

SPIEGEL Personeel & School – vragenlijst teamleiders

1. Geef je leiding aan docenten? (=selectievraag, bepaalt welke vragen wel/niet worden getoond)
2. Ik zorg ervoor dat prioriteiten van docenten in hun lessen aansluiten bij de schooldoelen
3. Wanneer ik de lessen van docenten evalueer, gebruik ik daar resultaten (bv. werkstukken, projecten, cijfers) van leerlingen bij
4. Ik voer regelmatig lesobservaties uit
5. Ik benoem expliciet de sterktes in het lesgeven van een docent tijdens de feedback n.a.v. een lesobservatie
6. Ik benoem expliciet de ontwikkelpunten in het lesgeven van een docent tijdens de feedback n.a.v. een lesobservatie
7. Ik verwijst naar de onderwijskundige doelen van de school wanneer ik met mijn team het curriculum bespreek
8. Ik houd in de gaten of het curriculum de eindtermen van de school dekt
9. Ik beoordeel de mate waarin de gerealiseerde schoolprestaties aansluiten bij de eindtermen van de school
10. Ik stimuleer docenten in de herziening van het onderwijsmateriaal
11. Ik spreek één op één met docenten/mentoren om de voortgang van leerlingen te bespreken
12. Ik bespreek de schoolprestaties van leerlingen met de docenten om vast te stellen wat de sterktes en zwaktes van het curriculum zijn
13. Ik gebruik toetsen en andere prestatie maatstaven om de realisatie van schooldoelen vast te stellen
14. Ik zorg ervoor dat iedere medewerker duidelijke informatie krijgt over zijn/haar verantwoordelijkheid voor de taken die hij/zij heeft
15. Ik zorg ervoor dat de school een stimulerende omgeving is voor medewerkers
16. Ik werk duidelijk plannen uit over hoe taken uitgevoerd dienen te worden
17. Ik zorg ervoor dat er voldoende hulpmiddelen (bv. ICT, huisvesting/lesruimtes) zijn voor het uitvoeren van taken
18. Ik geef medewerkers waardering voor hun bijdrage aan de school
19. Ik zorg ervoor dat taken volgens plan worden uitgevoerd
20. Ik zorg ervoor dat uitdagingen op een constructieve manier besproken kunnen worden onder collega's
21. Ik betrek medewerkers bij gesprekken over de doelen en missie van de school
22. Naar mijn idee is het HR-beleid in de praktijk gericht op ondersteuning van medewerkers
23. Wanneer de individuele situatie van een medewerker daar om vraagt, realiseer ik een oplossing die afwijkt van de standardsituatie
24. Ik durf indien nodig individuele afspraken met medewerkers te maken (over werktijden, opleidingsmogelijkheden e.d.) wanneer ik voor mezelf kan verantwoorden dat zij daardoor beter hun werk kunnen doen
25. Ik toon belangstelling voor hoe een medewerker zijn/haar werk doet
26. Ik toon belangstelling voor het persoonlijk functioneren van medewerkers
27. Als ik waardering heb voor het werk van een medewerker dan laat ik dat ook merken
28. Bij medewerkers informeer ik of ze hun werk goed aankunnen
29. Ik spreek met medewerkers over hun loopbaanambities
30. Ik attendeer medewerkers op mogelijkheden voor verdere opleiding
31. Ik bied medewerkers de mogelijkheid om aan opleidingen deel te nemen
32. Ik help medewerkers om doorgroeimogelijkheden te benutten
33. Ik bespreek met medewerkers hoe we gebruik kunnen maken van elkaars sterke punten
34. Ik stimuleer intervisie onder medewerkers
35. Ik stimuleer medewerkers om eigen initiatief te nemen op het gebied van hun functioneren

36. Ik stimuleer medewerkers om eigen initiatief te nemen op het gebied van hun ontwikkeling
37. Ik faciliteer zeggenschap van docenten in onderwijskundige zaken
38. Ik stimuleer docenten om hun professionele ruimte te gebruiken
39. Ik ervaar voldoende ruimte om met een medewerker individuele afspraken te maken
40. De taken van een afdelings-/teamleider kan ik in de beschikbare tijd goed doen
41. Voor de kerntaak van lesbezoek, gesprekken met medewerkers en verslaglegging heb ik voldoende tijd
42. Ik ervaar voldoende ondersteuning van collega-afdelings-/teamleiders bij de uitvoering van mijn taken
43. Ik kan bij collega-afdelings-/teamleiders terecht als ik wil overleggen hoe ik een bepaalde situatie wil aanpakken
44. Ik zie het begeleiden van en leiding geven aan medewerkers in mijn team als mijn hoofdtaak
45. Ik kan de sterke en zwakke punten van mijn medewerkers tactvol met hen bespreken
46. Coachinggesprekken met mijn medewerkers gaan mij goed af
47. Ik ben in staat vast te stellen welke loopbaanmogelijkheden er voor mijn medewerkers zijn
48. Ik kan goed bepalen welke opleidingsmogelijkheden bij mijn medewerkers passen
49. Ik acht mijzelf goed in staat om mijn medewerkers te begeleiden in hun loopbaan
50. Ik weet welke doorgroeimogelijkheden er voor medewerkers zijn
51. Ik vind het belangrijk om regelmatig gesprekken met mijn medewerkers te voeren
52. Ik wil graag met mijn medewerkers hun verdere loopbaanambities bespreken
53. Ik wil voor mijn medewerkers passende loopbaanmogelijkheden binnen de school zoeken
54. Ik ben bereid veel tijd en energie te steken in de begeleiding van mijn medewerkers
55. Ik vind het belangrijk na te gaan voor welke taken mijn medewerkers geschikt zijn
56. Ik vind het belangrijk om scholingsmogelijkheden met mijn medewerkers te bespreken
57. De HR-afdeling ondersteunt mij in het uitvoeren van mijn HR-taken
58. De HR-afdeling levert een actieve bijdrage door met afdelings-/teamleiders te sparren over personele onderwerpen
59. De HR-afdeling staat altijd klaar om mij te helpen met mijn HR-taken
60. Ik kan indien nodig rekenen op de expertise van de HR-afdeling bij de uitvoering van mijn HR-taken
61. De HR-afdeling agendeert personele kwesties tijdig zodat er ruimte is voor een doordachte aanpak
62. Als ik een probleem heb met mijn HR-taken, kan ik bij de HR-afdeling terecht
63. De docenten in mijn team beschikken over de vakinhoudelijke kennis die nodig is voor het onderwijs waarvoor ze verantwoordelijk zijn
64. De docenten in mijn team houden de ontwikkelingen in hun vakgebied voortdurend bij
65. De docenten in mijn team weten welke plaats hun vak inneemt in het curriculum
66. De docenten in mijn team geven leerlingen effectieve feedback op hun leerproces
67. De docenten in mijn team stemmen hun instructie af op individuele verschillen in ontwikkeling tussen leerlingen
68. De docenten in mijn team zijn goed in staat de groepsprocessen in het onderwijs te sturen
69. De docenten in mijn team kunnen leerlingen motiveren tot het leveren van goede prestaties
70. De docenten in mijn team kunnen op een goede manier met de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen omgaan
71. Kies uit onderstaande lijst de naam van je leidinggevende
72. Naar mijn idee is het HR-beleid in de praktijk gericht op ondersteuning van afdelings-/teamleiders
73. Mijn leidinggevende maakt met mij afspraken die passen bij mijn persoonlijke situatie
74. Mijn leidinggevende maakt indien nodig individuele afspraken met mij (over werktijden, opleidingsmogelijkheden e.d.) waardoor ik mijn werk beter kan doen
75. Mijn leidinggevende toont belangstelling voor hoe ik mijn werk doe

76. Mijn leidinggevende toont belangstelling voor mijn persoonlijk functioneren
77. Mijn leidinggevende laat waardering merken voor mijn werk
78. Mijn leidinggevende informeert bij mij of ik mijn werk goed aankan
79. Mijn leidinggevende spreekt met mij over mijn loopbaanambities
80. Mijn leidinggevende attendeert mij op mogelijkheden voor verdere opleiding
81. Mijn leidinggevende biedt mij de mogelijkheid om aan opleidingen deel te nemen
82. Mijn leidinggevende helpt mij om doorgroeimogelijkheden te benutten
83. Mijn leidinggevende bespreekt met mij en mijn collega-afdelings-/teamleiders hoe we gebruik kunnen maken van elkaars sterke punten
84. Mijn leidinggevende stimuleert intervisie onder afdelings-/teamleiders
85. De relatie tussen mijn leidinggevende en mij is gebaseerd op wederzijds vertrouwen
86. Over het algemeen ben ik zeer tevreden met mijn baan
87. Over het algemeen ben ik zeer tevreden met deze school
88. De kwaliteit van het onderwijs van mijn team is uitstekend
89. Leerlingen hebben weinig te klagen over het onderwijs dat mijn team verzorgt
90. Over het algemeen vind ik dat mijn team uitstekend presteert

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 ...

91. ... de onderwijskundige doelen realiseert
92. ... de doelen van het HR-beleid realiseert
93. ... de financiële beleidsdoelen realiseert
94. ... leerlingentevredenheid realiseert
95. ... 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:

96. Onderwijsbeleid en lesgeven (bv. teamwerkplan, zorgplannen)
97. Personeelszaken (bv. regelen van verlof, verslaglegging gesprekken)
98. Bedrijfsvoering (bv. IT-ondersteuning, huisvesting/lesruimtes)
99. Aan hoeveel medewerkers geef je leiding?
100. Hoeveel procent van je werktijd besteed je aan de ondersteuning van medewerkers?
101. Hoeveel jaar ben je werkzaam in deze school of haar voorlopers?
102. Hoeveel jaar ben je werkzaam als leidinggevende?
103. Hoeveel jaar ben je werkzaam in je huidige functie?
104. Wat is je leeftijd?
105. Wat is je geslacht?
106. 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)
107. Heb je een lesgevende taak?
108. Aan welk schooltype geven de docenten in je team les? (meerdere antwoorden mogelijk)
109. Heb je nog aanvullende opmerkingen?