

**BESLUIT VAN DE GEMEENTERAAD
VAN 23 OKTOBER 2025**

Mario Van Rossum, voorzitter

Thomas Geys, burgemeester

Kristina Eyskens, Marc Charlier, Bram Bartholomees, Jan Trappeniers, Sebastiaan Coudré, Annemie Spaas, schepenen

Aanwezig:

Ineke Casier, Werner Aerts, Omer Graulus, Serge Liesenborghs, Geoffroy de Visscher, Elmo Peeters, Sofie Lombaert, Carine Borghans, Lionel de Beaufort, Bert Dekelver-Vandenweyenberg, Lies Eykens, Ralph Packet, Tiemen Verstappen, Tracey D'Afters, Kathelijne Verboomen, Joan Abatesi, raadsleden

Dirk Stoffelen, algemeen directeur

Verontschuldigd: Lut Kint, Koen Maertens, Olivier Thomas, raadsleden

Afwezig:

/

Vaststelling van het algemeen kader van de selectieprocedure van een schooldirecteur

Aanleiding

Het college stelt voor om de evaluatie van beginnende schooldirecteurs aan te passen.

Regelgeving

- Artikels 19, 37bis §1 en 42 van het decreet van 27 maart 1991 over de rechtspositie van sommige personeelsleden van het gesubsidieerd onderwijs en de gesubsidieerde centra voor leerlingenbegeleiding
- Artikel 73 van het decreet Basisonderwijs van 25 februari 1997

Aanstellingsvoorwaarden voor onderwijzend personeel

- Raadsbesluit van 25 augustus 2022

Vaststelling van het algemeen kader van de selectieprocedure van een schooldirecteur

- Raadsbesluit van 24 april 2025

Goedkeuring van de rechtspositieregeling van het gemeentepersoneel

- Raadsbesluit van 26 juni 2025

Goedkeuring van het personeelsbehoefteplan, de personeelsformatie en de uitdovende formatie

Feiten, context en argumentatie

Tot nu toe werd volgende evaluatieprocedure bepaald voor startende schooldirecteurs:

De schooldirecteur op proef legt uiterlijk 6 maanden na de indiensttreding een beleidsplan ter goedkeuring voor aan het college. In het beleidsplan specificereert de schooldirecteur zijn beleidsintenties en de te realiseren doelstellingen die binnen de proefperiode van 2 jaar zullen worden nagestreefd.

Gedurende de proefperiode wordt de schooldirecteur gecoacht door een pedagogisch begeleider van OVSG. De schooldirecteur op proef wordt tijdens de proefperiode tweemaal beoordeeld door een externe evaluator, zijnde een pedagogische verantwoordelijke van OVSG, en door een interne evaluator, zijnde het afdelingshoofd Mens. Beide beoordelingen worden voorgelegd aan het college dat overgaat tot de vaste benoeming of het ontslag uit het ambt van schooldirecteur.

Uit de praktijkervaring blijkt dat de huidige werkwijze enkele beperkingen kent. De externe evaluator, de pedagogisch verantwoordelijke van OVSG, is onvoldoende betrokken bij de dagelijkse realiteit van de school. De pedagogisch verantwoordelijke ontmoet de schooldirecteur slechts een paar keer per jaar. Er is vaak een afstand tot het werkveld en de specifieke context waarin de directeur opereert. Dat leidt ertoe dat de toegevoegde waarde van de externe evaluatie beperkt is, terwijl de interne evaluator, het afdelingshoofd Mens, doorgaans een beter zicht heeft op de werking en evolutie van de startende directeur.

Om de evaluatieprocedure te versterken en beter te laten aansluiten bij de praktijk, stelt het college voor om de externe evaluatie door de pedagogisch verantwoordelijke van OVSG af te schaffen. Daarnaast wenst het college een 360°-bevraging te introduceren onder het onderwijzend personeel (leerkrachten, ondersteunend personeel, eventueel ook directieleden van andere scholen binnen de scholengemeenschap). De 360°-bevraging dient als kwalitatieve input over de leiderschapstijl,

communicatie, samenwerking, pedagogische ondersteuning en organisatorische kwaliteiten van de directeur. De resultaten worden verwerkt en gebundeld in een rapport dat beschikbaar is voor de interne evaluator, op basis waarvan deze de eindevaluatie opmaakt.

Deze aangepaste werkwijze heeft volgende voordelen:

1. Betere aansluiting bij de praktijk: feedback komt van mensen die dagelijks samenwerken met de directeur.
2. Breder draagvlak: personeelsleden voelen zich gehoord in de evaluatieprocedure.
3. Rijkere evaluatiekader: de interne evaluator kan de eigen beoordeling objectiveren en verbreden met input uit de bevraging.
4. Efficiëntere procedure: één duidelijke verantwoordelijke, het afdelingshoofd Mens, ondersteund door systematische feedback.

De modaliteiten rond de goedkeuring van een beleidsplan, de coaching door een pedagogisch begeleider van OVSG en de besluitvorming van het evaluatieresultaat blijven verder ongewijzigd.

Met 19 stemmen voor (Mario Van Rossum, Thomas Geyns, Kristina Eyskens, Marc Charlier, Bram Bartholomees, Jan Trappeniers, Sebastiaan Coudré, Annemie Spaas, Ineke Casier, Werner Aerts, Omer Graulus, Serge Liesenborghs, Geoffroy de Visscher, Lionel de Beaufort, Bert Dekelver-Vandenweyenberg, Lies Eykens, Ralph Packet, Tracey D'Afters, Kathelijne Verboomen), 5 onthoudingen (Elmo Peeters, Sofie Lombaert, Carine Borghans, Tiemen Verstappen, Joan Abatesi)

Besluit

Artikel 1. De aanwervingsvoorwaarden voor het ambt van schooldirecteur worden als volgt vastgesteld:

A. Decretale voorwaarden:

- Houder zijn van een diploma van ten minste professionele bachelor, of ermee gelijkgesteld, en het bewijs van pedagogische bekwaamheid hebben;
- Als laatste evaluatie geen evaluatie met de eindconclusie 'onvoldoende' te hebben verkregen. Als het personeelslid niet werd geëvalueerd, wordt aan deze voorwaarde geacht voldaan te zijn;
- Voldoen aan de algemene aanwervingsvoorwaarden van artikel 19 van het decreet rechtspositie van 27 maart 1991, namelijk: niemand kan door een inrichtende macht als tijdelijk personeelslid worden aangesteld, indien hij op het ogenblik van de aanstelling niet voldoet aan de voorwaarden van artikel 28§1 1°, 2° en 4° van de wet van 29 mei 1959 tot wijziging van sommige bepalingen van de onderwijswetgeving, namelijk onderdaan zijn van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie, behoudens door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling, de burgerlijke en politieke rechten genieten behoudens een door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling die samengaat met de bovenvermelde vrijstelling, in een gezondheidstoestand zijn die geen gevaar kan opleveren voor de gezondheid van de leerlingen en daarenboven voldoen aan de bepalingen van de taalwetten ter zake, van onberispelijk gedrag zijn zoals dat blijkt uit een uittreksel uit het strafregister dat niet langer dan 1 jaar tevoren werd afgegeven, voldoen aan de dienstplichtwetten.

B. Aanvullende voorwaarden:

- In het bezit zijn van een rijbewijs B;
- 3 jaar relevante beroepservaring hebben in het onderwijs.

Artikel 2. De vacante betrekking van schooldirecteur kan worden vervuld door een aanwervings- en door een bevorderingsprocedure. De aanstellende overheid bepaalt bij de vacantverklaring van de betrekking volgens welke procedure ze wordt vervuld. De aanstellende overheid verklaart de betrekking open. Voor de bevorderingsprocedure wordt de vacature intern bekend gemaakt. Aan elke externe aanwerving gaat een externe bekendmaking van de vacature met een oproep tot kandidaten vooraf. De vacature wordt via ten minste 2 kanalen bekendgemaakt. De aanstellende overheid kiest de wijze van externe bekendmaking uit de volgende mogelijkheden:

1° nationaal verschijnende kranten of weekbladen

2° regionaal verschijnende kranten of weekbladen

3° gespecialiseerde tijdschriften

4° de VDAB

5° de gemeentelijke website, website van OVSG en/of VVSG, de gemeentelijke digiborden

6° zelf geproduceerde media, zoals affiches, folders, sociale media,...

Artikel 3. Tussen de bekendmaking van een vacature en de uiterste datum voor de indiening van de kandidaturen verlopen minstens 14 kalenderdagen. De dag van de bekendmaking van de vacature is niet inbegrepen, de uiterste dag voor de indiening van de kandidaturen wel. Als de uiterste datum op een zaterdag, zondag of feestdag valt, wordt de termijn verlengd tot de eerstvolgende werkdag. De datum van verzending van de kandidatuur wordt beschouwd als de datum waarop de kandidatuur is ingediend.

De datum van de poststempel, van persoonlijke afgifte tegen ontvangstbewijs of van de indiening via het platform jobsolutions.be geldt als datum van verzending.

Artikel 4. De kandidatuur gebeurt schriftelijk aan het college, Markt 7a bus 2 - 3080 Tervuren, of via het platform jobsolutions.be. De opvolging gebeurt via de dienst HR. Bij het kandidatuur dienen volgende documenten te worden toegevoegd:

- Een curriculum vitae;

- Een kopie van de diploma's en getuigschriften;
- Een uittreksel uit het strafregister dat niet langer dan 1 jaar tevoren werd afgegeven;
- Een nationaliteitsbewijs: Belg of onderdaan van een lidstaat van de Europese Unie of van de Europese Vrijhandelsassociatie behoudens door de Vlaamse regering te verlenen vrijstelling;
- Een kopie van het rijbewijs B.

Artikel 5. De functiebeschrijving van schooldirecteur wordt vastgesteld zoals bepaald in de bijlage van dit besluit.

Artikel 6. Het programma van de selectieproef wordt als volgt vastgesteld:

1. Schriftelijke proef (40 punten): Peiling naar de bekwaamheid om aan de hand van fictieve gegevens een schoolorganisatorische situatie uit te klaren waarbij ook de pedagogische, administratieve en agogische vaardigheden aan bod komen;
2. Mondelinge proef (60 punten): Een evaluatie van de overeenstemming van het profiel van de kandidaat met de specifieke vereisten van de functie van schooldirecteur, evenals van zijn motivatie en van zijn interesse voor het werkdomein;
3. Assessmentproef: De kandidaten die geslaagd zijn voor de schriftelijke en mondelinge proef (minimum 60% op elke proef afzonderlijk) leggen een assessmentproef af op maat van de functie met als doel na te gaan in welke mate de kandidaten beschikken over de voor de functie van belang zijnde competenties. In het bijzonder wordt aandacht besteed aan de vaardigheden en gedragskenmerken van de kandidaten via gedragsobservatie. Het assessmentgedeelte is adviserend waarna de selectiecommissie een definitief oordeel velt over het al dan niet slagen voor het examen.

Artikel 7. Voor de samenstelling van de selectiecommissie gelden de volgende regels:

- De selectiecommissie bestaat uitsluitend uit deskundigen;
- Elke selectiecommissie bestaat uit ten minste 3 leden;
- Ten minste een derde van de leden zijn deskundigen die extern zijn aan het eigen gemeentebestuur;
- De selectiecommissie bestaat bij voorkeur uit leden van verschillend geslacht;
- De leden van de gemeenteraad en van het college kunnen geen lid zijn van een selectiecommissie voor het eigen gemeentebestuur. De gemeentelijke mandatarissen en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties mogen uitsluitend als waarnemer bij de selectie aanwezig zijn. Zij mogen niet aanwezig zijn bij het kiezen van de vragen en het delibereren over de uitslag van de selecties.
- Secretaris van de selectiecommissie is de algemeen directeur of zijn aangestelde.

De nominatieve aanstelling van de selectiecommissie gebeurt door het college.

Artikel 8. De aanstellende overheid beslist bij de vacantverklaring van de betrekking of een wervingsreserve wordt aangelegd en bepaalt de geldigheidsduur ervan. Deze is maximum vastgesteld op 3 jaar en kan met maximum 2 jaar worden verlengd. De duur van de wervingsreserve vangt aan op de datum van het eindrapport van de selectie.

Artikel 9. De schooldirecteur wordt aangesteld door het college. Een schooldirecteur wordt aangesteld op proef voor 2 jaren. Een eventuele tijdelijke aanstelling in het ambt van directeur, ter vervanging van de afwezige titularis, telt mee voor de proefperiode.

Artikel 10. De schooldirecteur op proef legt uiterlijk 6 maanden na de indiensttreding een beleidsplan ter goedkeuring voor aan het college. In het beleidsplan specificiert de schooldirecteur zijn beleidsintenties en de te realiseren doelstellingen die binnen de proefperiode zullen worden nagestreefd. Gedurende de proefperiode wordt de schooldirecteur gecoacht door een pedagogisch begeleider van OVSG. De schooldirecteur op proef wordt tijdens de proefperiode tweemaal beoordeeld door het afdelingshoofd Mens. De tweede evaluatie vindt plaats op basis van een voorbereidend rapport, opgesteld door externe deskundigen in het personeelsbeleid. Dat rapport bevat kwalitatieve input over de leiderschapsstijl, communicatie, samenwerking, pedagogische ondersteuning en organisatorische kwaliteiten van de directeur, die ingewonnen wordt op een adequate, vertrouwelijke en objectieve manier met behulp van een 360°-bevraging onder het onderwijzend personeel (leerkrachten, ondersteunend personeel, eventueel ook directieleden van andere scholen binnen de scholengemeenschap). Beide beoordelingen worden voorgelegd aan het college dat overgaat tot de vaste benoeming of het ontslag uit het ambt van schooldirecteur.

Artikel 11. De op proef aangestelde schooldirecteur is verplicht om de opleidingen voor beginnend directeur bij OVSG te volgen.

Artikel 12. Het college wordt gelast met de verdere uitvoering van dit besluit.

Namens de gemeenteraad:

De algemeen directeur,
Dirk Stoffelen

De voorzitter,
Mario Van Rossum

VOOR EENSLUIDEND UITTREKSEL,
Tervuren, 28 oktober 2025

De algemeen directeur,

De voorzitter,

Dirk Stoffelen

Mario Van Rossum

