

32. Competentieprofiel directeur onderwijs & personeel

De rol van directeur onderwijs & personeel

De directeur onderwijs & personeel is een boegbeeld van de school en staat midden in het maatschappelijk veld. Zij¹ belichaamt de identiteit van de school en draagt deze als **cultuurbewaker** op alle manieren als voorbeeld uit, zowel intern als extern. Zij 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 zij zich een goede netwerker. Op strategisch en tactisch niveau toont zij zich een goede en inspirerende **koersbepaler**. Zij vertaalt strategisch beleid soepel naar de organisatie en schept daarbij een inspirerende omgeving om in te werken én tot groei en ontwikkeling te komen, die tot een bijdrage leidt met (meer)waarde voor de organisatie.

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

In het realiseren van het beleid toont zij zich een echte **verbinder**. Zij geeft vanuit de missie, visie en identiteit van Stad & Esch op een consistente manier leiding. Zij schept een klimaat waarin medewerkers en teams actief deelnemen aan het in co-creatie tot stand brengen van beleid en een kwaliteitscultuur. Hier toont zij zich een **teambouwer** die binnen school samenwerking en netwerken stimuleert, waarbij zij haar mensgerichte vaardigheden en levenservaring op een constructieve manier inzet.

Essentiële rollen:

- vernieuwer
- koersbepaler
- teambouwer
- verbinder
- cultuurbewaker

¹ Daar waar zij staat kan ook hij gelezen worden.

Resultaatgebieden

Aandachtsgebieden	Resultaatgebied	Klanten en afnemers	Doelen (Smart)
Externe positionering	Boegbeeld extern Schild Maatschappelijke verantwoording	Onderwijspartners Lokale overheden Bedrijfsleven Basisscholen Vervolgopleidingen Maatschappelijke organisaties Partners in zorg en begeleiding	
Beleid	Missie, visie en identiteit Strategisch/tactische uitgangspunten Strategisch/tactisch kader	Onderwijspartners Lokale overheden Bedrijfsleven Maatschappelijke organisaties Leerlingen Ouders PLG's Medewerkers	
Onderwijs	Onderwijskundig beleid Onderwijskundige vernieuwing	Leerlingen Medewerkers Ouders	
Kwaliteit	Strategisch/tactisch kwaliteitsbeleid Het professionele gesprek als kwaliteitsmodel Kwaliteitscultuur Kwaliteitsbewaking	Leerlingen Medewerkers Ouders	
Begeleiding	Beleid leerlingenbegeleiding Innovatie leerlingenbegeleiding	Leerlingen Medewerkers Ouders Maatschappelijke organisaties	
Besturing	Zelfsturing als besturingsmodel Advies en consent als besluitvormingsmodel Beleidscyclus	PLG's Medewerkers	
Organisatie	Boegbeeld intern (voorbeeldgedrag) Organisatieontwikkeling	Management Medewerkers	
Bedrijfsvoering	Allocatie middelen • Mensen • Middelen Procesbeheersing	Directeur-bestuurder	

Team	Teamontwikkeling Teamprestaties	DSL en MT-BV PLG's	
Personeel	Stad & Esch Academie als Professionaliseringsmodel Persoonlijk leiderschap als leiderschapsmodel Kerncompetenties Stad & Esch als competentiemodel Personeelsprestaties	Deelschoolleiders Stafhoofden Taakhouders PLG Medewerkers	
Informatie en communicatie	Rapportage Interne communicatie	Directeur-bestuurder Management Medewerkers	

Competenties

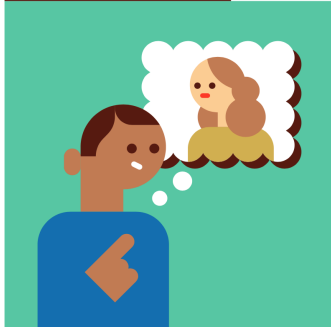
kerncompetentie persoonlijk



Competentie: Mensgericht

Onderzoeken van wensen en behoeften van de ander (collega's, leerlingen, ouders) en hiernaar handelen. Anticiperen op behoeften van anderen. Hoge prioriteit geven aan het bieden van hulp en begeleiding.

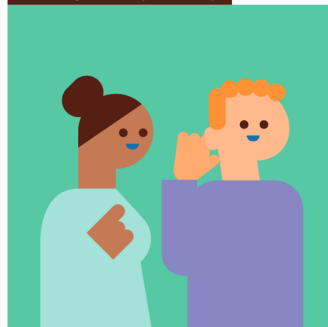
kerncompetentie persoonlijk



Competentie: Inlevingsvermogen

Je bewust tonen van andere mensen en de omgeving als mede je eigen invloed hierop. Gedrag laten zien dat getuigt van het onderkennen van de gevoelens en behoeften van anderen.

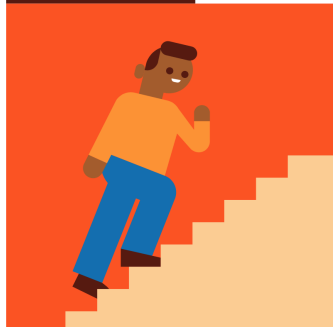
kerncompetentie persoonlijk



Competentie: Luisteren

Tonen dat je belangrijke informatie weet op te pikken uit **mondelinge mededelingen** en **non-verbale communicatie**. Doorvragen; ingaan op reacties.

kerncompetentie passie



Competentie: Zelfontwikkeling

Inzicht hebben in je eigen sterktes en zwakten. Op basis hiervan acties ondernemen om eigen kennis, vaardigheden en competenties te vergroten/verbeteren en zodoende beter te presteren. Je ontwikkelt je pas écht als je in balans bent met wie jij in je diepste kern bent.

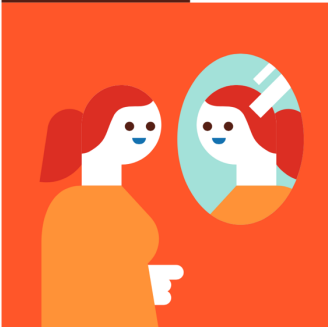
kerncompetentie passie



Competentie: Durf

Acties ondernemen die meer gebaseerd zijn op eigen overtuiging dan op een verlangen een ander een plezier te doen. De durf om een eigen koers te varen en niet bang te zijn om risico's te nemen. Je handelt vanuit kracht en vertrouwen in jezelf om een doel te bereiken dat je eigen doelen overstijgt.

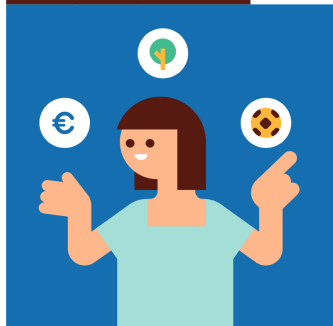
kerncompetentie passie



Competentie: Zelfinzicht

Nieuwe informatie en ideeën in je opnemen en effectief toepassen. Door een gedragsverandering te tonen, de organisatie, de afdelingen en jezelf naar een hoger niveau van heelheid brengen.

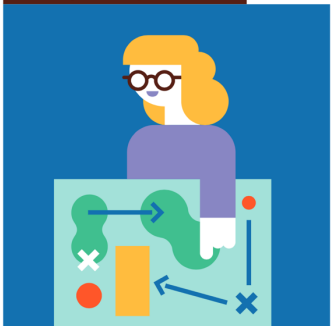
kerncompetentie professioneel



Competentie: Omgevingsbewustzijn

Laten blijken goed geïnformeerd te zijn over maatschappelijke, politieke, (sociaal-) economische ontwikkelingen en deze kennis effectief benutten voor de eigen functie, afdeling of voor geheel Stad & Esch.

kerncompetentie professioneel



Competentie: Organisatiesensitiviteit

Onderkennen van belangen van (delen van) Stad & Esch. **Onderkennen van invloed en gevolgen** van eigen beslissingen of activiteiten op (delen van) Stad & Esch.

kerncompetentie professioneel



Competentie: Eigenaarschap

Het actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen waar hij/zij verantwoordelijk voor is en de bereidheid om in te grijpen bij tegenvallende resultaten.