Opleidingsrecensie van een schooldirecteur

Opleiding:	**HRM in het onderwijs**
Opleidingsinstituut:	**Driestar educatief**
Periode:	**2025-2026 (5 studiedagen en 1 dagdeel maatjesbezoek)**

Samenvatting opleiding

Het scholingstraject Human Resource Management (HRM) in de school richt zich op de vraag hoe schooldirecteuren hun medewerkers kunnen zien en benutten als belangrijkste bron voor organisatiesucces. Gedurende vijf scholingsdagen wordt, aan de hand van het AMO-model (Ability, Motivation, Opportunity), gewerkt aan thema's als teamsamenstelling, professionalisering, werving en selectie, eigenaarschap en het effectief aansturen van professionals. Het doel is te komen tot een samenhangende visie op goed werkgeverschap binnen de school.

De opleiding beoogt deelnemers te ondersteunen bij het ontwikkelen van een strategische HRM-visie, het versterken van leiderschap met aandacht voor het welbevinden van medewerkers en het kritisch reflecteren op het eigen handelen. Daarnaast worden inzichten uit andere sectoren benut om nieuwe perspectieven op goed werkgeverschap en organisatieontwikkeling te verkrijgen.

Een belangrijk uitgangspunt van het traject is dat iedere deelnemer eigenaar is van zijn eigen leerproces. Deelnemers formuleren persoonlijke leerdoelen, kiezen een passend leerpad en zijn verantwoordelijk voor de voortgang en evaluatie daarvan. Reflectie, coaching, intervisie en samenwerking met een maatje vormen hierbij essentiële instrumenten. De dagelijkse praktijk fungeert als leeromgeving waarin nieuwe inzichten direct worden toegepast en geëvalueerd.

De opleiding stimuleert deelnemers hun sterke kanten verder te ontwikkelen, nieuwe competenties te verwerven en minder sterke vaardigheden doelgericht te verbeteren. Theorie, praktijk en persoonlijke ontwikkeling worden voortdurend met elkaar verbonden. Door deze cyclische werkwijze groeien schooldirecteuren in hun vermogen om professionals effectief te begeleiden, eigenaarschap binnen teams te versterken en een professionele schoolcultuur te creëren waarin medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen. De opbrengsten van het leerproces worden aan het einde van het traject gepresenteerd in een eindpresentatie.

Kwaliteit docenten en opzet

De docenten gaan uit van een positief groeipotentieel van elke directeur van een basisschool. Middels een kleine groep is het contact direct en erg goed. Op een professionele wijze weten de docenten de theorie te verbinden aan de praktijk. Zeer te waarderen is, dat er een bedrijfsbezoek onderdeel is van het leertraject. De docenten laten de regie van het bezoek vrijwel volledig bij de cursisten liggen, zodat het bezoek ook echt iets is van de cursisten zelf. Beide docenten leveren niet alleen goede bagage aan voor het cognitieve (theoretische kennis), maar weten dit zo over te brengen dat je er als cursist in principe morgen al mee aan de slag kunt gaan.

Aansluiting op de praktijk van de bijeenkomsten
Als directeur van een basisschool biedt het AMO-model een praktisch en wetenschappelijk onderbouwd kader om medewerkers optimaal te laten functioneren. Door gericht te investeren in vaardigheden (Ability), motivatie (Motivation) en mogelijkheden (Opportunity) ontstaat een professionele cultuur waarin leraren zich blijven ontwikkelen, eigenaarschap tonen en hun talenten benutten. Het model helpt om personeelsbeleid, professionalisering en leiderschap met elkaar te verbinden. Hierdoor nemen zowel het werkplezier van medewerkers als de kwaliteit van het onderwijs toe, wat uiteindelijk bijdraagt aan betere leerresultaten en een duurzame schoolontwikkeling. Door de praktische eindopdracht te verbinden aan de persoonlijke leervraag, was de opleiding voor mij zeer toepasselijk. Uiteindelijk heb ik een profiel van ons 'school-DNA' kunnen ontwikkelen.

Eindoordeel en voor wie geschikt
Een zeer aanbevelenswaardige nascholing voor directeuren in het onderwijs om binnen deze 'softe' sector een goede balans te vinden tussen het persoonlijk welbevinden van het team en de kwaliteit die de overheid van ons vraagt.