

De beroepsstandaard voor een effectieve ontwikkeling die past bij rol en taakomschrijving

Hij is wars van goedbedoeld amateurisme, beschouwt ongemak als de opmaat naar leren en wil als schoolleider het verschil maken; conrector Ben Beesems werkt niet alleen aan zijn eigen ontwikkeling, maar helpt ook anderen groeien. De beroepsstandaard en de bijbehorende kaartenset helpen hem daarbij.

Conrector Ben Beesems:

“Als mijn teamleiders wijzer, met meer inzicht en met misschien een andere visie de deur uitlopen, heb ik het verschil gemaakt.”

Belangrijkste drijfveer

Na leraar lichamelijke opvoeding, leraar Engels, afdelingscoördinator en conrector op andere scholen te zijn geweest, is Ben sinds 2023 conrector van de havo op het [Jan Tinbergen College](#) in Roosendaal. Daar zochten ze een daadkrachtige conrector en dat sprak Ben aan. Hij noemt zichzelf kordaat en een tikkeltje ongeduldig. In zijn eigen woorden: “Ik had ooit een rector die hard was op de zaak en zacht op de persoon en wist dat ik zelf ook zo’n schoolleider wilde worden. Mijn ongeduld komt voort uit mijn belangrijkste drijfveer en dat is dat ik mensen wil helpen zichzelf te ontwikkelen.”

Coachende schoolleider

Ben schuwt het gesprek niet en bespreekt wat er besproken moet worden. Hij wil een coachende schoolleider zijn en hij streeft naar een professionele schoolcultuur. “Ik ben ervan overtuigd dat je pas echt over iemands ontwikkeling kan praten als er ongemak ontstaat”, zegt Ben. “Dat betekent niet dat ik eropuit ben om mensen zich ongemakkelijk te laten voelen. Ik wil zelf ongemak ervaren, want dan realiseer ik me dat actie nodig is. Schoolleider is een beroep en daar heb je bepaalde eigenschappen en kwaliteiten voor nodig. Ik vind dat je als

leidinggevende weg moet blijven van goedbedoeld amateurisme. Ik wil weten waar mijn teamleiders staan, welke kant ze op willen, waaraan ze dan moeten voldoen en hoe ik ze daarbij kan helpen.”

Het verschil maken

Ben gebruikt de beroepsstandaard als ontwikkelingsgericht instrument om de mensen in zijn team te helpen groeien. “Als je ooit een goede docent was, wil dat niet zeggen dat je ook een goede schoolleider bent. Op basis van de functiebeschrijving én de leiderschapspraktijken in de

Teamleider Virgie van Overveld:

“Wat goed werkt bij de kaartenset van de Beroepsstandaard Schoolleiders VO, is dat de leiderschapspraktijken en persoonlijke kwaliteiten in categorieën zijn verdeeld. De stellingen maken concreet waar ik als teamleider naar kan streven.”

Dberoepsstandaard, kun je zien waar een goede schoolleider volgens onderzoek aan moet voldoen. Zo ontdek je waar hij of zij staat en naartoe wil, om daar vervolgens met passende opleidingen concreet invulling aan te kunnen geven. Ik wil gesprekken voeren die ergens toe leiden en de beroepsstandaard geeft kaders. Als mijn teamleiders wijzer, met meer inzicht en met misschien een andere visie de deur uitlopen, heb ik het verschil gemaakt.”

Goede gesprekken

Eén van die teamleiders is Virgie van Overveld, die sinds 2018 leidinggeeft aan zo’n

teamleider invul”, zegt Virgie zelf. “Ik zorg voor een goede sfeer, sta open voor ideeën en krijg veel energie van goede gesprekken over ons onderwijs. Die goede gesprekken voer ik ook met Ben. De omschrijving van de leiderschapspraktijken geven inzicht in waar ik goed in bent en waar ik mezelf kan ontwikkelen. We gebruiken de kaartenset om daar met elkaar over te praten.”

Focus op verbeterpunten

De kaartenset bestaat uit tachtig kaarten met steeds één aspect van de vijf leiderschapspraktijken en vier persoonlijke kwaliteiten uit de beroepsstandaard. Met de

‘Leidinggeven aan de ontwikkeling van medewerkers’. Tijdens het gesprek legt Virgie de stellingen waarin ze zich herkent onderop. De stellingen waarvan ze denkt dat ze daarin kan groeien, komen boven op de stapel. Kaarten met stellingen over leiderschapspraktijken die nu voor Virgie minder relevant zijn – bijvoorbeeld leidinggeven aan de verbinding met de bredere omgeving – leggen we apart. De focus ligt ons dus echt op ontwikkelpunten die passen bij haar rol en taakomschrijving.”

Ontwikkeling

Virgie: “Wat goed werkt, is dat



twintig vakcollega’s. Volgens Ben heeft ze haar zaken goed op orde en gaan mensen voor haar door het vuur. “Ik heb een heel leuk team en ik merk dat ik invloed heb door de manier waarop ik mijn rol als

stellingen op de kaarten kun je eenvoudig bepalen waar de groei zit. “De kaarten stellen je in staat om te differentiëren”, zegt Ben. “Virgie heeft bijvoorbeeld goed oog voor haar team en blinkt uit in de

de leiderschapspraktijken en persoonlijke kwaliteiten in categorieën zijn verdeeld. De stellingen maken concreet waar ik als teamleider naar kan streven. Kaarten die we nu apart leggen omdat ze meer

gericht zijn op eindverantwoordelijke schoolleiders, kunnen in de toekomst inspiratie bieden en richting bepalen. Voor nu wil ik groeien op het gebied van leidinggeven aan onderwijskwaliteit. Ben en ik gaven onszelf de opdracht om op OO.nl drie opleidingen te zoeken die passen bij die ontwikkelingsbehoefte. We vonden allebei de opleiding 'Levende kwaliteitszorg – zorgen voor kwaliteit in school' van het CPS passend, maar daar waren helaas te weinig aanmeldingen voor. Ik ga nu op zoek naar een andere, passende opleiding."

Professionele schoolcultuur

Als het aan Ben ligt, dan wordt de beroepsstandaard dé standaard voor de ontwikkeling en professionalisering van schoolleiders. "Ik heb twee bijbels als het gaat om goed schoolleiderschap: de beroepsstandaard en De Professionele Schoolcultuur van Galenkamp en Schut. Beiden dragen bij aan het welbevinden van jezelf en van de doelen van de school.

Ik pleit er hier op school voor dat het MT 'leads by example'. Hoe professioneler we als MT zijn, hoe professioneler de vakcollega's en hoe beter het onderwijs aan de leerlingen."

Zelfreflectietool

Om die professionaliserings-slag te maken, wil Ben eveneens de zelfreflectietool van de beroepsstandaard breder op zijn school gaan inzetten. "Ik zie graag dat we net als met de kaartenset, ook met de zelfreflectietool kunnen differentiëren op het niveau van verschillende schoolleidersfuncties. Het zou ook mooi zijn als we de zelfreflectietool bijvoorbeeld als evaluatie-instrument of bij werving kunnen inzetten. De zelfreflectietool toont na invullen twee spinnenwebben over elkaar die inzichtelijk maken welke leiderschaps-praktijken en kwaliteiten aanwezig zijn en waar de groeikansen zitten. Het staat nog in de kinderschoenen, maar uiteindelijk willen we het gebruik van de beroepsstandaard verankeren in de hele school."

Tips van Ben

- Gebruik de kaartenset om groei inzichtelijk te maken in plaats van het beoordelingsformulier dat (misschien) te snel en niet goed doordacht wordt ingevuld.
- Gebruik de kaartenset bijvoorbeeld ook in een gesprek met een leerlingcoördinator die de ambitie heeft om teamleider te worden.
- Geef als MT het goede voorbeeld: organiseer bijvoorbeeld een inspiratiedag over professionalisering en maak dit een onderwerp in de teambijeenkomsten.
- Creëer ongemak in de gesprekken met je team en leg uit dat je dat bewust doet: als iemand niet weet hoe iets moet, ontstaat het inzicht dat ontwikkeling nodig is.
- Alleen je best doen, is niet goed genoeg: neem als leidinggevende van andere schoolleiders je verantwoordelijkheid om de mensen in jouw team te helpen groeien.

Schoolleiders VO is van, voor en door schoolleiders: van teamleider tot rector-bestuurder!

Het beroep van schoolleider vraagt veel van je kennis en vaardigheden en een doorlopende professionele ontwikkeling. De Beroepsstandaard Schoolleiders VO ondersteunt je daarbij! Download hem gelijk of [bekijk de ondersteunende instrumenten en tools](#) op onze website.

Meer weten? Ga naar www.schoolleidersvo.nl!



Samen
voor sterk
schoolleiderschap