden, behalve voor het ambt van directeur iCLB.

Motivering: omwille van de nieuwe organisatiestructuur enerzijds en de organisatie van 'algemenere selectieprocedures' zetelen er telkens 2 coördinerende directeurs in de jury voor het jurygesprek. We streven ernaar dat de betrokken coördinerend directeur die een leidinggevende functie bekleedt voor het gezochte profiel steeds zetelt in het jurygesprek. Gezien voor meerdere scholen samen jurygesprekken zullen georganiseerd worden, zijn juryleden uit diverse expertisegebieden vertegenwoordigd in de jury. Daarenboven wordt de arbeidspsycholoog van het IVA SOG toegevoegd aan de jury, gezien deze een rol speelt in het eerste jurygesprek.

Per onderwijsniveau zetelen volgende interne juryleden:

Basisonderwijs: hoofd van het IVA SOG + beide coördinerende directeurs basisonderwijs + arbeidspsycholoog

Buitengewoon basisonderwijs en internaat: hoofd van het IVA SOG + coördinerend directeur buitengewoon onderwijs en internaat + coördinerend directeur basisonderwijs

verantwoordelijk voor de regio waaronder het te begeven ambt ressorteert + arbeidspsycholoog

Secundair onderwijs + buitengewoon secundair onderwijs + CVO + DKO: hoofd van het IVA SOG + coördinerend directeur voortgezet onderwijs + coördinerend directeur buitengewoon onderwijs en internaat + arbeidspsycholoog

Na overleg met schepen Decruynaere wordt volgende juryleden voorgesteld voor het eerste jurygesprek, volgend op de schriftelijke proef: coördinerend directeur (rechtstreeks leidinggevende) + deskundige uit het werkveld + arbeidspsycholoog van het IVA SOG. Omwille van objectiviteit wordt bij dit eliminerend onderdeel een externe toegevoegd aan de jury, naast de twee interne juryleden. Zodoende is er bij ieder eliminerend onderdeel van het examen de jury samengesteld uit interne en externe beoordelaars.

Voorstel nieuwe omschrijving:

Per vacature wordt een jury aangeduid door het hoofd van het IVA Stedelijk Onderwijs Gent bestaande uit 6 leden, waarvan 4 interne (IVA SOG) en 2 externe deskundigen (uit het werkveld).

Basisonderwijs:

interne juryleden: hoofd van het IVA SOG, 2 coördinerend directeurs basisonderwijs en een arbeidspsycholoog van het IVA SOG of hun plaatsvervangers;

externe juryleden: 1 consultant van het extern consultingbureau en 1 deskundige uit het werkveld of hun plaatsvervangers;

Buitengewoon basisonderwijs en internaat:

Interne juryleden: hoofd van het IVA SOG, 1 coördinerend directeur buitengewoon onderwijs en internaat, 1 coördinerend directeur basisonderwijs en een arbeidspsycholoog van het IVA SOG of hun plaatsvervangers;

Externe juryleden: 1 consultant van het extern consultingbureau en 1 deskundige uit het werkveld of hun plaatsvervangers;

Secundair onderwijs, buitengewoon secundair onderwijs, deeltijds kunstonderwijs, centrum volwassenenonderwijs:

Interne juryleden: hoofd van het IVA SOG, 1 coördinerend directeur voortgezet onderwijs, 1 coördinerend directeur buitengewoon onderwijs en internaat en een arbeidspsycholoog van het IVA SOG of hun vervangers;

Externe juryleden: 1 consultant van het extern consultingbureau en 1 deskundige uit het werkveld of hun plaatsvervangers;

Directeur iCLB

Interne juryleden: departementshoofd van het Departement Onderwijs, Opvoeding en Jeugd en hoofd van het IVA SOG of hun vervangers;

Externe juryleden: 1 consultant van het extern consultingbureau en 1 deskundige uit het werkveld of hun plaatsvervangers.

Voor de ambten van adjunct-directeur, technisch adviseur coördinator en technisch adviseur wordt de directeur van de school toegevoegd aan de jury.

Voor het eerste jurygesprek, volgend op de schriftelijke proef, worden volgende juryleden aangeduid: coördinerend directeur (die rechtstreeks leidinggevende is), deskundige uit het werkvelden een arbeidspsycholoog van het IVA SOG of hun vervangers.

Artikel 4

Voor het Stedelijk Onderwijs Gent en binnen de bestaande voorwaarden, wordt de hiernavermelde selectieprocedure voor bovenstaande ambten vastgelegd:

- 1. schriftelijke proef dat door de jury beoordeeld wordt (met uitzondering van een jurylid dat afgevaardigd is door het extern consultingbureau);*
- 2. mondelinge proef bestaande uit een niet-eliminatoire beoordeling door een extern consultingbureau op basis van een assessment center en een jurygesprek met de kandidaten door de voltallige jury;*
- 3. de jury maakt van elk van de kandidaten een verslag op, rekening houdend met het verslag van het extern consultingbureau, het personeelsdossier van betrokkene en het door haar afgenomen interview en maakt deze verslagen samen met haar advies en een rangschikking van de kandidaten over aan het college van burgemeester en schepenen.*

Voorstel 1 en motivering: net zoals voorheen bestaat de schriftelijke proef uit diverse cases, opgesteld door het IVA SOG en geënt op de reële werkpraktijk. Om de betrouwbaarheid en validiteit van de proef te verhogen en een objectieve normering mogelijk te maken, wordt deze proef computergestuurd afgenomen en gescoord.

Voorstel 2: invoering eerste jurygesprek na de schriftelijke proef en voor het assessment center en het tweede jurygesprek.

Motivering: om een correcte inschatting te kunnen maken van de motivatie van de kandidaten voor het ambt, om wederzijds af te toetsen of de verwachtingen overeenkomen met het functieprofiel én om personen toe te leiden met het vereiste competentieprofiel, blijkt het huidige jurygesprek niet steeds toereikend. We streven ernaar om de kandidaten minstens 2 maal te zien tijdens een volledige procedure. Dit komt ook tegemoet aan de verwachtingen van de kandidaat, wat blijkt uit feedbackgesprekken. Zodoende komt dit voorstel tegemoet aan de wederzijdse verwachtingen van jury én kandidaat.

Voorstel nieuwe omschrijving:

Voor het Stedelijk Onderwijs Gent en binnen de bestaande voorwaarden, wordt de hierna vermelde selectieprocedure voor bovenstaande ambten vastgelegd. Ieder examenonderdeel van het examen wordt beoordeeld op basis van het competentieprofiel dat per procedure opgesteld wordt.

1. schriftelijke proef: eliminerend;
2. eerste jurygesprek: eliminerend;
3. adviserend assessment center;
4. tweede jurygesprek: eliminerend.

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.

Artikel 5

Voor het ambt van technisch adviseur wordt de niet-eliminatoire beoordeling door een extern gespecialiseerd bureau weggelaten, omwille van het niet-leidinggevend karakter van het ambt.

Voorstel: expliciteren van de diverse selectierondes, conform Artikel 4.

Voorstel nieuwe omschrijving:

Voor het ambt van technisch adviseur wordt het assessment center weggelaten omwille van het niet-leidinggevend karakter van het ambt.

De selectieprocedure bestaat voor het ambt van technisch adviseur uit:

1. schriftelijke proef: eliminerend;
2. jurygesprek: eliminerend.

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.

Artikel 6

De geldigheidsduur van de niet-eliminatoire beoordeling door het extern consultingbureau wordt bepaald op 5 jaar. Iedere kandidaat kan zelf een nieuwe beoordeling aanvragen, ook al is de officiële geldigheidsduur nog niet verstreken.

Voorstel: geldigheidsduur van 5 jaar voor de schriftelijke proef

Motivering: gezien de schriftelijke proef niet meer één of twee cases omvat specifiek geënt op de reële situatie van 1 welbepaalde school/instelling, maar veel ruimer opgevat is en een gamma aan cases omvat, wordt voorgesteld om aan het resultaat van de schriftelijke proef een geldigheidsduur van 5 jaar te koppelen, conform de geldigheidsduur van het assessment center. Dit biedt kandidaten de mogelijkheid om, bij een positieve schriftelijke proef, in een nieuwe procedure onmiddellijk door

te stoten naar de 2^e stap, met name het gesprek met een coördinerend directeur en een arbeidspsycholoog van het IVA SOG. Krijgen ze na dit gesprek een geschikte beoordeling en heeft men in vroegere procedures reeds een assessment center afgelegd waarvan men de beoordeling wenst te bestendigen, dan kan de kandidaat onmiddellijk doorstoten naar het jurygesprek.

Voorstel nieuwe omschrijving:

De geldigheidsduur van de schriftelijke proef en het assessment center wordt bepaald op 5 jaar. Iedere kandidaat kan zelf een nieuwe beoordeling aanvragen voor (één van) beide onderdelen, ook al is de officiële geldigheidsduur nog niet verstreken.

Voor het ambt van technisch adviseur wordt de geldigheidsduur van de schriftelijke proef bepaald op 5 jaar.

Artikel 7

Aan elk van de onderdelen van de selectieprocedure wordt een weging toegekend, alsook een puntensysteem.

Onderdeel	Schriftelijke proef	Mondelinge proef		Eindscore
		assessment center	jurygesprek	
Eliminerend ?	Eliminerend	niet-eliminerend	eliminerend	
Weging	30%	70%		100%
Punten	15/30 geslaagd < 15/30 niet geslaagd	Bijzonder geschikt Geschikt Geschikt mits opvolging Minder geschikt niet geschikt	35/70 geslaagd < 35/70 niet geslaagd	50/100 geslaagd <50/100 niet geslaagd Aanwerving tussen 50 en 59/100: verplichte coaching + evaluatie na 1 jaar

Voor het ambt van technisch adviseur wordt de niet-eliminatoire beoordeling door een extern bureau weggelaten, omwille van het niet-leidinggevend karakter van het ambt. Het puntensysteem en de weging van de selectieprocedure ziet er dan als volgt uit:

Onderdeel	Schriftelijke proef	Mondelinge proef	Eindscore
		Jurygesprek	
Eliminerend?	Eliminerend	Eliminerend	
Weging	30%	70%	100%
Punten	15/30 geslaagd < 15/30 niet geslaagd	35/70 geslaagd < 35/70 niet geslaagd	50/100 geslaagd <50/100 niet geslaagd Aanwerving tussen 50 en 59/100: verplichte coaching + evaluatie na 1

			jaar
--	--	--	------

Voorstel:

- 1) een extra gesprek na de schriftelijke proef;
- 2) de categorieën van beoordeling voor het assessment center weglaten. In de verslaggeving geeft de consultant een duidelijk overzicht van iedere beoordeelde competentie;
- 3) gezien de nieuwe structuur van het IVA SOG én gezien het IVA SOG expliciet inzet op de coaching en begeleiding van alle hier bedoelde ambten, wordt de omschrijving dat een aanwerving tussen 50 en 59/100 aanleiding geeft tot verplichte coaching en evaluatie na 1 jaar weggelaten.

Voorstel nieuwe omschrijving:

Aan elk van de onderdelen van de selectieprocedure wordt een weging toegekend, alsook een puntensysteem.

Onderdeel	Schriftelijke proef	Eerste jurygesprek	Assessment center	Tweede jurygesprek	Eindscore
Eliminerend ?	Eliminerend	eliminerend	Adviserend	Eliminerend	
Weging	30%	/	/	70%	100%
Punten	15/30 geslaagd < 15/30 niet geslaagd	Weerhouden Niet-weerhouden	/	35/70 geslaagd < 35/70 niet geslaagd	50/100 geslaagd <50/100 niet geslaagd

Voor het ambt van technisch adviseur wordt het assessment center weggelaten, omwille van het niet-leidinggevend karakter van het ambt. Het puntensysteem en de weging van de selectieprocedure ziet er dan als volgt uit:

Onderdeel	Schriftelijke proef	Jurygesprek	Eindscore
Eliminerend?	eliminerend	eliminerend	
Weging	30%	70%	100%
Punten	15/30 geslaagd < 15/30 niet geslaagd	35/70 geslaagd < 35/70 niet geslaagd	50/100 geslaagd <50/100 niet geslaagd

Artikel 8

De eindrangschikking van de kandidaten na de selectieprocedure voor selectie- en bevorderingsambten binnen het Stedelijk Onderwijs Gent wordt opgenomen in een wervingsreserve. Deze wervingsreserve heeft een geldigheidsduur van 3 jaar en geldt enkel voor het betreffende ambt in de desbetreffende school.

Voorstel: voordeel geslaagde kandidaten: bij een nieuwe selectieprocedure worden de geslaagde kandidaten van nog geldende wervingsreserves na de interne ronde aangeschreven. Wanneer ze zich kandidaat willen stellen voor de nieuwe selectieprocedure, kunnen ze onmiddellijk doorstromen naar het jurygesprek. De score behaald op de schriftelijke proef en het assessment center wordt overgenomen, tenzij de kandidaat zelf aangeeft deze opnieuw te willen afleggen.

Luikje rond interne ronde wordt mee opgenomen in artikel 2 bis (nieuwe artikel 3).

Motivering: kandidaten die slaagden in de selectieprocedure, bezitten potentieel om aan de slag te gaan in het ambt waarvoor ze kandideerden. Zowel voor de kandidaat als voor het IVA SOG betekent het een meerwaarde dat we deze kandidaten mee kunnen nemen naar volgende selectieprocedures.

Voorstel nieuwe omschrijving:

De eindrangschikking van de kandidaten na de selectieprocedure wordt opgenomen in een wervingsreserve. Deze wervingsreserve heeft een geldigheidsduur van 3 jaar en geldt enkel voor het desbetreffende ambt in de desbetreffende school of het desbetreffende mandaat.

Artikel 9

Niet-vacante betrekkingen (waarneming langer dan 6 maanden) voor het ambt van directeur, directeur iCLB en beheerder internaat binnen het Stedelijk Onderwijs Gent worden eerst intern bekendgemaakt.

Vacante betrekkingen voor het ambt van directeur, directeur iCLB en beheerder internaat binnen het Stedelijk Onderwijs Gent worden gelijktijdig intern en extern bekendgemaakt.

Alle andere vacante en niet-vacante selectie- en bevorderingsambten binnen het Stedelijk Onderwijs Gent worden eerst intern openverklaard.

Als de interne bekendmaking geen geschikte kandidaat oplevert, wordt de betrekking extern bekendgemaakt.

Voorstel: duidelijkere formulering van de werking van de waarneming bij het invullen van een vervanging en van de interne ronde voorafgaand aan de interne en externe bekendmaking; als artikel 3 opnemen, bovenaan document.

Motivering: om de continuïteit op de school te verzekeren wordt een vervanging tijdens een schooljaar opgenomen door de aangeduide waarnemende voor dat ambt, ook al betreft het een vervanging langer dan 6 maanden of wordt het ambt in de loop van het schooljaar vacant.

Voorstel nieuwe omschrijving in nieuw artikel 3:

Vacante en niet-vacante betrekkingen voor het ambt van directeur, beheerder internaat binnen het Stedelijk Onderwijs Gent worden eerst intern bekendgemaakt onder alle personeelsleden die reeds

hetzelfde ambt bekleden binnen hetzelfde onderwijsniveau. De interne ronde bestaat uit een jurygesprek met als beoordelaars enkel de interne juryleden.

Om deel te kunnen nemen aan de interne ronde, moet men minstens 3 jaar functioneren in het huidige ambt én in de huidige school/instelling.

Indien de interne ronde geen geschikte kandidaat oplevert, worden deze ambten of mandaten gelijktijdig voor alle personeelsleden van het IVA SOG en extern bekendgemaakt. Daarnaast wordt de wervingsreserve - bij een nieuwe selectieprocedure voor hetzelfde ambt in een andere school of een mandaat – aangeschreven met de mogelijkheid zich kandidaat te stellen. Indien men zich kandidaat stelt, kan men onmiddellijk doorstromen naar het jurygesprek. De score behaald op de schriftelijke proef en het assessment center wordt overgenomen, tenzij de kandidaat zelf aangeeft deze opnieuw te willen afleggen.

Alle andere vacante en niet-vacante selectie- en bevorderingsambten en mandaten binnen het Stedelijk Onderwijs Gent worden eerst voor alle personeelsleden van het IVA SOG open verklaard. Als deze selectieprocedure geen (geschikte) kandidaat oplevert, wordt de vacature extern bekendgemaakt.

Het ambt van directeur iCLB wordt gelijktijdig intern en extern bekendgemaakt.

Artikel 10

Na een selectieprocedure wordt een coachingstraject opgesteld voor de gekozen kandidaat, afhankelijk van de individuele nood, waardoor aan de vorming en de begeleiding van de nieuwe medewerker kan gewerkt worden. Hierbij zal zeker aandacht besteed worden aan het doorgronden van de administratie, een grondige kennismaking met de stedelijke diensten waarmee een nieuwe medewerker te maken krijgt conform zijn hoedanigheid, een actualisering van de kennis met betrekking tot de pedagogische, didactische en agogische vaardigheden nodig voor het uitoefenen van het ambt.

Voorstel: Artikel 10 en artikel 12 samenvoegen tot één artikel;

Motivering: gezien beide omschrijving handelen omtrent een coachings-/vormingstraject, worden deze gebundeld.

Voorstelling nieuwe omschrijving:

Na de afronding van de selectieprocedure wordt een coachingstraject opgesteld voor de gekozen kandidaat, afhankelijk van de individuele nood en op basis van de behaalde resultaten op de diverse competenties uit het competentieprofiel. Hierdoor kan actief aan de vorming en begeleiding van de nieuwe medewerker gewerkt worden. Daarnaast wordt aandacht besteed aan:

- het omgaan met de regelgeving betreffende de organisatie van de school, administratie, financieel en materieel beheer en personeelsbeleid;

- veranderingsmanagement en strategische planning, opbouw van een schoolwerkplan in functie van het pedagogisch project, eindtermen en leerplannen;
- personeelsbegeleiding, functionerings- en evaluatiegesprekken, pedagogisch-didactische begeleiding door middel van klasbezoek;
- leerlingenbegeleiding, zorgverbreding en kwaliteitsbewaking (intern en extern, in casu schooldoorlichting);
- communicatievaardigheden, vergadertechnieken;
- public relations, marketing en rekrutering van leerlingen.
- een grondige kennismaking met de stedelijke diensten.

Artikel 11

Een individueel op maat uitgestippeld coachingstraject is verplicht indien de gekozen kandidaat een eindscore behaalde tussen 50 en 59/100. Deze coaching impliceert een evaluatie na één jaar.

Voorstel: schrappen van dit artikel; nieuwe inhoud met betrekking tot afspraken met de vakbondsafgevaardigden omtrent communicatie over de volledige selectieprocedure.

Motivering: gezien de nieuwe structuur van het IVA SOG én gezien het IVA SOG expliciet inzet op de coaching en begeleiding van alle hier bedoelde ambten, wordt de omschrijving dat een aanwerving tussen 50 en 59/100 aanleiding geeft tot verplichte coaching en evaluatie na 1 jaar weggelaten.

Artikel 11 wordt geschrapt.

Voorstel nieuw artikel 11:

Conform het syndicaal statuut worden de provinciale vakbondsverantwoordelijken steeds geïnformeerd over de verschillende stappen van de volledige selectieprocedure.

Artikel 12

De nieuwe medewerker zal aangemoedigd worden om een opleiding specifiek voor (adjunct-) directeur te volgen die minstens volgende modules omvat:

- *omgaan met de regelgeving betreffende de organisatie van de school, administratie, financieel en materieel beheer en personeelsbeleid;*
- *veranderingsmanagement en strategische planning, opbouw van een schoolwerkplan in functie van het pedagogisch project, eindtermen en leerplannen;*
- *personeelsbegeleiding, functionerings- en evaluatiegesprekken, pedagogisch-didactische begeleiding door middel van klasbezoek;*
- *leerlingenbegeleiding, zorgverbreding en kwaliteitsbewaking (intern en extern, in casu schooldoorlichting);*
- *communicatievaardigheden, vergadertechnieken;*
- *public relations, marketing en rekrutering van leerlingen.*

Voorstel: Artikel 10 en artikel 12 samenvoegen tot één artikel

Motivering: gezien beide omschrijving handelen omtrent een coachings-/vormingstraject, worden deze gebundeld.

Dit artikel wordt geschrapt.

Artikel 13

De eindverantwoordelijkheid voor de realisatie en opvolging van dit coachingstraject ligt bij het departementshoofd.

Voorstel: schrappen van dit artikel

Motivering: dit artikel had betrekking op wie verantwoordelijk is voor de uitvoering en opvolging van artikel 11. Gezien artikel 11 geschrapt wordt, vervalt artikel 13 eveneens.

Dit artikel wordt geschrapt.

Artikel 14

Het gemeenteraadsbesluit van 9 december 1999, waarbij werd beslist om een pool van kandidaat-directeurs voor het basisonderwijs op te richten, wordt opgeheven.

Voorstel: dit artikel wordt gewijzigd. Dit nieuw besluit heft alle voorgaande besluiten op.

Voorstel nieuwe omschrijving:

Alle voorgaande gemeenteraadsbesluiten hieromtrent worden opgeheven.

Artikel 15

Het gemeenteraadsbesluit van 25 oktober 2005, waarbij de selectieprocedure voor de selectie- en bevorderingsambten binnen het Onderwijs – Stad Gent wordt vastgelegd, wordt opgeheven.

Voorstel: dit artikel wordt geschrapt. Dit nieuw besluit heft alle voorgaande besluiten op.

Artikel 15 wordt geschrapt.

Artikel 16

Het gemeenteraadsbesluit van 27 maart 2006, waarbij de selectieprocedure voor de tijdelijke vervanging van het ambt van (adjunct-)directeur bij een afwezigheid vanaf zes maand wordt vastgelegd, wordt opgeheven.

Voorstel: dit artikel wordt geschrapt. Dit nieuw besluit heft alle voorgaande besluiten op.

Artikel 16 wordt geschrapt.

Artikel 17

Het gemeenteraadsbesluit van 28 september 2009, waarbij de voorbereiding en opleiding in het ambt van (adjunct-)directeur bij het Onderwijs-Stad Gent wordt vastgelegd, wordt opgeheven.

Voorstel: dit artikel wordt geschrapt. Dit nieuw besluit heft alle voorgaande besluiten op.

Artikel 17 wordt geschrapt.