

## Selectieprocedure directeur GO! scholengroep Rivierenland

### Stap 1: Oproep kandidaten met profielomschrijving

- Via website GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap
- Via website GO! scholengroep Rivierenland

### Stap 2: Administratief dossier

Alle kandidaten die binnen de vooropgestelde termijn hebben gekandideerd en voldoen aan de decretale voorwaarden, krijgen via mail de procedure en worden uitgenodigd om een administratief dossier in te dienen.

- CV  
Kandidaten bezorgen een uitgebreid CV. Zij gebruiken hiervoor het sjabloon (relevante diploma's, vormingsattest (adjunct-)directeur, dienstanciënniteit) dat door de scholengroep ter beschikking wordt gesteld.
- Professionalisering  
Kandidaten gebruiken hiervoor het sjabloon dat door de scholengroep ter beschikking wordt gesteld.

### Stap 3: Externe screening (25 punten)

De screening van de competenties van de kandidaat gebeurt in de scholengroep door een externe organisatie, in opdracht van GO! scholengroep Rivierenland. Het screeningsrapport wordt ter beschikking gesteld van de kandidaat en de leden van de selectiecommissie. Het screeningsrapport wordt besproken tijdens het interview.

De beoordeling wordt niet uitgesproken over het screeningsrapport op zich, maar wel over de wijze waarop de kandidaat omgaat met de inhoud ervan en de koppeling met zijn/haar professionaliseringsbehoeften.

De bespreking van het screeningsrapport wordt beoordeeld door de selectiecommissie.

### Stap 4: Visietekst (35 punten)

De kandidaat krijgt 3 uur om in de scholengroep een visietekst uit te schrijven, vertrekkend vanuit een concrete case. Alle relevante informatie wordt ter beschikking gesteld. De kandidaat zal deze visie toelichten tijdens het interview.

De visietekst wordt beoordeeld door de selectiecommissie.

Uitwerking case	15
Visie	10
Taalgebruik en overtuigingskracht	10
Totaal	35

### Stap 5: Interview (40 punten)

De kandidaat krijgt 45 minuten om het interview voor te bereiden (herlezen visietekst, doornemen screeningsrapport).

Tijdens het interview peilen de leden van de selectiecommissie naar de motivering van de kandidaat. Er worden ook vragen gesteld over de visietekst/case en het screeningsrapport.

Het interview wordt beoordeeld door de selectiecommissie.

Vragen motivering	15
Vragen visie/case	25
Totaal	40

### Samenstelling selectiecommissie

- Algemeen directeur
- Coördinerend directeur of directeur-coördinator
- Directeur scholengroep (niet: uittredend directeur)
- Directeur personeelsbeleid

### Waarnemers

- Vertegenwoordiger Raad van Bestuur GO! scholengroep Rivierenland
- Vertegenwoordiger schoolraad betrokken school (niet uit de geleding personeel)
- (eventueel) waarnemer(s) van de representatieve vakorganisaties (lokale afgevaardigden mogen geen link hebben met de betrokken school, noch met de school van de kandidaat)

De kandidaat moet per onderdeel (externe screening, visietekst, interview) 50% en in totaal 60% behalen om geslaagd te zijn. De kandidaat met de hoogste score wordt door de selectiecommissie in een advies voorgedragen aan het College van Directeurs als de meest geschikte kandidaat.

De schoolraad geeft een advies betreffende aandachtspunten en specifieke vaardigheden/competenties die belangrijk zijn voor het uitoefenen van de functie van directeur in betrokken school.

## Stap 6: Voordracht College van Directeurs en beslissing Raad van Bestuur

Het College van Directeurs neemt kennis van het advies van de selectiecommissie.

Het College van Directeurs draagt een kandidaat voor aan de Raad van Bestuur.

De Raad van Bestuur neemt een beslissing: al dan niet de voordracht van het College van Directeurs volgen.

## Stap 7: Feedback kandidaten

De kandidaten krijgen een schrijven met de beslissing van de Raad van Bestuur.

Zij kunnen aan de directeur personeelsbeleid feedback vragen over het afgelegde traject.