

Begeleiding directeuren

Vastgesteld 23 september 2010, revisie oktober 2017

1. Inleiding

In dit beleidsplan wordt beschreven hoe directeuren binnen Christelijke Scholengroep de Waard worden begeleid. Het beleidsplan is van toepassing op schooldirecteuren en bovenschoolse directeuren. Het beleidsplan staat in relatie tot het beleidsplan Gesprekkencyclus en Professionalisering.

2. Doelstelling

Christelijke Scholengroep De Waard biedt haar directeuren structurele begeleiding met als doel de kwaliteit van het management de (school)leiding te ontwikkelen en te waarborgen. Een startende en/of nieuwe directeur krijgt begeleiding die leidt tot een succesvolle instroom in de organisatie loopbaan. Voor alle directeuren is begeleiding gericht op het vergroten van de bekwaamheid (zoals gedefinieerd door de beroepsgroep), het behouden van het plezier in het werk en het voorkomen van overbelasting.

3. Uitgangspunten

- 3.1. De directeur is integraal verantwoordelijk voor zijn of haar school en/of portefeuille.
- 3.2. Elke schooldirecteur heeft de opleiding Schoolleider (Vakbekwaam) gevolgd of gaat deze volgen.
- 3.3. Elke directeur heeft recht op begeleiding op grond van dit beleidsplan.
- 3.4. Het CvB is verantwoordelijk voor de begeleiding van de directeur.
- 3.5. De begeleiding is maatwerk en gaat uit van de vraag de ontwikkelpunten van de directeur.
- 3.6. Voor schooldirecteuren is de beroepsstandaard, zoals gedefinieerd door de beroepsgroep het uitgangspunt voor de beoordeling¹.
- 3.7. Voor bovenschoolse directeuren is de functieomschrijving het uitgangspunt voor de beoordeling.
- 3.8. De gesprekkencyclus is het uitvoeringsinstrument uitgangspunt voor de begeleiding.
- 3.9. De Handleiding Gesprekkencyclus Directeuren biedt handvaten bij het uitvoeren van de gesprekkencyclus en de coaching van aan startende/nieuwe schooldirecteur.

4. Beleidsuitspraken

- 4.1. Begeleiding directeuren
 - 4.1.1. De directeur formuleert op basis van de ontwikkelpunten een POP.
 - 4.1.2. Het CvB en de directeur leggen de ontwikkelpunten gezamenlijk vast in de gesprekkencyclus.
 - 4.1.3. Alle directeuren hebben een collega als 'maatje' (sparring partner).
 - 4.1.4. De MT-leden ondersteunen de schooldirecteur op de onderwerpen die binnen hun portefeuille vallen.
 - 4.1.5. Taakbeleid, professionalisering, duurzame inzetbaarheid vormen een terugkerend onderwerp binnen de gesprekkencyclus.
- 4.2. Startende en/of nieuwe directeur
 - 4.2.1. Het CvB wijst voor elke startende en/of nieuwe (school)directeur een coach aan.
 - 4.2.2. De aangewezen coach begeleidt de nieuwe directeur inhoudelijk. De coach en de directeur stellen samen een coachplan op. Hierin worden de ontwikkelpunten van de directeur opgenomen.
 - 4.2.3. Het CvB is verantwoordelijk voor de overdracht van werkzaamheden tussen een vertrekkende en komende directeur. Hij/zij kan deze taak delegeren aan een ander teamlid.

¹ Schoolleidersregister PO, Beroepsstandaard voor schoolleiders in het Primair Onderwijs

4.2.4. Procedures en protocollen worden door de MT-leden per portefeuille doorgegeven aan de nieuwe (school)directeur.

4.2.5. ~~Bij elke nieuwe directeur wordt een ontwikkelassessment afgenomen. Dit assessment vormt het uitgangspunt voor de begeleiding.~~

4.2.6. De sparring partner verzorgt de praktische begeleiding.

4.3. ~~De documentenstructuur, de leiderschapsstijl en de coachingsvaardigheden maken altijd deel uit van de begeleiding.~~

4.4. ~~Conform artikel 7.11 van de CAO-PO worden de registratiekosten van het NSA vergoed.~~

5. Financiële consequenties

5.1. ~~(Start-) assessment~~

5.1 Kosten coach

5.2. Salariskosten begeleider

5.3. Professionaliseringskosten

5.4. Registratiekosten Schoolleidersregister

6. Bijlage

~~Bijlage 1: NSA: Competentieprofiel directeur Vervallen. Verwezen wordt naar de beroepstandaard.~~

Bijlage 2: Aandachtspunten bij het starten op een school