

Functiebeschrijving

Directeur Conservatorium

Salarisschaal: cf onderwijswetgeving

Versie: 06_04_2022



Plaats in de organisatie

algemeen directeur
└ directeur samenleving
└ afdelingshoofd onderwijs

Doel

Conservatorium Leuven biedt kwaliteitsvolle, deeltijdse kunstopleidingen te Leuven in de richtingen muziek, woord en dans. Het streven is om een ruime artistieke opvoeding te garanderen en de persoonlijkheid van ieder individu mee verder helpen ontwikkelen.

Je ontwikkelt een visie over de rol die het Conservatorium opneemt binnen de kunsteducatie, op maat van de Leuvense context. Als directeur Conservatorium draag je de eindverantwoordelijkheid over zowel het artistiek-pedagogische beleid, als de ondersteunende processen zoals financiën, communicatie en personeelszaken. Je stemt de werking van je verschillende onderwijsteams op elkaar af.

Je stuurt, motiveert en coacht het onderwijzend personeel binnen Conservatorium Leuven. Je geeft rechtstreeks leiding aan ongeveer 120 leerkrachten en een vijftal medewerkers in staf.

Als directeur heb je eindverantwoordelijkheid naar een gedragen, geïntegreerd en samenhangend onderwijskundig beleid waarin elke leerling optimale ontwikkel- en leerkansen krijgt.

Je bent aanspreekpunt over het beleid en de implementatie ervan voor de onderwijsinstelling, de stadsorganisatie en externe partners. Je bouwt de lokale netwerken uit die nodig zijn om dit beleid optimaal te realiseren.

Rapporteert aan

Je rapporteert als directeur Conservatorium aan het afdelingshoofd onderwijs binnen directie Samenleving. Je werkt nauw samen met de consultant scholen.

Daarnaast is er frequente interactie met de stadsdiensten, met belanghebbenden als leerlingen, ouders, schoolbestuur, de onderwijskoepel, culturele en maatschappelijke partners, overlegorganen ...

Resultaatsgebieden

1. Beleid

- *Je voert een gedragen, geïntegreerd en samenhangend onderwijskundig beleid vertrekkend vanuit het artistiek pedagogisch project;*
- *Je voert een systematische, cyclische en betrouwbare evaluatie van de werking van de onderwijsinstelling uit om de onderwijskwaliteit te bewaken en te verbeteren;*
- *Je voert een beleid op het vlak van fysieke en mentale veiligheid van de leef-, leer- en werkomgeving;*
- *Je staat in voor het voorbereiden, opmaken en coördineren van beleidsadviezen en beleidsvoorstellen aan het schoolbestuur op vraag van het schoolbestuur of op eigen initiatief;*
- *Je installeert een cultuur van leren en vernieuwen in de onderwijsinstelling;*
- *Je introduceert onderwijsonderzoeken in de onderwijsinstellings- en klaspraktijk.*

2. Planning en organisatie van de onderwijswereld

- *Je voert een motiverend personeelsbeleid met aandacht voor samenwerking, resultaten en effecten en professionalisering;*
- *Je wendt de toegekende omkadering aan op basis van duidelijke en onderhandelde criteria;*
- *Je past adequaat en correct de regelgeving inzake personeel, leerlingen en organisatie toe;*
- *Je waakt over een passende begeleiding voor elke leerling met het oog op optimale ontwikkel- en leerkansen;*
- *Je bepaalt participatief de professionaliseringsinitiatieven rekening houdend met de gestelde prioriteiten in het onderhandelde professionaliseringsplan.*

3. Leiding geven

- *Je ondersteunt de teamleden om de visie van de onderwijsinstelling vorm te geven;*
- *Je ondersteunt de teamleden in het implementeren van het referentiekader onderwijskwaliteit en andere.*
- *Je bent verantwoordelijk voor de dagelijkse leiding in de onderwijsinstelling.*
- *Je begeleidt en coacht de teamleden in hun dagelijks functioneren.*

4. Financieel en administratief beheer

- *Je bent verantwoordelijk voor de verwerking van personeelsadministratie en de leerlingenadministratie;*
- *Je voert, in samenspraak met het schoolbestuur, een gezond en evenwichtig financieel beleid.*

5. Communicatie en vertegenwoordiging

- *Je communiceert helder en gericht naar internen en externen over het gevoerde beleid;*
- *Je neemt deel aan bovenschoolse/intergemeentelijke samenwerkingsverbanden;*
- *Je bent zowel intern als extern het aanspreekpunt van de onderwijsinstelling.*

6. Professionalisering – Actief (verder) uitbouwen van kennis rond het vakgebied om de kwaliteit van het beleid continu te verbeteren.

• Je staat zelf model voor leer- en veranderingsbereidheid door te reflecteren en zich systematisch te professionaliseren.

7. Het overleg en de samenwerking met het personeel, gemeentelijke beleidsverantwoordelijken, gemeentelijke diensten, leerlingen, ouders en eventuele externe actoren
- Je zet samenwerkingsverbanden uit die voor elke leerling het leren, de optimale ontwikkelkansen, het psycho-motorisch en sociaal functioneren ten goede komen;*
 - Je communiceert transparant over de werking met alle betrokkenen en zorgt voor een optimale informatiedoorstroming.*

Waardegebonden competenties

Zelfontwikkeling

Blijven verbeteren van het functioneren door te leren en mee te groeien met veranderingen

Niveau 3 – Stimuleert ontwikkeling in de organisatie en geeft hierin het goede voorbeeld

- Vergaart proactief kennis om adequaat te kunnen antwoorden op toekomstige vraagstukken
- Stelt zich ook in complexe of onduidelijk situaties leergierig en reflecterend op
- Heeft inzicht in het effect van zijn kwaliteiten, ontwikkelpunten, valkuilen en allergieën op anderen en gaat hier bewust mee om
- Creëert randvoorwaarden in de organisatie, waardoor medewerkers kunnen leren
- Stimuleert het gebruik van verschillende methoden om te leren en zich te ontwikkelen

Klantgerichtheid

Wensen en behoeften van de verschillende belanghebbenden binnen en buiten de organisatie onderkennen en er adequaat op reageren

Niveau 3 – Optimaliseert de dienstverlening van de organisatie aan belanghebbenden via structurele acties

- Legt voor zijn entiteit meetbare doelstellingen vast op het vlak van klantgerichtheid en klantentevredenheid
- Zet systemen op om een kwaliteitsvolle aanpak te garanderen
- Past diensten, procedures en structuren aan om beter aan toekomstige behoeften en verwachtingen van belanghebbenden te beantwoorden
- Onderneemt extra acties om de relatie met belanghebbenden op te bouwen en/of te bestendigen
- Stimuleert en faciliteert anderen om de klantgerichtheid van hun aanpak voortdurend in vraag te stellen en te verbeteren

Samenwerken

Een bijdrage leveren aan een gezamenlijk resultaat in een team of project, ook als dat niet meteen van persoonlijk belang is

Niveau 3 – Creëert gedragen samenwerkingsverbanden en synergie over de entiteitsgrenzen heen

- Zoekt contacten over barrières en cultuurverschillen heen, benadrukt het 'wij'-gevoel
- Werkt actief aan het scheppen van een vertrouwensband met alle belanghebbenden
- Creëert een draagvlak voor beslissingen, oplossingen en acties die zijn entiteit overstijgen
- Draagt samenwerking uit om het algemeen belang te dienen over de grenzen van de entiteit heen

- Gebruikt zijn invloed om processen en structuren te (her)tekenen die de cocreatie stimuleren

Verantwoordelijkheid nemen

Handelen in overeenstemming met de belangen, waarden en normen van de organisatie

Niveau 3 – Bewaakt en verdedigt de belangen van de organisatie

- Draagt de doelen en waarden binnen en buiten de organisatie uit
- Vertoont voorbeeldgedrag rond sociale, ethische en professionele normen en spreekt ook anderen erop aan
- Zorgt ervoor dat iedereen in de entiteit of organisatie op de hoogte is van de doelen, waarden en normen en biedt hen de nodige
- ondersteuning om ze te respecteren
- Durft harde standpunten in te nemen die de gehele organisatie en het algemeen belang ten goede komen, zelfs als ze minder populair zijn
- binnen de eigen entiteit
- Stelt zich expliciet achter genomen beslissingen en initieert ze, waar mogelijk, binnen en buiten de organisatie

Graadgebonden competenties

Overtuigen

Instemming verkrijgen voor een mening, visie of aanpak

Niveau 3 – Hanteert aangepaste beïnvloedingsstrategieën

- Denkt (vooraf) aan de impact die zijn argumentatie kan hebben op anderen en handelt hiernaar
- Durft creatieve acties in te zetten om anderen in de gewenste richting te bewegen
- Buigt tegenargumenten en weerstand om en maakt er in de argumentatie gebruik van
- Legt contacten om draagvlak te creëren en zaken gedaan te krijgen
- Brengt anderen ertoe om zijn standpunten en visie verder uit te dragen

Netwerken

Ontwikkelen en bestendigen van professionele relaties, allianties en coalities en die aanwenden om informatie, steun en medewerking te verkrijgen

Niveau 3 – Bouwt doelgericht een professioneel en invloedrijk netwerk uit over de grenzen van zijn entiteit (allianties, coalities, ...)

- Brengt mensen uit verschillende netwerken met elkaar in contact
- Gebruikt zijn netwerk om het draagvlak te verbreden waardoor de organisatie haar doelstellingen beter kan waarmaken
- Zoekt gericht contact met anderen die een rol kunnen spelen in de uitbouw van een invloedrijk netwerk
- Betrekt anderen bij zijn professionele netwerken en stimuleert hen die uit te bouwen
- Is integer, samenwerkend en open bij het inschakelen van zijn netwerk

Coachen

Anderen ondersteunen en begeleiden zodat ze zich professioneel en persoonlijk kunnen ontwikkelen en de effectiviteit en efficiëntie van hun werk verhoogt

Niveau 3 – Stimuleert ontwikkeling op de lange termijn

- Fungeert als rolmodel voor het nemen van verantwoordelijkheid voor ontwikkeling binnen de organisatie
- Brengt anderen in situaties die voor hen uitdagend en leerrijk zijn met het oog op hun brede inzetbaarheid
- Creëert een omgeving en ontwikkelt voorwaarden die anderen inspireren om zich te ontwikkelen
- Stimuleert een open feedbackcultuur waar men in een “veilige” omgeving kan leren
- Vervult diverse rollen (bv. instructeur, mentor, supervisor, coach, intervisor, ...), naargelang de omstandigheden

Visie

Feiten in een ruime context plaatsen en een toekomstgericht beleid ontwikkelen

Niveau 3 – Brengt een beleid naar voren dat de entiteit of organisatie op lange termijn beïnvloedt

- Anticipeert op maatschappelijke ontwikkelingen en bereidt de organisatie hierop voor
- Komt met plannen en ideeën met een looptijd van enkele jaren
- Bewaakt de langetermijnstrategie, ondanks de dagelijkse gebeurtenissen
- Ontwikkelt een beleid om de missie en doelstellingen van de organisatie te realiseren
- Draagt de missie van de organisatie zowel intern als extern uit

Richting geven

Aansturen en motiveren van medewerkers zodat ze hun doelstellingen en die van de entiteit kunnen realiseren, zowel individueel als in teamverband

Niveau 3 – Geeft richting, zowel via processen en structuren als via het bepalen en uitdragen van een visie

- Communiceert op regelmatige momenten over de opdracht van de entiteit of de organisatie en over het belang daarvan (de missie van de entiteit of organisatie)
- Geeft richting of sturing aan een team of entiteit door een duidelijk en inspirerend beleid uit te dragen (geeft aan waar de organisatie naartoe wil)
- Bepaalt haalbare en uitdagende doelstellingen en doet beroep op het talent van de medewerkers om ze te realiseren
- Introduceert nieuwe structuren, processen en procedures om het beleid te realiseren
- Inspireert als leider vanuit de waarden en doelstellingen van stad Leuven

Innoveren

Vernieuwen om producten, diensten, processen en structuren te creëren die tegemoet komen aan toekomstige uitdagingen

Niveau 3 – Anticipeert via structurele maatregelen op toekomstige uitdagingen en stimuleert vernieuwing

- Toont lef en zet in op het creatief onderscheidend vermogen van de entiteit of organisatie
- Signaleert nieuwe ontwikkelingen en vertaalt deze in nieuwe activiteiten, diensten of producten met impact op de organisatie
- Wijzigt processen, procedures en structuren om te kunnen beantwoorden aan nieuwe tendensen en toekomstige uitdagingen
- Stimuleert anderen om kritisch te kijken naar de huidige werking en alert te zijn op toekomstige uitdagingen
- Creëert een cultuur die vernieuwend denken stimuleert

Delegeren

Taken en verantwoordelijkheden doorgeven, rekening houdend met de competenties, interesses, ambitie en ontwikkeling van medewerkers. De gedelegeerde taken opvolgen

Niveau 3 – Delegeert ruime verantwoordelijkheidsgebieden

- Creëert betrokkenheid en verhoogt de eigenwaarde van medewerkers door hen de volle verantwoordelijkheid te geven over bepaalde
- dossiers, processen, structuren ... en over de middelen om de vastgestelde output te bereiken
- Geeft medewerkers bevoegdheid om in complexe en onvoorspelbare situaties autonoom te handelen
- Geeft medewerkers het vertrouwen en het mandaat om zaken op hun manier te realiseren
- Weet waar de sterke kanten van medewerkers liggen en vertrouwt erop
- Zorgt voor autonomie zodat medewerkers hun capaciteiten en ambities kunnen ontplooiën

Functiespecifieke competenties

Computervaardigheden

- Gevorderde kennis en gebruik van courante kantoortoepassingen en specifieke softwarepakketten,(web)applicaties en/of databanken binnen je eigen werkdomein

Procedures en wetgeving

- Gevorderd inzicht in wetgeving in relatie tot eigen werkveld(en) en/of klantengroep: deze wetgeving frequent toepassen in standaarddossiers en occasioneel in complexe dossiers

Sectorspecifieke competenties

- Doorgedreven inzicht in de besluitvormingsprocessen binnen de overheids- en onderwijscontext
- Doorgedreven kennis van de podiumkunsten (muziek, woord en dans) binnen het artistiek onderwijsaanbod van het deeltijds kunstonderwijs