



Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden

## ‘De kloof overbruggen tussen opleiding en het vak’

Mensen die wel de juiste opleiding gevolgd hebben, maar de stap naar schoolleider nog niet durven zetten, biedt Stichting Christelijk Onderwijs Haaglanden (SCOH) een traineeship aan. Tijdens dat jaar krijgen ze begeleiding van een ervaren schoolleider en leren ze de kneepjes van het vak.

Bij SCOH ervaren ze al jaren een tekort aan schoolleiders, schetst sectordirecteur P&O Renske Kolvoort. ‘Werven is lastig. Daarom bieden we leraren de mogelijkheid om de opleiding tot schoolleider te volgen. We merkten dat niet iedereen na de opleiding wil doorgroeien naar schoolleider. De verantwoordelijkheid die bij die rol komt kijken, schrikt af. Veel mensen willen dan ook eerst de stap naar adjunct-directeur maken. Maar: die vacatures zijn beperkt beschikbaar. Om mensen dat extra zetje te geven om de stap naar schoolleider te zetten, bieden we sinds 2018 een traineeship aan.’

### Rust en zelfvertrouwen

Het traineeship is dus speciaal ontwikkeld voor high potentials die na de opleiding schoolleider basisbekwaam *nét* iets meer nodig hebben om de stap

### Stichting SCOH

Stichting SCOH is een grote onderwijsorganisatie met 38 scholen voor christelijk onderwijs in de regio Den Haag: 32 basisscholen, drie scholen met speciaal basisonderwijs, één school met voortgezet speciaal onderwijs en één school met praktijkonderwijs.

naar schoolleider te zetten. Tijdens het eenjarig traject lopen trainees één of twee dagen per week mee met een ervaren schooldirecteur. ‘Ze functioneren echt naast de directeur en pakken samen dingen op. Zo bieden we hen extra zelfvertrouwen en stevigheid om door te groeien. Je voorkomt zo ook dat mensen met veel potentie niet doorstromen. Dat is zonde van

‘Het schoolleiderstekort is een enorme zorg. Maar goed onderwijs begint ook écht met een goede directeur. Daarom is begeleiding zo belangrijk.’



de investering in de opleiding tot schoolleider.’ Dat de afstand tussen de opleiding en daadwerkelijk aan de slag gaan als schoolleider erg groot is, herkent Sylvia van Loon, schoolleider van basisschool De Horizon. Ook zij wilde in eerste instantie het liefst adjunct-directeur worden omdat ze de overgang te groot vond. ‘Het traineeship bood echt uitkomst. Je wordt niet meteen in het diepe gegooid. Dat geeft rust.’

Inmiddels hebben zes mensen het traineeship gevolgd en vijf daarvan zijn nu schoolleider. Renske: ‘We zien dat de meeste trainees na dat jaar niet meer terug willen naar hun oude rol, maar klaar zijn om de stap te maken.’

### Gevoel krijgen bij eindverantwoordelijkheid

Tijdens haar traineeship stond Sylvia twee dagen op haar eigen school voor de klas en liep ze twee dagen mee met een schoolleider op een andere school. ‘Ik had een aantal taken waar ik zelf verantwoordelijk voor was, maar ik pakte ook dingen samen met die directeur op. Zo ben ik mee geweest naar begrotings-, formatiegesprekken en andere vergaderingen. Ik kreeg zo een goed beeld van de administratieve en financiële taken die bij de schoolleidersrol komen kijken. Al die zaken, zowel praktisch als beleidsmatig, heb ik een jaar lang van dichtbij meegemaakt.’ Renske vult aan: ‘Dat jaar is echt bedoeld om gevoel te krijgen bij wat die eindverantwoordelijkheid nu precies inhoudt. Dat is heel moeilijk voor te stellen als je nog niet in die rol zit.’

### Coaching startende schoolleiders

Ook na het traineeship biedt SCOH nog begeleiding aan startende directeuren. ‘In mijn eerste jaar had ik regelmatig contact met een coachdirecteur’, vertelt Sylvia. ‘Zij keek in het begin een dagdeel in de week mee. Dat hebben we langzaam afgebouwd, maar voor vragen kan ik nog altijd bij haar terecht. Dat is

fijn.’ De coach voor startende schoolleiders is een andere directeur dan de begeleider tijdens het traineeship. ‘Zo krijgen starters meerdere leiderschapsstijlen te zien’, zegt Renske. ‘Op deze manier zien startende directeuren dat je dingen op verschillende manieren kunt aanpakken. Dat verbreedt hun blik en helpt in hun professionele ontwikkeling.’

### Draagvlak

Een belangrijke voorwaarde om het traineeship goed te kunnen implementeren in de organisatie is draagvlak. Renske: ‘Je hebt directeuren nodig die het traineeship een plek willen geven in hun school. Onze ervaring is dat veel directeuren daartoe bereid zijn en graag willen bijdragen aan de ontwikkeling van anderen. Maar het is wel belangrijk om goed uit te spreken wat er dan van hen verwacht wordt. Daarom sturen we aan op de inhoud van het traineeship en bespreken we aan de voorkant goed welke onderdelen daarin terug moeten komen. Daarnaast is er natuurlijk geld voor nodig. De kosten voor het traineeship bedragen zo’n € 25.000.’

Die investering is het dubbel en dwars waard volgens Renske. ‘Het schoolleiderstekort is een enorme zorg. Maar goed onderwijs begint ook écht met een goede directeur. Daarom is begeleiding zo belangrijk.’

### Verkenning Werven en behouden van schoolleiders

Het Arbeidsmarktplatform PO voerde in 2021 een verkenning uit naar de activiteiten van schoolorganisaties in het primair onderwijs om schoolleiders te werven en te behouden. Benieuwd naar de uitkomsten?

[Download hier de verkenning Werven en behouden van schoolleiders.](#)

Download hier de verkenning