

Accreditatieaanvraag

Incompanytraject besturen

**Accrediteren van professionaliseringsaanbod voor
HERREGISTRATIE van schoolleiders**

Inhoud

1	Toelichting op dit document	3
2	Welke professionaliseringsactiviteiten komen in aanmerking?.....	4
2.1	Uitgangspunten accreditatie-eisen en vaststellen herregistratiewaarde	4
2.2	Accreditatie aanvragen	4
3	Kosten en indieningstermijn	5
3.1	Kosten accreditatieaanvraag	5
4	Accreditatie proces.....	5
4.1	Aanpak en doorlooptijd.....	5
4.2	Besluit Commissie Accreditatie	6
4.3	Certificaat en presentie	6
5	Termijn en voorwaarden accreditatie	6
6	Verificatie-audits	7
7	Bijlage 1: Table of learning van Shulman (niveaus van leerdoelen).....	8
8	Bijlage 2: Professionaliseringsthema's	13

1 Toelichting op dit document

Dit document bevat informatie voor besturen die aan hun incompany professionaliseringsaanbod vooraf herregistratiewaarde willen laten toekennen, zodat schoolleiders in het primair onderwijs deze activiteiten voor hun herregistratie kunnen opvoeren in het register.

Herregistratie schoolleiders

Na de basisregistratie registreren schoolleiders zich iedere vijf jaar opnieuw. Alles wat aantoonbaar heeft bijgedragen aan hun ontwikkeling kunnen zij meenemen. Hierbij kunnen zij kiezen uit geaccrediteerd professionaliseringsaanbod uit de nascholingsagenda. Schoolleiders kunnen herregistreren als ze 100 punten hebben gehaald.

Ondersteuning bij accreditatieproces

Het Schoolleidersregister PO biedt besturen ondersteuning tijdens het accreditatieproces. Neem contact met ons op voor een gesprek met een adviseur vóór u begint met het aanvragen van de accreditatie. We overleggen dan welke ondersteuning gewenst is.

Beoordeling

De Commissie Accreditatie van het Schoolleidersregister PO besluit of de professionaliseringsactiviteit voor accreditatie in aanmerking komt en stelt de herregistratiewaarde vast. De commissie beoordeelt de professionaliseringsactiviteit naar de inhoud, het niveau en de studiebelasting op basis van de door het bestuur aangeleverde informatie in PE-online. Tevens speelt in de beoordeling de kwaliteit van de verplichte literatuur en de expertise van de docenten een rol.

De Commissie Accreditatie komt maandelijks bij elkaar en bestaat uit schoolleiders en experts.

Contactgegevens

Heeft u na het lezen van dit document nog vragen? Neem dan contact met ons op via 030-2347360 of per mail accrediteren@schoolleidersregisterpo.nl. Onze adviseurs beantwoorden graag uw vragen en staan u in het aanvraagproces bij met advies en feedback.

2 Welke professionaliseringsactiviteiten komen in aanmerking?

2.1 Uitgangspunten accreditatie-eisen en vaststellen herregistratiewaarde

- De activiteit is relevant voor schoolleiders. Dit betekent concreet dat de activiteit in voldoende mate aansluit bij de inhoud van tenminste één professionaliseringsthema* uit de [kennisbasis](#).
- Het bouwt voort op de basiskwalificaties van schoolleiders.
- De activiteit heeft helder geformuleerde leerdoelen.
- Het niveau is minimaal ontwikkelfase (niveau) 3 van de table of learning van Shulman*. Niveau 3 van Shulman is 'toepassen en actie: de schoolleider leert nieuwe vaardigheden of handelingen en leert deze vaardigheden toe te passen. Bij een hoger niveau van Shulman wordt een hogere herregistratiewaarde toegekend. Bij een lager niveau van Shulman wordt een lagere herregistratiewaarde toegekend.
- De formulering van de leerdoelen, het niveau en de wijze van toetsen zijn op elkaar afgestemd. Als de samenhang onvoldoende is, kan de commissie geen herregistratiewaarde toekennen.
- In de literatuur die gebruikt wordt in de professionaliseringsactiviteit is tenminste één bron gebaseerd op (wetenschappelijk) onderzoek. Zijn twee of meer bronnen op onderzoek gebaseerd, kent de commissie meer herregistratiewaarde toe.
- De docenten hebben aantoonbaar kennis van het onderwerp (professionaliseringsthema). Dit blijkt uit opleiding, onderzoek en/of praktijkervaring. Bij uitmuntende expertise kan de commissie meer herregistratiewaarde toekennen.
- De activiteit omvat minimaal 24 uur tijdsinvestering. 24 uur studiebelasting levert in beginsel 10% herregistratiewaarde op. Vanaf 240 uur kan de Commissie 100% herregistratiewaarde toekennen.

*Toelichting zie bijlage 1 en 2

2.2 Accreditatie aanvragen

Om te kunnen beoordelen of een professionaliseringsactiviteit kan worden opgenomen in het register, dient u een aanvraag in via uw account in PE-online. Maak een account aan of log direct in als u deze al heeft.

Om een professionaliseringsactiviteit te laten beoordelen door de Commissie Accreditatie van het Schoolleidersregister PO dient u de volgende informatie in via PE-online:

1. Contactgegevens.
2. Informatie over de professionaliseringsactiviteit:
 - a. Een korte omschrijving van de activiteit
 - b. Uitvoeringsdata van de activiteit

- c. Studielast
- d. Bijkomende professionaliseringsthema's
- e. Niveau van Shulman
- f. Literatuurlijst
- g. Leerdoelen, toetsvormen en beoordelingscriteria: bekijk [hier](#) het formulier. (Uploaden in PE-online.)
- h. CV's van docenten

Betrek bij het invullen van het aanvraagformulier de informatie uit bijlagen 1 en 2 waarin meer toelichting wordt gegeven op de professionaliseringsthema's en de Table of Learning van Shulman.

3 Kosten en indieningstermijn

3.1 Kosten accreditatieaanvraag

De kosten voor het accreditatieproces bedragen € 995,- exclusief BTW, voor de beoordeling van de aanvraag van maximaal 7 professionaliseringsactiviteiten. Dit aantal kan gespreid worden aangeleverd, echter binnen een periode van maximaal zes weken na betaling van de factuur. Na ontvangst van de accreditatieaanvraag ontvangt u een factuur van het Schoolleidersregister PO. Nadat de betaling van deze factuur binnen is, wordt de aanvraag in behandeling genomen.

4 Accreditatie proces

4.1 Aanpak en doorlooptijd

- Indien gewenst bespreken we voordat u de aanvraag indient welke ondersteuning u nodig heeft bij het doorlopen van het accreditatieproces.
- Na ontvangst van de aanvraag in PE-online checken we of de informatie volledig is. Indien nodig vult u de informatie aan. Als de informatie volledig is ontvangt u een factuur. Zodra de betaling binnen is, start het accreditatieproces.
- De adviseurs kijken of de aanvraag in PE-online voldoende is uitgewerkt om ter beoordeling voor te kunnen leggen aan de Commissie Accreditatie. Bij vragen of onduidelijkheden ontvangt u feedback, zodat u de aanvraag kunt aanpassen voordat deze naar de commissie gaat.
- Vervolgens komt uw aanvraag op de agenda van de Commissie Accreditatie, die maandelijks bij elkaar komt. De Commissie besluit over de aanvraag.

De termijn van behandeling van de aanvraag hangt af van de tijd die u als bestuur nodig heeft voor het aanreiken van aanvullende informatie. Indien geen aanvullende informatie nodig is, krijgt u binnen 2 maanden na ontvangst van de betaling bericht over het besluit.

4.2 Besluit Commissie Accreditatie

U krijgt per e-mail en per brief bericht over het besluit van de Commissie Accreditatie.

Positief besluit

Als een professionaliseringsactiviteit is geaccrediteerd wordt deze opgenomen in het register. Schoolleiders die de activiteit hebben afgerond kunnen het diploma uploaden in hun persoonlijke account en zo mee laten tellen voor hun herregistratie.

Negatief besluit

Als de commissie besluit het aanbod niet te accrediteren ontvangt u hierover een toelichting. U kunt de activiteit na aanpassing opnieuw indienen ter accreditatie. Hiermee start een nieuwe accreditatieaanvraag. U ontvangt dan opnieuw een factuur.

4.3 Certificaat en presentie

Geaccrediteerde besturen reiken een ondertekend certificaat uit aan de schoolleider die in voldoende mate voldoet aan de leerdoelen van de geaccrediteerde professionaliseringsactiviteit. Op het certificaat vermeldt u de volgende gegevens:

- de naam (geboortenaam én – indien van toepassing – naam van de partner), de geboortedatum van de schoolleider;
- de datum van de uitgifte van het certificaat;
- de herregistratiewaarde.

In PE-online geeft u onder 'Presentie' aan welke schoolleiders de professionaliseringsactiviteit succesvol hebben afgerond. Doe dit binnen 2 maanden na afronding van de professionaliseringsactiviteit. Hiervoor heeft u het registratienummer van een schoolleider nodig. Na het invoeren van de presentie worden de herregistratiepunten verwerkt in het persoonlijk account van de betreffende schoolleider.

5 Termijn en voorwaarden accreditatie

Professionaliseringsactiviteiten worden door het Schoolleidersregister PO geaccrediteerd voor de duur van maximaal zes jaar.

Jaarlijks wordt vanuit het Schoolleidersregister PO nagegaan of de geaccrediteerde activiteit inhoudelijk gewijzigd is en of u de opname van de activiteit in het register wenst te continueren. In deze periode van 6 jaar kunt u dus maximaal vijf keer continuering van opname van uw professionaliseringsactiviteit in het register aanvragen op voorwaarde dat de inhoud, het niveau en de studiebelasting van de activiteit niet zijn veranderd.

Op uw verzoek kan uw professionaliseringsactiviteit eerder uit het register verwijderd worden. Het Schoolleidersregister PO behoudt zich het recht voor, naar aanleiding van klachten en signalen van schoolleiders, een professionaliseringsactiviteit eerder te verwijderen. Alvorens een besluit wordt genomen zal altijd hoor- en wederhoor worden toegepast en vindt zo nodig een audit op locatie plaats. Ook het niet voldoen van de facturen leidt tot verwijdering van de professionaliseringsactiviteit uit het register.

Rechtspersoon

De accreditatie wordt verleend aan één rechtspersoon zoals aangegeven in PE-online. Het is niet mogelijk de accreditatie over te dragen of de geaccrediteerde professionaliseringsactiviteit uit te laten voeren door een andere rechtspersoon. Is er sprake van een overname? Neem dan contact op met het Schoolleidersregister PO.

6 Verificatie-audits

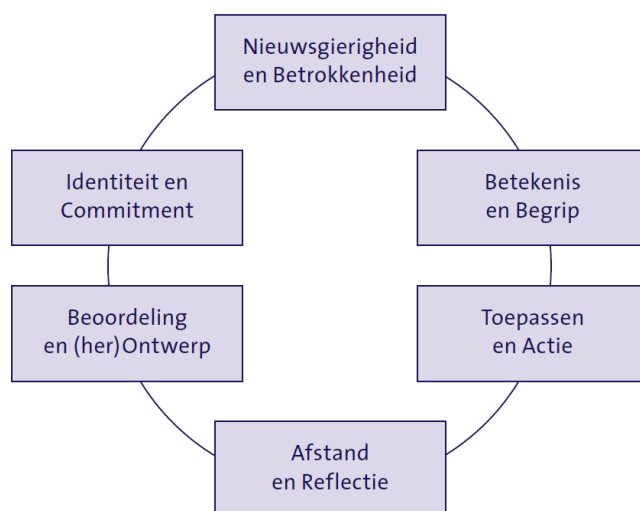
Het Schoolleidersregister PO voert verificatie-audits uit om schoolleiders zekerheid te geven over de kwaliteit van de uitvoering van professionaliseringsactiviteiten voor de herregistratie. De Commissie Accreditatie selecteert jaarlijks steekproefsgewijs een aantal aanbieders en professioneel beoordelaars die bezocht zullen worden. De Commissie Accreditatie besluit aan de hand van het verificatie-auditrapport of de accreditatie (na aanpassing van eventuele tekortkomingen) gehandhaafd kan worden. Indien uw professionaliseringsactiviteit hiervoor geselecteerd wordt, ontvangt u hiervan tijdig bericht.

Verificatie-audits worden gepubliceerd op de website van het Schoolleidersregister PO.

7 Bijlage 1: Table of learning van Shulman (niveaus van leerdoelen)

In PE-online vult u bij de leerdoelen in welk niveau van het leerproces beoogd wordt. Gebruik daarvoor de 'Table of Learning van Shulman'¹. De Commissie Accreditatie beoordeelt per leerdoel of de formulering van het leerdoel, het te behalen niveau en de wijze van toetsing daarvan op elkaar afgestemd zijn en haalbaar binnen de studiebelastingstijd.

Hieronder lichten we de niveaus toe en geven we aan welke toetsvormen bij de verschillende niveaus passen en wat dit betekent voor het beoordelingskader.



Niveau 1: Nieuwsgierigheid en betrokkenheid

De leerdoelen die gericht zijn op nieuwsgierigheid beschrijven waar de schoolleider tijdens de professionaliseringsactiviteit mee in aanraking komt. Dit prikkelt de nieuwsgierigheid van de schoolleider, waardoor hij/zij betrokken raakt.

Voorbeelden van leerdoelen:

- *De schoolleider brengt onder woorden vanuit nieuwsgierigheid en betrokkenheid waarom hij besloten heeft zich te ontwikkelen op het gebied van verandermanagement.*
- *De schoolleider is geïnteresseerd in het belang van visiegestuurd leren en werken, verandermanagement en leidinggeven aan leren en heeft de aspiratie om deze drie aspecten in samenhang te ontwikkelen voor zichzelf, het team en de organisatie.*

Toetsen of een leerdoel op dit niveau behaald is kan aan de hand van bijvoorbeeld een presentatie of een gesprek. In het beoordelingskader moeten criteria opgenomen zijn die aangeven wanneer er sprake is van (voldoende) nieuwsgierigheid en betrokkenheid.

¹ Zie hst. 42 uit: Ruijters, Simons e.a. (2012) Canon van het leren. Vakmedianet B.V.

Niveau 2: Betekenis en begrip

De leerdoelen die gericht zijn op betekenis en begrip beschrijven de nieuwe kennis die de schoolleider heeft opgedaan tijdens de professionaliseringsactiviteit. Dit bestaat niet alleen uit het verwerven van nieuwe kennis, maar ook het in eigen woorden kunnen herhalen wat door anderen is aangereikt. Het eigenaarschap van begrijpen ligt bij de schoolleider zelf.

Voorbeelden van leerdoelen:

- *De schoolleider weet hoe hij kwalitatief onderzoek kan doen, hoe hij de resultaten kan presenteren en hoe hij daar conclusies uit kan trekken.*
- *De schoolleider heeft kennis van maatschappelijk ontwikkelingen, de kenmerken van verschillende generaties en de betekenis daarvan voor het onderwijs.*
- *De schoolleider heeft zich verdiept in de voor- en nadelen van Blended Learning.*

Een leerdoel met betrekking tot betekenis en begrip wordt getoetst aan de hand van bijvoorbeeld een kennis- of voortgangstoets, waaruit blijkt dat de schoolleider zich de nieuwe kennis heeft eigen gemaakt. Het beoordelingskader geeft aan wanneer het voldoende is.

Niveau 3: Toepassen en actie

De leerdoelen die gericht zijn op toepassen en actie beschrijven welke vaardigheden of handelingen de schoolleider tijdens de professionaliseringsactiviteit leert toepassen.

Voorbeelden van leerdoelen:

- *De schoolleider is in staat het instructiegedrag van teamleden te observeren, waarderen en beoordelen.*
- *De schoolleider ontwikkelt een visie op leren en goed instructiegedrag en kan dit verwoorden en onderbouwen met wetenschappelijk onderzoek.*
- *De schoolleider maakt een analyse van de kloof tussen de ambitie in de visie en de huidige werkelijkheid met behulp van scherp onderscheidend vermogen en betreft het team, kinderen en ouders de analyse.*

Een leerdoel dat te maken heeft met toepassen en actie wordt getoetst aan de hand van bijvoorbeeld een casustoets, groepsopdracht, vaardigheidstoets, praktijkopdracht, portfolioassessment, onderzoeksopdracht, verslag of presentatie. Het beoordelingskader geeft wat de criteria zijn: waaruit blijkt dat de schoolleider de nieuwe vaardigheden of handelingen voldoende heeft laten zien?

Niveau 4: Afstand en reflectie

Kritische reflectie is de kern van niveau 4. Dit betekent dat de schoolleider verwoordt op welk gedachtengoed zijn beroepspraktijk gebaseerd is en waar dit uit blijkt. Hij neemt een en ander kritisch onder loep. Hij stelt vragen en kanttekeningen bij zijn praktijk en het gedachtengoed waar dit op gebaseerd. Hij verwoordt welke ontwikkeling hij heeft doorgemaakt en wat deze ontwikkeling gaat betekenen voor zijn praktijk. Hij laat zien dat hij een plan heeft voor verandering van zijn eigen gedrag, wat er moet veranderen in de praktijk en hoe dat straks zichtbaar moet gaan worden in zijn beroepspraktijk.

Voorbeelden van leerdoelen:

- *De schoolleider reflecteert op eerder verworven gedachtengoed en de invloed daarvan op zijn kernwaarden en persoonlijke drijfveren en verbindt deze aan de waarden van de school en de organisatie. Hij verwoordt welke ontwikkeling hij voor zichzelf, het team en de school ziet.*
- *De schoolleider kan zijn eigen communicatiepatronen verwoorden en geeft de zwakke en sterke punten ervan aan. Hij kan verwoorden welke ontwikkeling hij op deze punten voor ogen heeft.*
- *De schoolleider reflecteert op het eigen gedrag en handelen en verwoordt daarbij de invloed van eerder verworven gedachtengoed, eigen waarden, normen, grenzen, defensiemechanismen, (onbewuste) strategieën, projecties en gewoontes.*
- *De schoolleider is in staat effectief te reflecteren op zijn/haar vaardigheden als coach. Hij verwoordt daarbij sterke en zwakke punten en de invloed van eerder verworven gedachtengoed. Hij verwoordt op welke punten hij zich verder gaat ontwikkelen en wat dit gaat betekenen voor zijn praktijk.*

Een leerdoel met betrekking tot afstand en reflectie wordt getoetst aan de hand van bijvoorbeeld een reflectieopdracht, essaytoets, peerassessment, gedragsassessment of portfolioassessment. Het beoordelingskader maakt duidelijk aan welke criteria voldaan moet worden om de opdracht of het assessment positief af te ronden. Criteria bij een reflectieopdracht zijn bijvoorbeeld dat de schoolleider verwijst naar de behandelde literatuur, verbinding legt met de eigen praktijk en reflecteert op zijn eigen rol.

Niveau 5: Beoordeling en (her)ontwerp

Beoordeling van herontwerp is de kern van niveau 5. Na kritische reflectie als beschreven bij niveau 4 toont de schoolleider aan dat hij veranderingen in de praktijk heeft doorgevoerd en dat er sprake is van verandering van zijn eigen gedrag. Opnieuw vindt kritische reflectie plaats. De kloof tussen “zeggen” en “doen” is aantoonbaar en substantieel verkleind. De schoolleider verwoordt wat nog niet is gelukt en analyseert wat de achtergrond hiervan is. Dit alles gaat vergezeld van een overtuigende argumentatie.

In deze fase kijkt de schoolleider verder dan de eigen praktijk en het eigen gedrag. Er is niet alleen sprake van beargumenteerd evalueren en beoordelen van het eigen gedrag maar ook wordt zichtbaar dat hij breder kan kijken en inzicht kan laten zien in wat professioneel gedrag van schoolleiders in algemene zin, dus van de beroepsgroep, is.

Voorbeelden van leerdoelen:

- *De schoolleider reflecteert naar aanleiding van eerder doorgevoerde veranderingen in de school zijn persoonlijke ontwikkelthema's, onderzoekt deze, kan verwoorden hoe hij zich heeft ontwikkeld, hoe de beroepspraktijk of nieuw gedachtengoed hierop van invloed is geweest en stelt aan de hand van nieuwe inzichten zijn gedrag en handelen daarop bij en reflecteert kritisch op het effect daarvan. Hij verwoordt dit in termen van de eigen ontwikkeling, de ontwikkeling van het team, de instelling en voor schoolleiderschap in algemene zin.*
- *De schoolleider beoordeelt zichzelf en het team op basis van een proces van cyclische reflectie, de voorgaande doelen en de mate waarin deze gerealiseerd zijn. De schoolleider kan het ontwikkelingsproces duiden vanuit de kwaliteit van samenhang met verandermanagement en leidinggeven aan leren. Hij kan verwoorden welke ervaring en welk gedachtengoed hebben bijgedragen aan de ontwikkeling en stelt het ontwerp bij of zet het voort.*

Een leerdoel dat gaat over herontwerp wordt getoetst aan de hand van bijvoorbeeld een casustoets, presentatie en een praktijkopdracht. In de criteria moet tot uiting komen dat de schoolleider naar aanleiding van uitvoering en reflectie tot nieuwe inzichten komt die leiden tot een aangepast plan en de uitvoering daarvan.

Niveau 6: Identiteit en commitment

Het beroep van schoolleider maakt deel uit van de identiteit is de kern van niveau 6. De schoolleider toont een groot commitment met de professie die uitstijgt boven die van de schoolleider van een school of onderwijsinstelling. Hij is schoolleider in de samenleving. De schoolleider maakt deel uit van de professionele community en draagt hier actief aan bij. Hiermee helpt hij andere schoolleiders zich te ontwikkelen. De schoolleider toont een diep inzicht in de leiderschapspraktijken van het beroep van schoolleider. Hij laat zien de relevante mindshifts van medewerker naar leidinggevende te hebben doorgemaakt. Hij verwoordt door welk gedachtengoed zijn praktijk is beïnvloed. Hij kan uitleggen hoe dit in de loop van de tijd is geëvolueerd en kan de relatie tussen zijn ontwikkeling en de ontwikkeling van zijn praktijk duiden. Hij kan verwoorden wat de unieke kleur is die hij aan de leiderschapspraktijken van de schoolleider geeft. Hij toont het zelfinzicht dat hij een lerende professional is en benoemt zijn ontwikkelpunten.

Voorbeelden van leerdoelen:

- *De schoolleider kijkt vanuit een breder kader naar de eigen schoolorganisatie en heeft een groot persoonlijk commitment op de rol daarvan binnen de bredere maatschappelijke of sociale context en heeft het ontwikkelen van een visie op grote thema's en vraagstukken die spelen tot zijn tweede natuur gemaakt.*
- *De schoolleider prikkelt, stimuleert, enthousiasmeert collega's buiten de eigen school en onderwijsinstelling om zich te laten leiden door visie en dat om te zetten in een nieuwe werkelijkheid. De schoolleider stelt vanuit compassie en scherp onderscheidend vermogen vragen over de kloof tussen de werkelijkheid en gewenste situatie in het verhaal van de collega. De schoolleider laat in gedrag naar zichzelf, anderen en het systeem zien dat visiegestuurd leren en werken verinnerlijkt is, zelfcreatie is gerealiseerd.*

Een leerdoel op dit niveau wordt getoetst aan de hand van bijvoorbeeld een presentatie, interview, gedragsassessment, portfolioassessment en reflectieopdracht. Geef daarbij aan op basis van welke criteria wordt vastgesteld dat de schoolleider het geleerde heeft opgenomen in zijn professionele DNA.

8 Bijlage 2: Professionaliseringsthema's

In PE-online geeft u aan bij welk(e) professionaliseringsthema('s) het aanbod aansluit. Zorg ervoor dat dit ook blijkt uit de formulering van de leerdoelen. Een uitgebreide beschrijving van de inhoud van de thema's is te vinden op onze [website](#). Hieronder staat een overzicht met een korte beschrijving. Indien u professionaliseringsactiviteit heeft dat niet aansluit bij een van de thema's, maar wel relevant is voor schoolleiders, kunt u accreditatie aanvragen voor het 'blanco' thema [Wildcard](#). Vermeld in PE-online wat het onderwerp van de Wildcard is en beargumenteer waarom betreffend onderwerp relevant is voor de schoolleider in het primair onderwijs.

Professionaliseringsthema's	Korte beschrijving
Persoonlijk leiderschap	Dit thema richt zich op de persoonlijke en professionele factoren die van invloed zijn op het werk van schoolleiders. Dit stelt schoolleiders voor de uitdaging hun leiderschapsstijl te verbinden aan hun persoonlijkheid, vaardigheden en drijfveren in de context waarin zij zich bevinden.
Visiegestuurd onderwijs	In dit thema staat het leidinggeven aan visiegestuurd onderwijs centraal. Dit stelt schoolleiders voor de uitdaging een gedragen visie te ontwikkelen en hier doelgericht leiding aan te geven.
Onderwijsinrichting en schoolorganisatie	In dit thema staat het leidinggeven aan de onderwijsinrichting en de schoolorganisatie centraal. Dit stelt schoolleiders voor de uitdaging optimale condities te creëren voor het leren van leerlingen door middel van de inrichting, organisatiestructuur en organisatiecultuur.
Human Resource Management in het onderwijs	In dit thema staat het leidinggeven aan Human Resource Management (HRM) in het onderwijs centraal. Hierbij gaat het om het effectief gebruik maken van managementvaardigheden om organisatiedoelen te behalen. Het gaat dan o.a. om werving en selectie, opleidingsbeleid en beloningsbeleid om goed werkgeverschap te creëren.
Bedrijfsvoering	Leidinggeven aan de bedrijfsvoering van de school staat centraal. Dit stelt schoolleiders voor de uitdaging de financiële middelen en de onderwijskundige visie van de school aan elkaar te koppelen, om zo de bedrijfsvoering te integreren in de processen met collega's.
Kwaliteitsmanagement	In dit thema staat het leidinggeven aan kwaliteitsmanagement in de school centraal. Dit stelt schoolleiders voor de uitdaging kwaliteitsmanagement te verankeren binnen de school, reflectie op de eigen praktijk te stimuleren en acties uit te voeren op concrete verbeteringen in de praktijk.
Professionele leergemeenschappen	In dit thema staat het leidinggeven aan collectief leren binnen de schoolorganisatie centraal. Dit stelt schoolleiders voor de uitdaging om een professionele leercultuur te creëren waarbinnen professionele leergemeenschappen gevormd worden.
Onderzoeksmatig werken	In dit thema staat het leidinggeven aan onderzoeksmatig werken binnen de school centraal. Dit stelt schoolleiders voor de uitdaging door middel van onderzoeksgegevens te werken aan het verantwoorden van gemaakte beleidskeuzes, het sturen van onderwijsvernieuwingen en zo leerlingprestaties te verbeteren.
Transparantie en verantwoording	In dit thema staat het leidinggeven aan een transparante organisatie centraal. Dit stelt schoolleiders voor de uitdaging zich te verantwoorden naar verbonden doelgroepen, zoals collega's, ouders, het bestuur en de Inspectie van het Onderwijs.
Samenwerken met de regio	In dit thema staat het leidinggeven aan de verbinding met maatschappelijke instellingen in de regio centraal. Dit stelt schoolleiders voor de uitdaging om samen te werken met o.a. kinderopvang, sportverenigingen, de bibliotheek en

	het bedrijfsleven om de ontwikkeling van leerlingen binnen hun leefomgeving optimaal te stimuleren.
Samenwerken met het bestuur	In dit thema staat het werken aan een productieve samenwerking tussen de schoolleider en het schoolbestuur centraal. Dit stelt schoolleiders voor de uitdaging gezamenlijk met het bestuur, maar ieder vanuit eigen kaders, bij te dragen aan de kwaliteit van het onderwijs en daarmee de ontwikkeling van leerlingen optimaal te stimuleren.
Educatief partnerschap	In dit thema staat het leidinggeven aan educatief partnerschap centraal. Dit stelt schoolleiders en leerkrachten voor de uitdaging om samen met ouders als partners te werken aan een gemeenschappelijk doel: de ontwikkeling van de leerlingen zo optimaal mogelijk laten verlopen.
Aandacht voor professionele ontwikkeling van leerkrachten	In dit thema staat de professionele ontwikkeling van de individuele leerkrachten binnen het schoolteam centraal. Dit stelt schoolleiders voor de uitdaging om het leren van leerkrachten te stimuleren waarbij ze rekening houden met verschillen tussen leerkrachten.
Leerbehoeften van individuele leerlingen	In dit thema staat het leidinggeven aan aandacht voor leerbehoeften van individuele leerlingen centraal. Dit stelt schoolleiders voor de uitdaging om leerlingen onderwijs aan te bieden binnen de school passend bij hun ontwikkeling, kwaliteiten en mogelijkheden.
Samenwerken aan passend onderwijs	In dit thema staat het ondersteuning bieden aan passend onderwijs in de school en in de regio centraal. Dit stelt schoolleiders voor de uitdaging om verbinding te leggen en samenwerking te onderhouden met externe partners, zoals bijvoorbeeld het samenwerkingsverband passend onderwijs, gemeenten, hulpverleningsorganisaties en het speciaal onderwijs.
Verandermanagement	In dit thema staat het leidinggeven aan duurzame onderwijsverandering centraal. Dit stelt schoolleiders voor de uitdaging om het veranderproces vorm te geven en te sturen, rekening houdend met de belanghebbenden en de diversiteit aan veranderingen. In dit thema worden een aantal uitgangspunten benoemd die veranderingen kunnen ondersteunen.
Maatschappelijke en technologische ontwikkelingen	In dit thema staat het inspelen op maatschappelijke en technologische ontwikkelingen centraal. Dit stelt schoolleiders voor de uitdaging na te denken over de invloed van deze ontwikkelingen op het onderwijs en op het leren van leerlingen.
Leidinggeven aan leren	In dit thema staat het leidinggeven aan leren in een schoolorganisatie centraal. Het wordt ingebed in het thema de lerende schoolorganisatie: een lerend leider is iemand die de school als lerende organisatie probeert te realiseren. Dit thema kan ook voor de beroepsgroep van schoolleiders een integrerend wenkend perspectief worden. Het gaat over vragen als: Hoe kan mijn school een lerende schoolorganisatie worden? Hoe komt mijn school aan een visie op leren? Hoe kan ik het leren van alle participanten (leerlingen, leraren, teams, de school als geheel) bevorderen? Hoe kan ik een leer- en innovatiecultuur stimuleren? Hoe geef ik het goede voorbeeld en help ik anderen om ook leiding te geven aan al het leren?
Kansen(on)gelijkheid	Welke kennis en inzichten over kansen(on)gelijkheid zijn relevant voor schoolleiders? Wat is de rol van de schoolleider bij het werken aan gelijke kansen? Het thema kansen(on)gelijkheid is opgedeeld in subthema's die een bewezen positieve invloed kunnen hebben op het vergoten van kansengelijkheid: hoge verwachtingen, professionaliteit (teamprofessionalisering en professionele cultuur), (school)taal en woordenschat, samenwerken met partners en ouderbetrokkenheid.
Wildcard	De opleider beschrijft de relevantie van het thema voor schoolleiders.