

## 32. Competentieprofiel directeur

### De rol van directeur

De directeur is het boegbeeld van de school en staat midden in het maatschappelijk veld. Hij belichaamt de identiteit van de school en draagt deze op alle manieren als voorbeeld uit, zowel intern als extern. Hij denkt mee in het creëren van mogelijkheden om op onderwijskundig en opvoedkundig vlak meerwaarde te leveren aan de maatschappelijke omgeving van de school. Hierin toont hij zich een goede **netwerker**. Op strategisch en tactisch niveau toont hij zich een goede en inspirerende **koersbepaler**. Hij weet de vertaalslag tussen het grotere belang van de Stad & Esch en zijn 'eigen' school uitstekend te maken. Hij vertaalt strategisch beleid soepel naar de eigen organisatie, schept daarbij een inspirerende omgeving om in te werken en tot verbeterde prestaties te komen.

Vanuit zijn verantwoordelijkheid om een sterke organisatie te ontwikkelen die onderwijskundig een sterk profiel in de 'markt' heeft, waar kinderen hun dromen waar kunnen maken is hij **vernieuwer** in het *organiseren* van leerprocessen en leerlingenbegeleiding. **Als matuur leider** weet hij door zijn wendbaarheid in gedrag (maar niet in opvattingen en koers) tegenstelling te overbruggen en verbinding te leggen tussen de koers van zijn school en de ambities van de medewerkers.

In het realiseren van het beleid toont hij zich een echte *peoplemanager*. Hij geeft vanuit de visie en inspiratiebron van school op een consistente manier leiding en coaching aan zijn afdelingsleiders. Hij schept met hen een klimaat waarin de leerkrachten, onderwijsteams en projectgroepen actief deelnemen aan het in stand houden en verbeteren van de kwaliteit van onderwijs en leerlingenbegeleiding. Hier toont hij zich een **teambouwer** die binnen zijn school samenwerking en netwerken stimuleert, waarbij hij zijn mensgerichte vaardigheden maar ook zijn levenservaring op een constructieve manier inzet.

### Essentiële rollen:

- netwerker
- vernieuwer
- koersbepaler
- teambouwer

## Resultaatgebieden

Aandachtsgebieden	Resultaatgebied	Klanten en afnemers	Doelstellingen (Smart)
Externe positionering	Boegbeeld extern Schild Samenwerkingsovereenkomsten Maatschappelijke verantwoording	Onderwijspartners Overheden Bedrijfsleven Basisscholen Vervolgopleidingen Maatschappelijke organisaties Partners in zorg en begeleiding	
Beleid	Schoolprofiel Strategisch/tactische uitgangspunten Strategisch/tactisch kader	Onderwijspartners Overheden Bedrijfsleven Maatschappelijke organisaties Leerlingen Ouders Management Medewerkers	
Onderwijs	Onderwijskundig beleid Onderwijskundige vernieuwing	Leerlingen Ouders Onderwijspartners	
Kwaliteit	Strategisch/tactisch kwaliteitsbeleid Strategische/tactische vernieuwing kwaliteitsbeleid Kwaliteitsbewaking	Leerlingen Ouders Maatschappelijke organisaties	
Begeleiding	Beleid leerlingenbegeleiding Innovatie leerlingenbegeleiding	Leerlingen Ouders Maatschappelijke organisaties	
Besturing	Besturingsmodel Beleidsproces Beleidscyclus: • Planning • Normstelling • Control	Management Medewerkers	
Organisatie	Boegbeeld intern (voorbeeldgedrag) Organisatieontwikkeling	Management Medewerkers	
Bedrijfsvoering	Allocatie middelen • Mensen • Middelen Procesbeheersing	Directeur-bestuurder	

Team	Teamprestaties Teamontwikkeling	DSL en MT-BV	
Personeel	Personeelsprestaties Managementontwikkeling	Deelschoolleider Stafhoofden Taakhouder PLG Medewerkers	
Informatie en communicatie	Rapportage Interne communicatie	Directeur-bestuurder Management Medewerkers	

## Competenties

Competenties
<p><b>Integriteit</b></p> <p>Handhaven van sociale en ethische normen in het werk, ook als de verleiding of druk om het minder nauw te nemen groot is. Vertrouwen wekken in eigen professionaliteit en integriteit.</p>
<p><b>Omgevingsbewustzijn</b></p> <p>Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over ontwikkelingen op maatschappelijk, politiek, onderwijskundig en opvoedkundig terrein en deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of organisatie.</p>
<p><b>Organisatiebewustzijn</b></p> <p>Laten zien te begrijpen hoe een organisatie functioneert; bij acties rekening houden met de gevolgen voor de verschillende onderdelen van de eigen organisatie.</p>
<p><b>Resultaatgerichtheid</b></p> <p>Handelingen en besluiten richten op het daadwerkelijk realiseren van beoogde resultaten.</p>
<p><b>Visie vertalen en uitdragen</b></p> <p>De richting waarin de organisatie zal gaan en de doelen die worden nagestreefd op een goede manier vertalen naar de eigen schoolorganisatie en deze op een aansprekende wijze overbrengen zowel binnen als buiten de school en er draagvlak voor creëren.</p>
<p><b>Besluitvaardigheid</b></p> <p>Beslissingen nemen door acties te bepalen en uit te zetten of standpunten en meningen uit te spreken, ook wanneer zaken onzeker zijn of risico's inhouden of een impasse dreigt te ontstaan.</p>
<p><b>Leiderschap</b></p> <p>Richting en sturing geven aan afdelingsleiders, stafmedewerker en medewerkers in brede, zin ook in situaties van verandering en innovatie. De eigen stijl van leidinggeven aanpassen aan de leiderschapsbehoefte van de ander zodat instemming en actie wordt verkregen om bepaalde doelen te bereiken.</p>