

SPIEGEL Personeel & School – vragenlijst schoolleiders

1. De doelen van de school worden concreet gemaakt zodat de realisatie 'gemeten' kan worden
2. Specifieke plannen om de schooldoelen te behalen worden gedeeld onder medewerkers
3. Als er een verschil is tussen de schooldoelen en de gerealiseerde resultaten worden de redenen daarvoor onderzocht
4. Er worden lessen getrokken uit eerdere praktijkervaringen met de ontwikkeling en realisatie van schoolbeleid
5. Ik communiceer de missie van de school op een doeltreffende manier naar teamleiders en medewerkers van deze school
6. Ik bespreek de onderwijskundige doelen met teamleiders en docenten tijdens vergaderingen
7. Ik verwijst naar de onderwijskundige doelen van de school wanneer ik met teamleiders en docenten het curriculum bespreek
8. Ik verwijst naar de doelen en de missie van de school tijdens besprekingen met leerlingen en ouders (bv. in de MR, de leerlingenraad)
9. Ik vertaal de doelen van de school in strategisch HR-beleid
10. Ik bespreek welk professioneel gedrag van docenten gevraagd wordt om onze schooldoelen te realiseren
11. Ik zorg voor HR-beleid dat de bekwaamheden ontwikkelt die docenten nodig hebben voor professioneel gedrag
12. Ik ga de dialoog aan over welk HR-beleid gewenst is om docenten te motiveren
13. Ik bespreek welk HR-beleid kan zorgen voor de professionele ruimte die docenten nodig hebben
14. Ik stem het HR-beleid af op de ondersteuning van het professioneel gedrag van docenten
15. Ik informeer in hoeverre het HR-beleid de gewenste resultaten oplevert
16. Ik informeer of medewerkers bekwaam handelen
17. Ik onderzoek de tevredenheid van medewerkers over het HR-beleid
18. Ik monitor de kwaliteit van ondersteuning die teamleiders aan medewerkers bieden
19. Als teamleiders medewerkers niet voldoende ondersteuning bieden spreek ik ze daarop aan
20. Ik stel het HR-beleid bij op basis van de onderwijsresultaten
21. Ik stem het HR-beleid af op de behoefte aan ondersteuning van teamleiders
22. Ik pas het HR-beleid aan met het oog op het professioneel gedrag van medewerkers
23. Ik pas het HR-beleid aan als het welzijn van medewerkers daar om vraagt
24. Ik stem het HR-beleid af op de professionele ontwikkeling van medewerkers
25. Ik ontwikkel jaarlijks een toegespitste reeks aan schooldoelen
26. Ik formuleer de schooldoelen op zo'n manier dat duidelijk is welke verantwoordelijkheden medewerkers hebben om deze doelen te bereiken
27. Ik inventariseer de behoeften van medewerkers om er zeker van te zijn dat de input van medewerkers meegenomen wordt in de ontwikkeling van doelen
28. Ik gebruik gegevens van de schoolprestaties van leerlingen wanneer ik de schooldoelen ontwikkel
29. Ik ontwikkel schooldoelen die voor medewerkers begrijpelijk en bruikbaar zijn
30. Ik betrek medewerkers bij het opstellen van concrete schooldoelen
31. Ik geef medewerkers de professionele ruimte om concrete doelen voor hun afdeling/team/sectie op te stellen
32. Ik merk dat medewerkers de doelen van de school kennen
33. Ik zie bij medewerkers het professionele gedrag dat aansluit bij de doelen van de school
34. Ik zorg ervoor dat iedere medewerker duidelijke informatie krijgt over zijn/haar verantwoordelijkheid voor de taken die hij/zij heeft
35. Ik zorg ervoor dat de school een stimulerende omgeving is voor medewerkers
36. Ik werk duidelijke plannen uit over hoe taken uitgevoerd dienen te worden

37. Ik zorg ervoor dat er voldoende hulpmiddelen (bv. ICT, huisvesting/lesruimtes) zijn voor het uitvoeren van taken
38. Ik geef medewerkers waardering voor hun bijdrage aan de school
39. Ik zorg ervoor dat taken volgens plan worden uitgevoerd
40. Ik zorg ervoor dat uitdagingen op een constructieve manier besproken kunnen worden onder collega's
41. Ik betrek medewerkers bij gesprekken over de doelen en missie van de school
42. Ik houd de externe omgeving in de gaten om te anticiperen op veranderingen en om risico's te vermijden
43. Ik ga na welke kansen de externe omgeving biedt voor de school
44. Ik ben doorlopend bezig met innovatie om het onderwijs te verbeteren
45. Ik ontwikkel een professionele leercultuur in deze school
46. Ik ben voortdurend op zoek naar kansen voor ontwikkeling
47. Ik ervaar voldoende ruimte om schooldoelen te formuleren
48. Cao-afspraken beperken de mogelijkheden om het HR-beleid af te stemmen op de schooldoelen
49. Taakbeleid beperkt de mogelijkheden om het HR-beleid af te stemmen op de schooldoelen
50. Ik vind het belangrijk om een HR-beleid te ontwerpen dat aansluit bij de doelen van mijn school
51. Ik vind het belangrijk om een HR-beleid te ontwerpen dat aansluit bij de wensen en behoeften van medewerkers
52. Ik heb voldoende kennis om te sturen op het ontwerp van een strategisch HR-beleid
53. Ik krijg voldoende ondersteuning van de HR-afdeling bij het ontwerp van het HR-beleid
54. De HR-afdeling ondersteunt mij in het ontwikkelen van HR-beleid
55. De HR-afdeling levert een actieve bijdrage aan de ontwikkeling van het HR-beleid vanuit haar eigen deskundigheid
56. De HR-afdeling staat altijd klaar om mij te helpen met mijn HR-taken
57. Ik kan indien nodig rekenen op de expertise van de HR-afdeling bij de uitvoering van mijn HR-taken
58. De HR-afdeling agendeert beleidskwesties tijdig zodat er ruimte is voor een strategische aanpak
59. Als ik een probleem heb met mijn HR-taken, kan ik steeds bij de HR-afdeling terecht
60. Geef je leiding aan team-/afdelingsleiders? (=selectievraag, bepaalt welke vragen wel/niet worden getoond)
61. Naar mijn idee is het HR-beleid in de praktijk gericht op ondersteuning van teamleiders
62. Wanneer de individuele situatie van een teamleider daar om vraagt, realiseer ik een oplossing die afwijkt van de standaardsituatie
63. Ik durf indien nodig individuele afspraken met teamleiders te maken (over werktijden, opleidingsmogelijkheden e.d.) wanneer ik voor mezelf kan verantwoorden dat zij daardoor beter hun werk kunnen doen
64. Ik toon belangstelling voor hoe een teamleider zijn werk doet
65. Ik toon belangstelling voor het persoonlijk functioneren van een teamleider
66. Als ik waardering heb voor het werk van een teamleider dan laat ik dat ook merken
67. Bij teamleiders informeer ik of ze hun werk goed aankunnen
68. Ik spreek met teamleiders over hun loopbaanambities
69. Ik attendeer teamleiders op mogelijkheden voor verdere opleiding
70. Ik bied teamleiders de mogelijkheid om aan opleidingen deel te nemen
71. Ik help teamleiders om doorgroeimogelijkheden te benutten
72. Ik bespreek met teamleiders hoe we gebruik kunnen maken van elkaars sterke punten
73. Ik stimuleer intervisie onder teamleiders
74. De relatie tussen de teamleiders en mij is gebaseerd op wederzijds vertrouwen
75. Mijn teamleiders hebben de bekwaamheid om medewerkers te ondersteunen in hun functioneren
76. Mijn teamleiders hebben de bekwaamheid om medewerkers te ondersteunen in hun ontwikkeling

77. Mijn teamleiders hebben de bekwaamheid om het gesprek met medewerkers te voeren
78. Mijn teamleiders zijn gemotiveerd om het beste uit medewerkers te halen
79. Mijn teamleiders vinden het belangrijk om regelmatig met medewerkers in gesprek te zijn
80. Mijn teamleiders hebben voldoende ruimte om passende afspraken met medewerkers te maken
81. Mijn teamleiders passen de onderdelen van het HR-beleid (opleiding en ontwikkeling, beoordeling, etc.) zo toe dat dit in praktijk bijdraagt aan de ondersteuning van medewerkers
82. Mijn teamleiders maken indien nodig passende individuele afspraken met medewerkers, waardoor zij hun werk beter kunnen doen
83. Mijn teamleiders tonen belangstelling voor het welzijn en het functioneren van hun medewerkers
84. Mijn teamleiders geven feedback op het functioneren van hun medewerkers
85. Mijn teamleiders bieden hun medewerkers mogelijkheden om aan opleiding deel te nemen
86. Over het algemeen ben ik zeer tevreden met mijn baan
87. Over het algemeen ben ik zeer tevreden met deze school

Geef een cijfer tussen de 1 (= heel erg slecht) en de 10 (= heel erg goed) voor de mate waarin naar jouw mening de school globaal genomen ...

88. ... de onderwijskundige doelen realiseert
89. ... de doelen van het HR-beleid realiseert
90. ... de financiële beleidsdoelen realiseert
91. ... leerlingentevredenheid realiseert
92. ... leerlingen en ouders bij het schoolbeleid betreft

De term regeldruk wordt gebruikt voor regels die niet effectief zijn voor jouw werk en die belastend zijn om na te leven. De mate van regeldruk wordt beoordeeld met een cijfer van 1 (= heel weinig) tot 10 (= heel veel). Hoe beoordeel je volgens de definitie de mate van regeldruk op het gebied van:

93. Onderwijsbeleid en lesgeven (bv. teamwerkplan, zorgplannen)
94. Personeelszaken (bv. regelen van verlof, verslaglegging gesprekken)
95. Bedrijfsvoering (bv. IT-ondersteuning, huisvesting/lesruimtes)
96. Hoeveel jaar ben je werkzaam in deze school of haar voorlopers?
97. Hoeveel jaar ben je werkzaam als leidinggevende?
98. Hoeveel jaar ben je werkzaam in je huidige functie?
99. Wat is je leeftijd?
100. Wat is je geslacht?
101. Wat is de hoogste opleiding die je hebt afgerond? (Als je opleiding er niet bij staat, kruis dan de opleiding aan die het meest op de door jou gevolgde opleiding lijkt)
102. Heb je nog aanvullende opmerkingen?