

## Competentieprofiel teamleider

### Sensitiviteit

**Definitie:**

*Zich bewust tonen van de gevoelens en behoeften van anderen en hun omgeving, en de eigen invloed hierop.*

### Gedragsvoorbeelden teamleider OP

*Speelt in op achterliggende gevoelens en motivaties binnen het teams door alert te zijn op signalen en deze bespreekbaar te maken.*

- Verplaatst zich in de situatie en positie van anderen, door mee te denken vanuit hun gezichtspunt
- Toont actief interesse in anderen
- Stelt zijn/haar oordeel bij indien nodig
- Weet wat er leeft binnen het team en spreekt zonodig personen aan die zich anders gedragen dan gewoonlijk
- Maakt onderhuidse spanningen of conflictsituaties in een groep bespreekbaar
- Weet effectief om te gaan met emoties en gedrag van leerlingen en ouders/verzorgers

## **Samenwerken**

### **Definitie:**

*Bijdragen aan een gezamenlijk resultaat, ook wanneer dit niet van direct persoonlijk belang is. Zet zich in om samen met anderen doelen te bereiken.*

Gedragsvoorbeelden teamleider

*Draagt bij aan en stimuleert een effectieve samenwerking in een team bestaande uit personen met verschillende achtergronden.*

- Draagt in teamverband actief bij aan het bevorderen van de onderlinge bekendheid met elkaars vakgebieden, competenties, ervaringen etc.
- Maakt in een team duidelijk wat ieder kan bijdragen aan het behalen van het gemeenschappelijke doel binnen het team
- Zorgt dat teamleden het groepsresultaat boven het behalen van persoonlijke resultaten stellen
- Stimuleert de openheid binnen het team door teamleden met elkaar te laten overleggen en elkaar te laten aanspreken
- Zoekt actief naar mogelijkheden voor intensieve(re) samenwerking met andere teams

## **Kwaliteitsgerichtheid**

### **Definitie:**

*Hoge eisen stellen aan de kwaliteit van geleverde prestaties, streven naar voortdurende verbetering van doelstellingen, processen en resultaten.*

Gedragsvoorbeelden teamleider

*Streeft naar het verbeteren van de kwaliteit van processen/resultaten en het vernieuwen van onderwijs binnen het eigen team.*

- Bespreekt kwaliteitsaspecten met medewerkers binnen het team om hen bewust te maken van het belang van de kwaliteit van het onderwijs
- Stimuleert anderen om met vernieuwende ideeën ten aanzien van onderwijs, werkwijzen en oplossingen te komen
- Stemt het onderwijs af op de behoefte en verwachtingen van klanten: leerlingen, ouders/verzorgers, vervolgonderwijs etc.
- Bouwt in het eigen team controlemomenten in om de kwaliteit en effectiviteit te waarborgen, hierbij gebruik makend van leerresultaten, kengetallen en

## Zelfontwikkeling

### **Definitie:**

*Kansen voor eigen ontwikkeling zoeken en benutten. Nieuwe informatie snel opnemen en toepassen.*

Gedragsvoorbeelden teamleider

- Leert van kritiek, fouten en eigen ervaringen
- Geeft anderen het goede voorbeeld door actief om persoonlijke feedback te vragen en er iets mee te doen
- Besteedt zichtbaar tijd en energie aan eigen ontwikkeling
- Neemt nieuwe informatie snel op en past deze effectief toe in de werksituatie
- Streeft naar een goed beeld van de eigen sterke en zwakke punten

## Inspireren

### **Definitie:**

*Anderen enthousiasmeren, stimuleren tot actie en betrokkenheid om een bepaald resultaat te bereiken.*

Gedragsvoorbeelden teamleider

*Enthousiasmeert en stimuleert het team om doelstellingen te bereiken.*

- Enthousiasmeert teamleden voor het bereiken van doelstellingen of nieuwe ideeën
- Geeft medewerkers waardering en erkenning voor hun bijdrage
- Draagt inspirerende en aansprekende beelden en metaforen uit

- Betreft medewerkers actief bij vernieuwingen en acties, doet hierbij een appèl op hun creativiteit
- Inspireert anderen vanuit eigen authenticiteit
- Krijgt anderen mee door enthousiasme en geloof in richtingen/of doelstellingen te tonen

### **Omgevingsbewustzijn**

**Definitie:**

*Zich alert tonen op (maatschappelijke, politieke en bestuurlijke) ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie en deze vertalen naar het eigen werk.*

Gedragsvoorbeelden teamleider

*Is actief op zoek naar interne en externe ontwikkelingen op diverse (vak)gebieden, die voor het eigen team van belang zijn.*

- Weet wat leerlingen en ouders/verzorgers belangrijk vinden en betreft dit bij het onderwijs
- Onderhoudt actief contacten binnen andere teams en teamgerelateerde stakeholders
- Is op de hoogte van interne en externe ontwikkelingen die voor het eigen team van belang zijn
- Vertaalt relevante ontwikkelingen binnen het onderwijsveld naar het eigen team
- Onderkent de invloed van beslissingen en activiteiten binnen het eigen team op (onderdelen van) de organisatie

### **Ondernemerschap**

**Definitie:**

*Onder zekere én onzekere omstandigheden kansen zien, mogelijkheden productief wegzetten in de organisatie en zo nodig verantwoorde risico's nemen. Rekening houden met de kosten en baten van beslissingen en acties.*

Gedragsvoorbeelden teamleider

*Ziet kansen, neemt besluiten die gevolgen hebben voor het eigen team*

- Voorziet de noodzaak van besluiten en neemt deze tijdig
- Kan en durft beslissingen te nemen, op basis van voldoende gegevens
- Is erop gericht de verhouding tussen kosten en baten binnen het eigen team te verbeteren
- Zet kansen en mogelijkheden voor het eigen team om in concrete acties
- Neemt verantwoordelijkheid voor gemaakte beslissingen en verrichte acties

## Visie

### **Definitie:**

*Het formuleren van heldere doelen of richtingen, op basis van ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie. Het op een aansprekende en beeldende wijze uitdragen van de richting waarin de organisatie zal gaan en de doelen die worden nagestreefd, zodat draagvlak ontstaat voor een bepaalde koers.*

### Gedragsvoorbeelden teamleider

*Vertaalt de doelstellingen van het domein in een koers voor het eigen team, is in staat medewerkers duidelijk te maken hoe de koers/doelstellingen passen binnen de campus en OGVO-brede doelstellingen..*

- Vertaalt doelstellingen van het eigen domein in doelstellingen voor het eigen team
- Heeft een heldere visie op onderwijs, maakt hiervan gebruik bij het vormgeven van vernieuwingen
- Zet voor het eigen team de concrete koers uit, rekening houdend met gevolgen op middellange termijn
- Is naar anderen duidelijk over de koers van het team en de doelen die worden nagestreefd
- Weet steeds een uitgezette koers te relateren aan de doelstellingen van het eigen domein
- Verkrijgt draagvlak bij anderen voor de uitgezette koers