



Wat je moet weten over de geactualiseerde beroepsstandaard van schoolleiders PO.

Wat is het doel van beroepsstandaard?

De beroepsstandaard heeft als belangrijkste doel het bevorderen van de professionalisering van schoolleiders en de maatschappelijke erkenning van de beroepsgroep. De beroepsstandaard beschrijft wat de beroepsgroep van schoolleiders ziet als goed leiderschap. Het gaat om een beschrijving van de belangrijkste leiderschapspraktijken en kwaliteiten van leidinggevendenden in het primair onderwijs.

Wat zijn de belangrijkste leiderschapspraktijken en kwaliteiten van goed schoolleiderschap?

Schoolleiders in het primair onderwijs werken in verschillende contexten. Een school in een dorp is anders dan een school in een achterstandswijk in een stad. Het werk van een schoolleider die werkt voor een bestuur met veel scholen verschilt op veel punten van dat van schoolleider van een eenpitter.

Ondanks deze verschillen in context, moet de beroepsstandaard herkenbaar zijn voor alle schoolleiders. De beroepsstandaard beschrijft immers de kern van het vak. In welke situatie schoolleiders ook werken, ze spelen altijd een sleutelrol in de verbinding tussen leerlingen, leerkrachten, schoolbestuurders en de omgeving van de school. Dit doen ze door te werken aan een gedeelde visie op onderwijs, deze te vertalen in concrete doelen en open te staan voor nieuwe ontwikkelingen en ideeën. Door leerkrachten te stimuleren om zich te ontwikkelen en in hun kracht te zetten. Door het creëren van een professionele cultuur waardoor leerkrachten elkaar kunnen vertrouwen en door ervoor te zorgen dat ze goed les kunnen geven. Door goede relaties te onderhouden met ouders, gemeenten en zorgverleners. Dit vraagt veel van schoolleiders. Daarbij speelt de persoon van de schoolleider ook een belangrijke rol: de persoonlijke waarden, drijfveren, motieven en veerkracht. Aandacht voor persoonlijke kwaliteiten van de schoolleider is dan ook belangrijk. Dit heeft ons gebracht op de volgende leiderschapspraktijken en kwaliteiten voor schoolleiders:

1. Visiegericht werken

Een heldere visie op onderwijs zorgt ervoor dat de schoolleider en het team komen tot concrete onderwijsdoelen en dat leerkrachten weten wat er van hen verwacht wordt. Een gedeelde visie werkt inspirerend en motiverend en helpt leerkrachten betekenis te geven aan hun werk. En niet onbelangrijk: visiegericht werken helpt bij het vasthouden aan een koers en biedt tegelijkertijd kansen voor vernieuwing.

- het ontwikkelen van een gedeelde visie;
- het duidelijk en overtuigend communiceren van de visie naar personeel, ouders en belanghebbenden;
- het creëren van gedeelde doelen en het aanbrengen van focus;
- het bevorderen van de acceptatie van groepsdoelen;
- het hebben van hoge prestatieverwachtingen van leerkrachten;
- het monitoren van de opbrengsten van de organisatie;
- het anticiperen op noodzakelijke veranderingen en het gericht zijn op vernieuwing.

2. Ontwikkelen van mensen

Met deze leiderschapspraktijk werkt de schoolleider aan de ontwikkeling van opvattingen van leerkrachten over goed onderwijs. Door voortdurend met leerkrachten hierover in gesprek te zijn, stimuleert de schoolleider dat leerkrachten bereid zijn zich optimaal in te zetten en te blijven leren. Hierdoor kunnen leerkrachten en leerlingen het beste uit zichzelf halen om de gewenste onderwijsdoelen te bereiken.

- het bevorderen dat leerkrachten reflecteren op hun werk en gedrag;
- het geven van individuele steun en aandacht;
- het bieden van mogelijkheden aan leerkrachten om te leren en zich te ontwikkelen;
- het respecteren en positief gebruik maken van verschillen tussen leerkrachten;
- het optreden als rolmodel voor goed gedrag en gedeelde opvattingen.

3. Ontwikkelen van de organisatie

Deze leiderschapspraktijk richt zich op de ontwikkeling van de school als een professionele organisatie. Dit doet de schoolleider door te zorgen voor een werkomgeving waar het goed werken is voor leerkrachten en waar ze zich professioneel kunnen ontwikkelen. Het gaat dan om het bevorderen van samenwerking en een professionele cultuur en het creëren van onderling vertrouwen tussen leraren. Een belangrijke voorwaarde daarvoor is dat er de schoolleider beleid voert op het gebied van personeel, financiën en huisvesting. Kortom: ervoor zorgen dat de organisatie goed functioneert en zich continue kan ontwikkelen.

- het versterken van de professionele cultuur en onderling vertrouwen tussen leerkrachten;
- het bevorderen van professionele samenwerking en gedeelde besluitvorming;
- het creëren van goede relaties met en vertrouwen in het team en het bestuur;
- het stimuleren dat leerkrachten doelen ontwikkelen voor hun eigen professionele groei en dat ze deze persoonlijke doelen verbinden met de doelen van de school;
- het ontwikkelen en voeren van integraal beleid (financiën, personeel, huisvesting) om de doelen van de organisatie te realiseren;
- het herontwerpen en effectief sturing geven aan veranderingsprocessen in de school.

4. Leidinggeven aan de kwaliteit van het onderwijs

Bij deze leiderschapspraktijk gaat het erom dat schoolleiders ervoor zorgen dat er goed onderwijs aan leerlingen verzorgd kan worden. Dit houdt in dat de school er een samenhangend curriculum met bijpassende leermiddelen heeft. Maar ook dat beleid en duidelijke afspraken bestaan over taken, verantwoordelijkheden en inzet van personeel. En dat er rust in de school heerst zodat leraren goed les kunnen geven.

- het ontwikkelen en vormgeven van het curriculum;
- het bemensen van het onderwijsprogramma;
- het ondersteunen van leraren bij het lesgeven;
- het monitoren van het onderwijs;
- het afschermen (bufferen) van leraren tegen verstoringen van hun werk.

5. Investeren in goede relaties met de omgeving

Deze leiderschapspraktijk richt zich op het opbouwen, onderhouden en verder ontwikkelen van goede relaties met ouders, gemeenten en zorginstellingen. Relaties die gebaseerd zijn op begrip, wederzijds vertrouwen en respect. Dit is belangrijk voor scholen om de optimale ontwikkeling van leerlingen optimaal te kunnen ondersteunen. Het investeren in goede relaties met de omgeving draagt bovendien positief bij aan het afleggen van meervoudige verantwoording door de schoolleider. Dit kan de steun voor en het vertrouwen in de school en onderwijs vergroten.

- het opbouwen van goede wederkerige relaties met ouders, gezinnen en de lokale gemeenschap;
- het investeren in duurzame relaties met zorginstellingen, jeugdhulpverlening en scholen in het kader van passend onderwijs;
- het ontwikkelen en onderhouden van productieve relaties met de gemeente en het lokale bedrijfsleven;
- het afstemmen van het beleid van de school op lokaal en landelijk beleid;
- het aangaan van een dialoog met betrokkenen in de omgeving en het afleggen van verantwoording voor het gevoerde beleid van de school.

Persoonlijk leiderschap

Naast de vijf leiderschapspraktijken zijn ook persoonlijke kwaliteiten van de schoolleider belangrijk. Deze persoonlijke kwaliteiten helpen de schoolleider de leiderschapspraktijken vorm te geven. Het gaat dan om het vermogen van schoolleiders om te leren en het eigen gedrag te sturen. Tevens zijn flexibiliteit en weerbaarheid belangrijke persoonlijke kwaliteiten om als schoolleider zich staande te kunnen houden in de alledaagse hectiek en dynamiek. Schoolleiders moeten bovendien overzicht behouden over het geheel en zich bewust zijn van hun rol in het geheel (systeemdenken). Dit vereist dat ze kunnen reflecteren op de eigen waarden en normen en de ethische dilemma's waarmee ze in hun dagelijks werk te maken krijgen. Persoonlijk leiderschap heeft dus alles te maken met de identiteit van de schoolleider: wie ben en wil ik zijn en hoe kan ik mezelf ontwikkelen.

- kennis, expertise in probleemoplossing;
- regulatie van eigen emoties en gedrag;
- leerbereidheid en -vermogen;
- reflexief vermogen;
- systeemdenken;
- empathie, verbinden, sociaal;
- flexibel, veerkrachtig, proactief;
- integriteit en transparantie (ethiek);
- zelfbewustzijn en zelfkennis.