

## SELECTIECRITERIA /PROCEDURE WAARNEMENDE AANSTELLING/MANDAAT DIRECTEUR GO! SCHOLENGROEP ANTWERPEN

---

*Opmerking: er kan nog steeds een directeur worden aangesteld door de raad van bestuur bij 'hoogdringendheid'. De onderstaande procedure wordt dan wel zo snel mogelijk opgestart.*

### STAP 1 :

---

Oproep tot kandidaten wordt gepubliceerd met profielomschrijving kandidaat.

Bij kandidaatstelling wordt een cv toegevoegd en een motivatiebrief.

### STAP 2 :

---

Alle kandidaten, die binnen de vooropgestelde termijn hebben gekandideerd en voldoen aan de decretale voorwaarden , krijgen via mail de procedure en worden uitgenodigd voor het panelgesprek.

### STAP 3 :

---

Samenstelling panel :

- CODI of DICO
- directeur van de betrokken school of vervangend directeur
- 2 leden van de schoolraad (1 intern, 1 extern)
- directeur van een gelijkaardige school (indien nodig van buiten de SGR)
- (eventueel) expert

Waarnemers :

- (eventueel) waarnemer(s) van de representatieve vakorganisaties (lokale afgevaardigden mogen geen link hebben met de betrokken school, noch met de school van de KD)
- 1 waarnemer uit de selectiejury

Bij het samenstellen van het panel zal men oog hebben voor het genderevenwicht.

Er wordt aan de kandidaat 30 ' voorafgaand aan het gesprek een set relevante data voorgelegd over de school die niet publiek zijn (bv. trends in leerlingenaantallen of leeftijdsprofiel leerkrachten, of tendens in spijbelen, ...). De kandidaat krijgt 30 minuten om een aanzet tot visie voor de volgende 5 jaar voor te bereiden a.h.v. voorkennis en de gegeven data. De kandidaat zal deze visie brengen tijdens het panelgesprek.

De panelleden focussen op max 3 resultaatsgebieden van de functiebeschrijving directeur, i.f.v. de relevante data. Deze resultaatsgebieden worden op voorhand vastgelegd.

Het panel beoordeelt steeds volgens een vierpuntenschaal:

Onvoldoende	voldoende	goed	excellent
-------------	-----------	------	-----------

-	+/-	+	++
---	-----	---	----

Het gaat om een algemene beoordeling over het geheel van de presentatie. Het panel kan bovendien competenties beoordelen volgens dezelfde schaal, indien ze over voldoende gegevens beschikken om een betrouwbaar oordeel te vellen over deze specifieke competenties.

Elke kandidaat (ook wie als algemene beoordeling een onvoldoende krijgt van het panel) mag deelnemen aan de volgende fase, mits het opstellen van een portfolio. De kandidaat wordt pas in kennis gesteld van het oordeel van het panel na de volledige procedure.

---

**KANDIDATEN MET EEN VORMINGSATTEST (ADJUNCT)DIRECTEUR HEBBEN DECRETEEL VOORRANG OP DE KANDIDATEN ZONDER VORMINGSATTEST. KANDIDATEN ZONDER VORMINGSATTEST ZULLEN DAN OOK VERWITTIGD WORDEN DAT ER KANDIDATEN ZIJN MET EEN VORMINGSATTEST.**

**KANDIDATEN MET VORMINGSATTEST DOORLOPEN EERST DE VOLLEDIGE PROCEDURE.**

**ER WORDT AAN ALLE KANDIDATEN GEVRAAGD EEN PORTFOLIO OP TE MAKEN. KANDIDATEN ZONDER VORMINGSATTEST STUREN PORTFOLIO PAS DOOR WANNEER DE VRAAG WORDT GESTELD.**

---

#### STAP 4 :

---

inhoud portfolio (digitaal – zelf gekozen vorm) :

- relevante diploma's
- rapport talentenwerf en/of vormingsattest directieopleiding GO! (indien men dit reeds heeft)
- relevante professionalisering (teruglooptijd 5 jaar)
- zelfevaluatie aan de hand van vast sjabloon.
- verder uitgewerkte, uitgediepte visie waarvan de eerste aanzet tijdens het panelgesprek werd gedaan.
- intrinsieke motivatie in relatie met de context van de school (de kandidaat toont betrokkenheid aan bij dit type school, type leerlingen, ouders, buurt, ...)

Lay-out en opbouw portfolio	10
Professionalisering (*)	15
Uitgediepte visie	15
Totaal	40

(\*) De talentenwerf wordt wel beschouwd als een relevante nascholing. De opleiding directie van het GO! wordt niet beschouwd als een relevante nascholing, daar de kandidaten met een vormingsattest voorrang hebben.

De zelfevaluatie wordt gebruikt als tool om te peilen in hoeverre de kandidaat zichzelf kan inschatten. Deze evaluatie zal, wanneer de kandidaat aangesteld wordt, gebruikt worden als basis bij het planningsgesprek met de algemeen directeur.

De kandidaat vult de zelfevaluatie in en vertrekt vanuit het standpunt : waar sta ik op dit moment om de taken van directeur op te nemen ?

Het portfolio wordt via mail, tegen de datum vermeld in de mail opvraging portfolio, verstuurd naar [vacatures@go-antwerpen.be](mailto:vacatures@go-antwerpen.be) (onderwerp : naam school-naam kandidaat)

Kandidaten krijgen, via mail, bevestiging ontvangst portfolio (binnen de 2 dagen na ontvangst).

Kandidaten die binnen de deadline hun portfolio hebben verstuurd, worden uitgenodigd voor een interview. Kandidaten waarvan het portfolio niet tijdig (of niet) werd verstuurd, worden niet langer weerhouden als kandidaat. Zij worden via mail hiervan op de hoogte gebracht.

#### STAP 5 :

---

Samenstelling selectiecommissie :

- algemeen directeur
- coördinerend directeur of directeur-coördinator of expert niet-leerplicht onderwijs (eventueel van buiten de scholengroep)
- directeur van een school op dezelfde campus of directeur van een gelijkaardige school (indien nodig van buiten de scholengroep) of expert (bepaald soort onderwijs)
- lid van raad van bestuur scholengroep
- personeelsverantwoordelijke scholengroep

Bij het samenstellen van de selectiecommissie zal men oog hebben voor het genderevenwicht.

Waarnemers :

- (eventueel) waarnemer(s) van de representatieve vakorganisaties (lokale afgevaardigden mogen geen link hebben met de betrokken school, noch met de school van de KD)

Leden van het panel kunnen geen lid zijn van de selectiecommissie.

Bij het samenstellen van de selectiecommissie zal men oog hebben voor het genderevenwicht.

Het interview omvat een aantal vragen die de commissieleden stellen op basis van het volledig dossier (rapport panel, portfolio, bijkomende elementen). Tijdens de selectieronde zullen er aan alle kandidaten identieke hoofdvragen (\*) gesteld worden.

(\*) Hoofdvragen zullen peilen naar motivatie en visie op niveau van het te begeven ambt, in die specifieke school en voor het GO!.

Vragen motivatie	10
Vragen visie	40
Communicatie (*)	10
Totaal	60

(\*) Communicatie : (non)verbaal – bezieling – overtuigingskracht - ... (niet limitatief)

De kandidaat dient in totaal (portfolio + interview) 70 % te behalen om geslaagd te zijn.

De kandidaat met de hoogste score wordt door de commissie in een advies voorgedragen aan de Raad van Bestuur als de meest geschikte kandidaat.

Indien kandidaat met vormingsattest niet slaagt, zal hij/zij niet gunstig gerangschikt worden en zal de kandidaat zonder vormingsattest gevraagd worden portfolio in te leveren en interview te doen.

STAP 6 :

---

De RvB neemt kennis van het advies van de selectiecommissie.

De RvB neemt een beslissing : al dan niet het advies van de selectiecommissie volgen.

De kandidaten krijgen een schrijven met de beslissing van de RVB.

Zij kunnen aan de CODI (SO + CVO + DKO) - DICO (BaO) feedback vragen over het afgelegde traject.