

NSA Competentieprofiel



Domein: ONDERWIJS

Competentie 1: Gericht zijn op het primaire proces

Indicatoren
Bant achterhaalde concepten, praktijken en leermiddelen uit en introduceert en borgt nieuwe
Bewaakt het pedagogisch (school)klimaat
Organiseert een uitdagende en stimulerende leeromgeving
Straalt pedagogisch optimisme uit en beklemtoont hoge verwachtingen
Houdt rekening met de belangen, positie en verantwoordelijkheid van kinderen, ouders en leraren
Ziet erop toe dat ouders/verzorgers tijdig, duidelijk en volledig geïnformeerd worden over de ontwikkeling van hun kind
Bewaakt de balans tussen leerstof- en kindgerichtheid
Bewaakt de mate waarin het onderwijs tegemoet komt aan verschillen tussen leerlingen
Geeft de (on)mogelijkheden van de school aan
Verantwoordt behaalde resultaten
Bewaakt de kwaliteit van het systeem van interne leerlingenzorg
Stimuleert, begeleidt en beoordeelt de kwaliteit van het pedagogisch-didactisch, vakinhoudelijk en organisatorisch handelen van leraren, o.a. door middel van klassenconsultatie.

Domein: ORGANISATIE

Competentie 2: Organisatie ontwikkeling

Indicatoren
Stimuleert de ontwikkeling van personeel en organisatie
Stimuleert een professionele dialoog op basis van beelden, verwachtingen en ervaringen
Moedigt initiatief en experiment aan en faciliteert dit
Ziet visieontwikkeling als een dynamisch cyclisch proces
Ontwikkelt een gezamenlijk gedragen visie op onderwijs, opvoeding en organisatie en houdt deze levend
Geeft op basis van visie organisatieveranderingen vorm
Brengt een visie of streefbeeld inspirerend over en/of draagt deze mee uit
Ontwikkelt een draagvlak voor organisatie doelen
Betrekt alle geledingen actief bij het proces van schoolontwikkeling en gemeenschapsvorming
Stelt doelen, prioriteiten, planning en werkprocedures (vast)
Bewaakt de voortgang van processen en controleert of gemaakte afspraken worden nagekomen
Betrekt anderen effectief en actief bij besluitvormingsprocessen
Maakt keuzes en neemt besluiten

Competentie 3: Organisatiebeleid en -beheer

Indicatoren
Organiseert effectief
Stelt een (meerjaren)planning op en bewaakt deze
Koppelt de inzet van middelen aan visie en doelen en verantwoordt deze
Realiseert een efficiënte inzet van tijd, mensen en middelen
Werkt met management Informatiesystemen en maakt die informatie toegankelijk voor alle betrokkenen
Ontwerpt een passende organisatie- en functiestructuur
Werft de juiste medewerkers
Organiseert onderwijsondersteuning
Handelt professioneel op basis van relevante wet- en regelgeving (WPO, CAO, etc.)
Organiseert hulpbronnen en middelen (zoals vergoedingen, fondsen, vermogen, subsidies)
Budgetteert en beheert taakstellend
Stelt schooleigen kwaliteitskaders en normen op en/of hanteert deze
Organiseert zelfevaluatie op basis van kwaliteitsinstrumenten
Organiseert een veilige en schone school(omgeving)

Domein: OMGEVING

Competentie 4: Ondernemerschap

Indicatoren
Is ambitieus, ondernemend en betrokken bij het werk
Handelt pro-actief vanuit zijn/haar maatschappelijke positie en verantwoordelijkheid
Laat bestaande aannames los en staat open voor nieuwe ideeën
Onderscheidt kansen en bedreigingen voor de organisatie
Gaat op verantwoorde wijze om met risico's
Opereert in het krachtenveld van verschillende opvattingen en belangen
Bevordert de positieve beeldvorming van de organisatie
Bouwt netwerkrelaties op en onderhoudt deze
Gaat effectief om met de media
Geeft de samenwerkingsmogelijkheden tussen school, gezin en gemeenschap (mede) vorm
Organiseert inspraak en medezeggenschap

Domein: DENKKRACHT

Competentie 5: Zelfsturing

Indicatoren
Bewaakt de grondslag van de organisatie
Handelt moreel verantwoord
Verantwoordt het professioneel handelen
Herkent en analyseert dilemma's en neemt daarin stelling
Wil bijdragen aan de ontwikkeling van de beroepsgroep
Werkt voortdurend aan de eigen ontwikkeling
Evalueert effect(en) van eigen handelen

Competentie 6: Intrapersoonlijk competent

Indicatoren
Maakt gebruik van diverse bronnen en informatiekanalen
Onderscheidt bij (complexe) problemen hoofd- en bijzaken
Ziet verbanden, trends en patronen
Verbindt concepten, opvattingen en praktijkervaringen met elkaar
Werkt met prognoses en stuurt op kengetallen
Herkent (mogelijke) problemen in een vroeg stadium
Analyseert een probleem vanuit meerdere invalshoeken en verkent verschillende oplossingsrichtingen
Schat juist in wanneer er (onmiddellijke) actie gevraagd wordt
Maakt anderen (mede)verantwoordelijk voor de oplossing

Domein: DAADKRACHT

Competentie 7: Interpersoonlijk competent

Indicatoren
Bouwt een positieve open sfeer op en bevordert deze
Is bereikbaar en aanspreekbaar en neemt de tijd om te luisteren
Inspireert, motiveert en relativeert
Geeft anderen verantwoordelijkheid en vertrouwen en deelt leiderschap
Is geïnteresseerd en toont oprechte belangstelling voor de ander
Neemt stelling en weet om te gaan met kritiek en weerstand
Communiqueert en presenteert effectief
Confronteert, bemiddelt en geeft of vraagt feedback

Competentie 8: Aansturen van professionals

<i>Indicatoren</i>
Schept een klimaat waarin medewerkers zich gemotiveerd, gestimuleerd en gewaardeerd voelen
Spreekt (een groep) medewerkers aan op hun functioneren en hun verantwoordelijkheden
Werkt competentiegericht
Stelt duidelijke eisen en grenzen
Bevordert het resultaatgericht werken van (een groep) medewerkers
Bevordert teamgeest en samenwerkingsbereidheid

Ontwikkelkader

Model Kerncompetenties voor onderwijskundig leiderschap

