

Taakomschrijving mandaatsfunctie: Directeurscoach (m/v/x)

Doel van de functie

Als directeurscoach binnen het Stedelijk Onderwijs Gent, staat u in voor het coördineren, leiden en begeleiden van uw team. Hierdoor draagt u bij tot de doelstellingen van het Stedelijk Onderwijs Gent, met name het realiseren van een kwalitatief onderwijsaanbod voor de leerlingen van de Gentse Stedelijke scholen, in een organisatie met maximale tevredenheid van de medewerkers, binnen het financiële, beleidsmatige en reglementaire kader van het onderwijs en het stadsbestuur.

Plaats in het organogram

U wordt tewerkgesteld in het Stedelijk Onderwijs Gent, een dienst binnen het departement Onderwijs, Opvoeding en Jeugd. Uw team bestaat uit een groep van directeurs van scholen, u rapporteert rechtstreeks aan de Directeur van het Stedelijk Onderwijs Gent.

In het Stedelijk Onderwijs Gent zijn de gewone en buitengewone basisscholen ingedeeld in regio's, zij vormen samen de cluster van het basisonderwijs. Het secundair onderwijs en het volwassenonderwijs vormt samen ook een cluster. Daarnaast is er ook een cluster van het deeltijds kunstonderwijs. Elke regio/cluster wordt gecoördineerd en gecoacht door een directeurscoach.

Binnen elke regio/cluster zitten er tussen de 10 en 12 scholen/entiteiten.

De scholen kunnen rekenen op ondersteuning van een pedagogisch team, ondersteuningsteam, een ict-team en een aantal ondersteunende teams (Personeel & Organisatie en een stafteam met expertise rond juridische zaken, financiën, communicatie, Facility Management, strategie, data,...).

Functie-inhoud

Leider

- Werkt mee aan het uitwerken van beleidskaders voor SOG, integreert daarbij de input vanuit de scholen en geeft richting in het belang van het SOG. Hierbij is het belangrijk om:
 - o aandachtig te zijn voor wat leeft binnen de organisatie en actief thema's aan te dragen waarvoor beleidskaders moeten worden uitgewerkt.
 - o het evenwicht te bewaken tussen de nood aan kaders en het risico op te veel regels en afspraken die de autonomie van de scholen kunnen ondermijnen.
- Creëert draagvlak voor nieuw beleid in de organisatie door:
 - o duidelijk te communiceren over het waarom van een beslissing en het gelopen proces
- Helpt heldere doelstellingen te stellen voor de regio/cluster en de scholen en creëert een omgeving waarbij scholen elkaar kunnen ondersteunen hierin
- Volgt waar nodig een begeleidingsplan op op schoolniveau, betreft partners en staat in voor het borgen van de acties en de resultaten. De bronnen voor het opstellen van zo'n begeleidingsplan kunnen veelvuldig zijn - voorbeelden: data, (OVSG)toetsen, doorlichtingen, risico-analyses, klachten,...
- Houdt vinger aan de pols en anticipeert op nieuwe ontwikkeling in het onderwijs. Inspireert directeurs en daagt hen ook inhoudelijk uit, lanceert nieuwe ideeën,...

- Werkt vanuit de visie van gedeeld leiderschap, geeft medewerkers ruimte, mandaat en begeleiding om zelf en samen beslissingen te nemen, voorstellen te doen,...
- Kan bij moeilijke situaties of patstellingen een beslissing nemen of een voorstel aandragen waarop kan worden verder gewerkt.

Manager

- Delegeert de verantwoordelijkheden tot een zo laag mogelijk niveau waardoor medewerkers autonomie en verantwoordelijkheden krijgen
 - o handelt vanuit vertrouwen
- Stimuleert en begeleidt de directeurs in het team om samen de taken van de regio/cluster op te nemen
 - o organiseert de taken van de regio/cluster op een efficiënte en effectieve manier om de resultaten te behalen
- Begeleidt de taken voor de schoolgemeenschap zoals aanweding van middelen, personeelsbeleid,...
- Detecteert schooloverstijgende noden of mogelijkheden, kan deze kaderen, prioriteren en motiveren, en zet dit waar nodig om in acties
- Evalueert, op een objectieve manier, de resultaten van de medewerkers door:
 - o organiseren van samenwerkingsgesprekken in de rol van eerste evaluator
 - o waar nodig ook de formele functioneringsgesprekken opnemen en opvolgen.

Coach

- Opzetten van specifieke coachingstrajecten voor directies zowel gericht op het ontwikkelen in de richting van de doelen van het SOG, bijvoorbeeld
 - o het versterken van het beleidsvoeren vermogen
 - o ontwikkeling van de medewerker op persoonlijk vlak
 - o het concreet maken van doelstellingen voor de medewerker zelf: wat is zijn rol in het geheel?
 alsook coaching op maat, op vraag van de medewerker.
- Coachen van de startende directies
- Opleidingsnoden detecteren (zowel individueel als voor het team) en samen een opleidingsplan maken.
- Heeft oog voor het welzijn van de directies en stimuleert hen om dit ook te hebben voor hun teamleden.
- Uitbouwen van een structurele regio/clusterwerking en begeleiden van het team in de verdere ontwikkeling
- Inzetten op permanente feedback, zowel individueel als aan het team, en fouten als leermomenten hanteren

Netwerker

- Bouwt een intern en extern netwerk op en moedigt ook de directies aan om dit te doen
- Vertegenwoordiging van SOG in diverse organen met als doel
 - o externen te adviseren (bv wetgevers) vanuit de praktijk
 - o het SOG mee op de kaart te zetten
 - o het opvangen van signalen en informatie van externen om proactief binnen het SOG te kunnen inspelen op evoluties
 - o proactief informatie verspreiden binnen het SOG
- De samenwerking met de andere teams in SOG faciliteren, organiseren of stimuleren

Competentie-profiel

- Coachen
- Resultaatsgericht werken
- Motiveren
- Samenwerken
- Netwerken
- Verbindend communiceren
- Omgevingsbewust handelen
- Organisatiebetrokkenheid tonen
- Zich waardig en integer gedragen
- Vaktechnische competenties:
 - kennis van het onderwijslandschap op lokaal, Vlaams en federaal niveau
 - kennis van de relevante ontwikkelingen op onderwijsniveau
 - kennis van de RPR Onderwijs
 - kennis van projectmatige aanpak

De directeurscoach handelt vanuit de 5 pijlers in de visie van het SOG (participatie, maximale kansen, creativiteit en innovatie, duurzaamheid en diversiteit) en vanuit de visie van Samen School Maken die gericht is op samenwerking en gedeeld leiderschap.