

Opleiding
Middenmanagement PO/VO/MBO

2022/2023

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
Penta Nova, Academie voor Schoolleiderschap	4
1 Waarom de opleiding Middenmanagement?	6
2. De opleiding	8
2.1 Korte karakteristiek	8
2.2 Inhoud van de opleiding	9
2.3 Didactische opzet	14
2.4 Werkvormen	15
2.5 Toetsing	17
2.6 De beroepsstandaard	17
3. Praktische informatie	18
3.1 Doelgroep, intake en afronding	18
3.2 Omvang, investering, lesdagen en locaties	20
3.3 Studielast, opdrachten en toetsing	22
3.4 Aanmelden en aanvullende informatie	23

Voorwoord

De taken van het leiderschap in de scholen worden door allerlei ontwikkelingen complexer en uitdagender. Van het managementteam wordt veel verwacht! Verdere professionalisering van het management is dan ook essentieel voor het goed functioneren van scholen in de toekomst.

Ook vanuit de overheid is meermalen de wens geuit om het leiderschap in scholen voor primair- en voortgezet onderwijs te versterken, onder meer door gerichte opleiding (Leerkracht 2020). De opleiding Middenmanagement komt tegemoet aan deze behoefte.

In de opleiding Middenmanagement ontwikkel je leiderschapscompetenties die je inzet op domeinen als visieontwikkeling, communicatie en schoolorganisatie. De opleiding richt zich op het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en houdingen ten opzichte van de aangeboden onderwerpen. Elke module biedt ruimte en handvatten om op jouw rol en handelen in de eigen praktijk te reflecteren en een koppeling te maken tussen je ervaringen en de opgedane kennis en vaardigheden. Hoewel de inhoud sterk overeenkomen kent de opleiding Middenmanagement een variant voor het primair onderwijs en een variant voor het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs.

Penta Nova

De opleiding Middenmanagement wordt verzorgd door Penta Nova, een samenwerkingsverband van zeven hogescholen.

- Christelijke Hogeschool Ede
- Driestar Hogeschool (Gouda)
- Hogeschool Inholland (Rotterdam, Den Haag)
- Hogeschool de Kempel (Helmond)
- Hogeschool Leiden
- Hogeschool Viaa (Zwolle)
- Marnix Academie (Utrecht)

Op de hogescholen worden meerdere keren per jaar (online) voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd over de opleidingen van Penta Nova.

In deze brochure lees je meer over de inhoud en de opzet van de opleiding Middenmanagement. Praktische informatie over inschrijving vind je achterin de brochure. Wil je na het lezen ervan meer weten? Neem dan gerust contact op met ons secretariaat of met de coördinator van de opleiding.

Kijk voor meer informatie en data van voorlichtingsbijeenkomsten op www.pentanova.nl

Opleidingen Penta Nova

Opleiding	Doelgroep	Duur	Toelating	Studielast	Afronding
Oriëntatie op management	Leraren po/vo/mbo	6 maanden	Intakegesprek	4 ECTS	Certificaat
Midden-management PO	Leraren po met leidinggevende taken	1 jaar	Intakegesprek	15 ECTS	Diploma
Midden-management VO/MBO	Leraren vo/mbo met leidinggevende taken & Leidinggevend vo/mbo	1 jaar	Intakegesprek	15 ECTS	Diploma
Opleiding Schoolleider Basisbekwaam	Leraren met leidinggevende verantwoordelijkheid & Leidinggevend po/vo/mbo	1 jaar	Intakegesprek	15 ECTS	Diploma
Opleiding Schoolleider Basisbekwaam verkort	Leraren met leidinggevende verantwoordelijkheid & Leidinggevend po/vo/mbo in bezit van diploma Middenmanagement of een passende masteropleiding	7 maanden	Intakegesprek	10 ECTS	Diploma
Opleiding Schoolleider Vakbekwaam	Leidinggevend po/vo/mbo	1 jaar	Intakegesprek	15 ECTS	Diploma
Leadership Development Course	Leidinggevend vo/mbo	4 maanden	Intakegesprek	8 ECTS	Certificaat (dat toegang verleent tot de Master Educational Leadership)
Master Educational Leadership	Schoolleiders po/vo/mbo/hbo	2 jaar	Position paper Intakegesprek	60 ECTS	Getuigschrift Master of Arts

Penta Nova, Academie voor Schoolleiderschap

Visie

Penta Nova hanteert een integrale visie op schoolleiderschap in het onderwijs. Dat wil zeggen dat de opleiding gericht is op breed onderwijskundig leiderschap, met speciale aandacht voor onderzoeksmatig en waardegericht leiderschap. De focus van alle activiteiten in de opleiding is gericht op het verbeteren van leerlingresultaten in brede zin. Dat betekent niet dat schoolleiders zich alleen met het primaire proces bezighouden. Het gaat erom dat schoolleiders, ook als zij zich richten op met name de organisatie van de school, medewerkers en externen, wel de leerling voor ogen houden. De essentie blijft de vraag: wat draag je als schoolleider bij aan de leerlingresultaten?

Centraal uitgangspunt is het leiderschap als een contextgebonden, interactief proces: leiderschap ontstaat en ontwikkelt zich altijd binnen een specifieke context en in interactie met diverse betrokkenen. In de huidige en toekomstige maatschappij ligt de nadruk op het steeds opnieuw vinden van creatieve oplossingen in samenwerking met mensen binnen en buiten de eigen organisatie. De schoolleider stimuleert een onderzoekende cultuur. Interne en externe data worden benut bij het richten en verbeteren van de praktijk. Er worden bewust meerdere perspectieven verkend om tot goede samenwerking en gezamenlijke oplossingen te komen. In dialoog wordt betekenis gegeven aan gebeurtenissen door de dagelijkse praktijk te verbinden aan de bedoeling van het onderwijs (eindwaarden) en aan instrumentele waarden (richtinggevende principes). Schoolleiders stimuleren dergelijke waardegerichte interacties, creëren er de condities voor en spelen er tegelijkertijd ook persoonlijk een rol in. Reflectie van de schoolleider op het eigen handelen en op de waarden die onder dat handelen liggen is daarbij onontbeerlijk. Door zelf te blijven leren blijft de schoolleider in staat het leren van anderen te bevorderen.

Lectoraat

In september 2009 heeft Penta Nova het lectoraat Leiderschap in het onderwijs ingesteld. Per 1 september 2018 is dr. Inge Andersen aangetreden als lector. Samen met de leden van de kenniskring van het lectoraat geeft zij vorm aan het onderzoek met als thema waardegericht leiderschap.

Docenten

Penta Nova maakt gebruik van ervaren docenten, die verbonden zijn aan de praktijk en het vak van leiderschap van binnenuit kennen. Ook worden externe specialisten en gecertificeerde coaches ingezet. Op beleidsniveau wordt de samenwerking tussen de zeven hogescholen vormgegeven in een Toezichthoudend Bestuur, waarin alle hogescholen zijn vertegenwoordigd.

Aanbod

Penta Nova biedt de volgende opleidingen aan:

- Oriëntatie op management (OOM)
- Opleiding Middenmanagement primair onderwijs (MM PO)
- Opleiding Middenmanagement voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs (MM VO/MBO)
- Opleiding Schoolleider Basisbekwaam (OSL BB) (regulier, blended en verkort)
- Opleiding Schoolleider Vakbekwaam (OSL VB) (regulier, blended en in seminars)
- Leadership Development Course (LDC)
- Master Educational Leadership (MEL)
- Herregistratietrajecten voor schoolleiders

Al onze opleidingen kunnen ook incompany en op maat gegeven worden.



“

**Ik kan de dingen die ik leer,
meteen toepassen in mijn
onderwijspraktijk.”**

1. Waarom de opleiding Middenmanagement?

Goede en gemotiveerde leerkrachten, docenten en schoolleiders zijn de basis voor goed onderwijs. Op dit moment is er maatschappelijk gezien een toenemende belangstelling voor het verbeteren van de kwaliteit van professionals in het onderwijs. Veranderingen in leerlingpopulatie en maatschappelijke verwachtingen ten aanzien van onderwijs leiden ertoe dat functies binnen het onderwijs snel en blijvend veranderen. Om aan de gestelde vragen te kunnen voldoen hebben scholen hooggekwalificeerde middenmanagers nodig, die bereid zijn zich te ontwikkelen en nieuwe kennis en vaardigheden op te doen. Het Ministerie van OCW benadrukt in 'Leraar 2020' dat het management van scholen versterkt dient te worden, onder meer door het volgen van gerichte opleidingen.

Bovendien zal het tekort aan leidinggevend in het primair en voortgezet onderwijs toenemen, waardoor ook de vraag naar gekwalificeerde middenmanagers toeneemt. Naar verwachting zullen volgens het ministerie van OC&W in de komende 10 jaar ruim 6000 schoolleiders vervangen moeten worden in het primair onderwijs.



“

**Je leert wat je doet meer
in een kader te plaatsen
en zo meer inzicht te
krijgen om het beter te
kunnen doen.”**



Rol van de middenmanager

Scholen worden steeds grotere en complexere organisaties. De taken van de leidinggevendenden in deze scholen worden daardoor ingewikkelder en uitdagender. Van de leidinggevendenden in het onderwijs wordt dan ook veel verwacht. Middenmanagers nemen in het geheel van de schoolorganisatie een centrale positie in tussen meerdere actoren. In de school zijn de voornaamste actoren de leerlingen en hun ouders, de leraren, de directie en andere leden van het managementteam. De middenmanager opereert hiertussen en onderhoudt relaties met hen. Het doel hiervan is het bouwen aan en versterken van goed onderwijs: de kerntaak van de school.

Het onderhouden van bovengenoemde relaties is binnen een organisatie geen eenvoudige taak. Mensen zijn verschillend. Dat uit zich in een diversiteit van opvattingen en belangen. Leraren hebben hun eigen persoonlijke ervaringen en opvattingen over opvoeding en onderwijs. De rol van de middenmanager is een bijdrage te leveren aan de afstemming en het bepalen van een gezamenlijke overtuiging. Daarnaast heeft de middenmanager een coördinerende en stimulerende rol in de organisatie van het onderwijs. In de modules 'Visie op leiderschap', 'Algemene communicatieve vaardigheden' en 'Schoolorganisatie' doe je kennis, vaardigheden en inzichten op om deze taken op een adequate wijze tot uitvoer te brengen.

Leraren zijn professionals die graag enige autonomie tijdens het uitvoeren van hun werk behouden. Dat kan resulteren in verschillen in werkwijze en belangen in de organisatie. De middenmanager dient zicht te krijgen op de diverse belangen en deze bespreekbaar te maken. Dat vraagt om goede communicatieve vaardigheden. In de module 'Algemene communicatieve vaardigheden' neem je kennis van diverse communicatietechnieken en oefen je deze tijdens de opleiding en in de eigen praktijk. Scholen dienen te voldoen aan de eisen die in de huidige maatschappij aan het onderwijs worden gesteld. Een school is tegenwoordig een organisatie die continu in ontwikkeling is om het onderwijs aan de leerlingen te verbeteren. Om duurzaam te kunnen ontwikkelen en veranderen en de betrokkenheid van het hele team te verkrijgen, zijn niet alleen visie en communicatie van belang, maar het vraagt ook leiderschap en een goede voorbereiding. De middenmanager doet in de module 'Schoolorganisatie en schoolcultuur' kennis, inzichten en vaardigheden op om leiding te geven aan een geplande verandering binnen de school met als doel de resultaten van de leerlingen te optimaliseren.



2. De opleiding

2.1 Korte karakteristiek

Studenten die de opleiding Middenmanagement gevolgd hebben, zijn bekwaam in het uitvoeren van een middenmanagementfunctie binnen het po/vo/mbo. Zij doen dit vanuit de visie op leiderschap van Penta Nova, die gericht is op de onderzoekende schoolleider in de onderzoekende school en zijn focus heeft op het optimaliseren van de leerlingresultaten. Tijdens de opleiding Middenmanagement geef je vorm aan jouw visie op leiderschap, verwerf en versterk je je communicatievaardigheden en leer je organisatieontwikkelingen in kaart te brengen en aan te sturen. De opleiding bestaat uit drie trimesters met elk een eigen thema.

Trimester 1: Visie op onderwijs en leiderschap

Welke eigenschappen brengt de student in, als mens en als middenmanager binnen de organisatie? Hierbij wordt aandacht geschonken aan de persoonskenmerken, normen, krachten en persoonlijke leiderschapsontwikkeling van de deelnemer. In dit trimester gaat het over de verschillende opvattingen over leiderschap in de school. • Wat zijn de opvattingen van leiderschap van de cursist?

- Welke gangbare concepten over leiderschap in de school zijn er?
- Wat zijn de kenmerken van goed leiderschap?
- Welke leiderschapsstrategieën en leiderschapsstijlen zijn er en hoe moet je deze inzetten?

Trimester 2: Communicatie

In dit trimester komen onderwerpen aan de orde als gesprekken met professionals en ouders, actief luisteren, feedback geven, vragen stellen, kritiekgesprek, slecht nieuwsgesprek, evaluatiegesprek, de middenmanager als leider van overlegsituaties.

Trimester 3: Schoolorganisatie en schoolcultuur

Onderwerpen in dit trimester zijn cultuur en structuur van de organisatie, factoren die de cultuur van de organisatie beïnvloeden, organisatieontwikkeling, managen van projecten en financiën.

2.2 Inhoud van de opleiding

Inhoud

De leiderschapspraktijken die Penta Nova hanteert in de opleiding Middenmanagement zijn gebaseerd op de Beroepsstandaard Schoolleiders PO van het Schoolleidersregister PO en de Beroepsstandaard Schoolleiders VO van de VO-raad. In de opleiding staat de ontwikkeling van deze leiderschapspraktijken en persoonlijke kwaliteiten, uitgewerkt op het niveau van de middenmanager, centraal. De opleiding Middenmanagement is een praktische opleiding, waarin de focus ligt op de instrumentele vaardigheden van de middenmanager.

Trimester 1. Visie op onderwijs en leiderschap

Dit trimester heeft als centraal onderwerp: visie op leiderschap, visie op onderwijs en de relatie tussen beide visies.

Visie op leiderschap

Dit trimester richt zich op diverse opvattingen over leiderschap in de school. Niet alleen leiderschapsvormen en -concepten worden besproken, ook de ontwikkeling van het eigen leiderschap wordt aan de orde gesteld. Kenmerken van goed leiderschap en diverse leiderschapsstrategieën worden belicht en je leert deze in de juiste situaties in te zetten in de eigen praktijk. Op basis van interactieve en reflectieve opdrachten ontwikkel je kennis en inzichten met betrekking tot je leiderschap en leiderschapsontwikkeling.



Visie op onderwijs

De onderwijsvisie geeft richting aan het bepalen van doelen en de resultaten van het onderwijs. Daarnaast geeft een gezamenlijke visie inspiratie en betekenis aan de teamleden: een visie werkt verbindend. Er wordt aandacht besteed aan de rol en verantwoordelijkheid die je als leider hebt bij het ontwikkelen en borgen van de visie op onderwijs. In de module wordt verder aandacht besteed aan verschillen in werkstijlen, kwaliteiten en valkuilen. Een middenmanager heeft te maken met een gemêleerd team en dient de kwaliteiten van het team op waarde te schatten en deze op een effectieve manier in te zetten ten behoeve van de leerlingen.

Het trimester 'Visie op onderwijs en leiderschap' wordt afgesloten met een paper, waarin je opgedane inzichten omtrent leiderschap koppelt aan je visie en de eigen schoolpraktijk. Daarnaast reflecteer op je leiderschapsituaties uit je praktijk aan de hand van een reflectiemodel.



Ik heb ontdekt welke leiderschapsstijl typerend voor mij is. Ik snap sommige reacties van mijn team op mijn leidinggeven nu veel beter.”



Trimester 2. Communicatie

De effectiviteit van een leidinggevende wordt in hoge mate bepaald door het vermogen om te communiceren. Begrijpen en begrepen worden blijkt een kunst in vrijwel elke organisatie. Het helder maken van belangen, verwachtingen en procedures kan ruis en conflicten voorkomen. Dit trimester omvat zowel kennis- als vaardigheidstraining op de volgende gebieden:

- Voeren van tweegesprekken
- Leiding geven aan een vergadering
- Inzicht in groepsprocessen
- Persoonlijke stijl van communicatie in relatie tot leidinggeven

Leren communiceren in een professionele cultuur begint met goed waarnemen en ontdekken hoe verschillend mensen en situaties zijn. Een effectief gesprek voeren begint daarom met een goede voorbereiding, waarbij er niet alleen naar de ander maar ook naar zichzelf gekeken dient te worden. Elk mens neemt immers 'gekleurd' waar, hij herkent wat hij heeft leren zien en handelt daarnaar. Kijken naar jezelf is een daarom onlosmakelijk onderdeel bij het ontwikkelen van communicatieve vaardigheden door middel van een reflectieve en onderzoekende houding.

In dit trimester verken je hoe je als middenmanager in de praktijk kunt bijdragen aan het ontwikkelen van een professionele cultuur. Binnen een professionele schoolcultuur spreken collega's elkaar aan op wat ze kunnen. Zij kunnen ook met elkaar bespreken wat ze (nog) niet kunnen. Je oefent met (twee) gesprekken en leert de spanning herkennen en hanteren wanneer er emoties ontstaan. De literatuur laat zien dat gesprekken een eigen karakter, afhankelijk van situatie en doel hebben, met diverse en herkenbare patronen qua emotie. Je



“

De opleiding heeft mij geleerd buiten de kaders te denken en op een andere manier naar een leidinggevende rol te kijken.”

leert verschillende typen gesprekken herkennen en vormgeven in opbouw en aandachtspunten. In deze module oefen je in het geven en ontvangen van feedback en het houden van een slechtnieuwsgeprek.

Daarnaast leer je een effectieve en interactieve teamvergadering concreet vorm te geven. In onderwijs organisaties wordt regelmatig vergaderd met teams en deelteams, overigens met wisselende betrokkenheid en successen. Deelnemers verlangen naar een heldere vergadering, waarin constructief met elkaar overlegd wordt en besluiten genomen kunnen worden, zodat de opbrengst van een vergadering het onderwijs en de organisatie ten goede komt. Naast het eigen maken van vergadertechnieken leer je als middenmanager leiding te geven aan een professionele dialoog in een lerende en onderzoekende school.

Coaching en coachend leidinggeven nemen een steeds grotere plaats in onderwijsorganisaties in. Het blijkt een goede methode te zijn om mensen in hun kracht te brengen, zodat zij zich verder kunnen ontwikkelen. In deze module verken je de principes en

toepassingsmogelijkheden van coaching en oefen je de kunst van het vragen stellen

Het trimester wordt afgerond met twee praktijkopdrachten:

- Het voorbereiden, voeren van en reflecteren op een professioneel tweegesprek;
- Het leiden van een vergadering en een reflectie op het eigen handelen daarin, gekoppeld aan vooraf gestelde ontwikkeldoelen.





Trimester 3. Schoolorganisatie en schoolcultuur

Centrale onderwerpen in dit trimester zijn structuur en cultuur van een schoolorganisatie. Onderwerpen die aan de orde komen zijn:

- Factoren die de cultuur beïnvloeden
- Organisatieontwikkeling en veranderingsprocessen
- Kwaliteitsontwikkeling
- Management van projecten
- Financiën

In dit trimester word je begeleid in het opstellen van een projectplan om een veranderingsproces zo goed mogelijk uit te lijnen (tevens eindopdracht). Het leidinggeven aan het veranderingsproces staat centraal. Ook reflecteer je op je eigen houding en die van collega's ten aanzien van veranderingen binnen jouw school. Daarnaast breng je de cultuur en structuur van jouw schoolorganisatie in kaart. De werkvormen zijn gericht op de vraag hoe een middenmanager de schoolcultuur en -structuur kan beïnvloeden.



In het kader van kwaliteitsontwikkeling verkrijgt je inzicht in het vormgeven, het ontwikkelen en het borgen van de onderwijskwaliteit in jouw school. Er is tevens aandacht voor (het ontwikkelen van) je persoonlijke visie op kwaliteitszorg en hoe je door omgaan met data een onderzoekende cultuur in jouw school kunt stimuleren.

Tot slot worden financiële consequenties van trends binnen het onderwijs en het beleid daarop verkend. Je verkrijgt inzicht in hoe onderwijskundige ontwikkeling (trends) en financiën, inclusief de inzet van personeel zo goed mogelijk op elkaar worden afgestemd en voegt naar aanleiding van deze opleidingsdag een financiële paragraaf toe aan je eindopdracht.

“

Het leren met en van
elkaar is zinvol en
boeiend.”



2.3 Didactische opzet

De didactiek van de opleiding Middenmanagement is gebaseerd op een sociaal-constructivistische definitie van leren. Daarbij worden de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- leren is een sociaal proces, waarin lerenden door middel van dialoog en interactie samen kennis creëren;
- zij doen dit door aan concrete ervaringen betekenis te verlenen of bestaande betekenissen te herstructureren;
- dit proces verloopt in zekere mate zelfsturend, de lerenden zijn actief en zelfregulerend.

In de opleiding Middenmanagement wordt bovenstaande didactiek vertaald in de volgende ontwerpprincipes, gegroepeerd naar bovengenoemde uitgangspunten:

Leren is een sociaal proces

- Collectief leren; leren van en met elkaar

Betekenis verlenen

- *Integratie van kennis*

De wisselwerking tussen en de integratie van de verschillende soorten kennis vormt een belangrijk uitgangspunt van de didactiek van deze opleiding.

- *Relevantie en inbedding*

De (instrumentele) leervragen van de cursist vanuit zijn eigen werksituatie zijn relevant en geven betekenis aan de opleiding, maar ook de opleiding stelt eisen aan de werkplek.

- *Complexiteit*

In de opleiding Middenmanagement staan de basisvaardigheden en de basiskennis centraal.

Zelfsturing

- *Evidence based learning*

De middenmanager ontwikkelt tijdens de opleiding een onderzoekende houding, met name door het ontwikkelen van reflectievaardigheden.

- *Activerende didactiek*

In de opleiding Middenmanagement worden werkvormen toegepast die een aanzienlijke inbreng van studenten vragen.

- *Zelfsturing*

In de opleiding Middenmanagement is er vooral sprake van een docentgestuurd programma.

De zelfsturing van de student ligt vooral op het vlak van het verwerken van de opdrachten in de praktijk.



“

Ik kan de dingen
die ik leer, meteen
toepassen in mijn
onderwijspraktijk”



2.4 Werkvormen

Studentgroepen

Studenten doorlopen het grootste deel van de opleiding als groep. Uit ervaring blijkt dat studenten elkaar motiveren en stimuleren tot ontwikkeling. Vertrouwen in elkaar en ontvangen van ontwikkelingsgerichte feedback is hierbij een belangrijke factor.

Begeleiding

Tijdens de opleiding komt de student in aanraking met verschillende docenten. De opleiding Middenmanagement heeft een kerndocent die gedurende de gehele opleiding het aanspreekpunt is voor de studenten. De lessen worden verzorgd door de kerndocent en door vakdocenten. In voorkomende gevallen wordt een specialist uitgenodigd voor het verzorgen van een gastles.

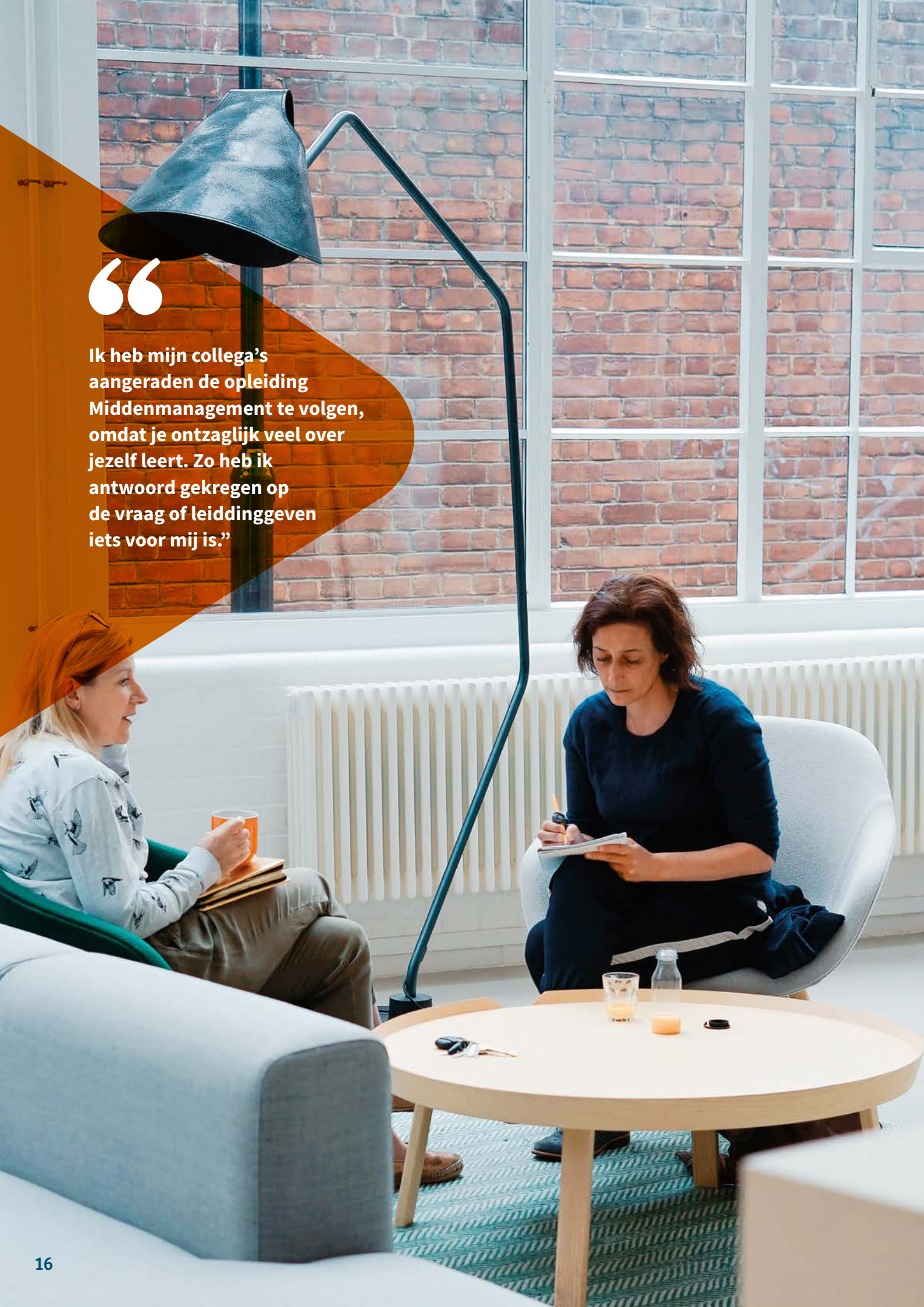
Zelfstudie

Onder zelfstudie wordt verstaan de activiteiten en opdrachten die door de student thuis of in zijn werkring uitgevoerd worden, zowel zelfstandig als in samenwerking met anderen.

Aanwezigheidsplicht

Van de studenten wordt verwacht dat zij alle lesdagen aanwezig zijn. Bij calamiteiten wordt een passende oplossing gezocht.





“

Ik heb mijn collega's
aangeraden de opleiding
Middenmanagement te volgen,
omdat je ontzaglijk veel over
jezelf leert. Zo heb ik
antwoord gekregen op
de vraag of leidinggeven
iets voor mij is.”

2.5 Toetsing

Toetsing als onderdeel van het leerproces

In de opleiding Middenmanagement beschouwen we toetsing als een belangrijk onderdeel van het leerproces. Met toetsen en opdrachten worden de volgende drie primaire doelen nagestreefd: werken, leren, ontwikkelen. Werkopdrachten, leeropdrachten en toetsopdrachten wisselen elkaar dan ook regelmatig af.

Werkopdrachten

Werkopdrachten hebben als doel een bruikbaar resultaat op te leveren met als oogmerk dit resultaat daadwerkelijk te gebruiken. De student verricht als werknemer bepaalde opdrachten en door het uitvoeren van deze opdrachten bekwaamt hij zich verder in zijn beroep.

Leeropdrachten

Leeropdrachten hebben primair als doel de student te laten leren. Daarom worden er per opdracht leerdoelen gespecificeerd waaraan beoordelingscriteria zijn gekoppeld. Bij een leerdoel gaat het in de eerste plaats om het ervaren en het oefenen van of het kennismaken met bepaalde competenties, vaardigheden, kennis of beroepsproducten. Bij leeropdrachten staat het leerrendement voorop en niet zoals bij werkopdrachten de

kwaliteit van het concrete resultaat. Leeropdrachten kunnen de volgende vormen hebben:

- kennisgerichte leeropdrachten (bijvoorbeeld studieopdrachten);
- vaardigheidsgerichte leeropdrachten (bijvoorbeeld opdrachten die verstrekt worden in vaardigheidstrainingen);
- competentiegerichte leeropdrachten (hierbij werkt de student aan beroepsproducten, net als bij werkopdrachten. Kenmerkend verschil is dat bij werkopdrachten het beroepsproduct doel op zich is, terwijl bij leeropdrachten het beroepsproduct een middel is om iets te leren.

Toetsopdrachten

Een toetsopdracht heeft primair als doel om de prestatie van de student te toetsen aan specifieke, vooraf geformuleerde criteria. Een toetsopdracht staat ten dienste van het leerproces en hangt er nauw mee samen. Toetsopdrachten zijn cruciaal bij de start van leeractiviteiten. Competentiegericht leren gaat immers uit van de vragen: wat kun je al en hoe kun je dat nog verbeteren? Om die vragen goed te beantwoorden is een toetsopdracht het meest effectieve instrument. Toetsopdrachten worden dan ook voor twee doelen ingezet: om het leerproces te volgen en ter afsluiting van het leerproces.

2.6 De beroepsstandaard

De Beroepsstandaard Schoolleiders PO van het Schoolleidersregister PO en de Beroepsstandaard Schoolleiders VO van de VO-raad vormen de basis van deze opleiding. In de opleiding staat de ontwikkeling van deze leiderschapspraktijken en persoonlijke kwaliteiten, uitgewerkt op het niveau van de middenmanager, centraal. Na het volgen van de opleiding heeft de student zich ontwikkeld in:

Leiderschapspraktijken

- Leidinggeven aan visiegestuurd werken
- Leidinggeven aan de ontwikkeling van medewerkers
- Leidinggeven aan de schoolontwikkeling
- Leidinggeven aan de onderwijskwaliteit
- Leidinggeven aan verbinding met de (bredere) omgeving

Persoonlijke kwaliteiten

- Cognitieve kwaliteiten
- Zingevende kwaliteiten
- Sociale kwaliteiten
- Psychologische kwaliteiten



3. Praktische informatie

3.1 Doelgroep, intake en uitstroom

Doelgroep

De opleiding Middenmanagement van Penta Nova is voor ambitieuze docenten, intern begeleiders, bouwcoördinatoren uit het po en ambitieuze docenten, teamleiders, sectieleiders, coördinatoren uit het vo/mbo, die al een middenmanagementfunctie hebben of die een dergelijke functie ambiëren. Je wilt je bekwalen in het voeren van lastige gesprekken, leiden van vergaderingen, aansturen van veranderingen in een project; daarnaast word je je bewust van je visie op leiderschap.

Intake

Voorafgaand aan de intake vult de kandidaat een intakeformulier in. Het intakeformulier vormt de basis voor het intakegesprek met een kerndocent van de opleiding. In het intakegesprek worden de verwachtingen van de opleiding en de kandidaat uitgesproken en op elkaar afgestemd.

Afronding

Studenten die de opleiding positief afsluiten worden opgenomen in het Abituriënten-register en ontvangen een officieel erkend diploma van de Stichting Post Hoger Beroeps Onderwijs Nederland (SPHBO). De opleiding Middenmanagement is officieel geregistreerd als registeropleiding bij het Centrum voor Postinitieel Onderwijs Nederland (CPION). Zie www.cpion.nl.





“

Binnen de trimesters is van te voren goed duidelijk wat er van je verwacht wordt, zodat helder is waar de pieken zitten in de opleiding en deze goed te combineren is met baan en gezin.”

3.2 Omvang, investering, lesdagen en locaties

Investering

Voor 2022-2023 betaal je € 4.240,- inclusief lunch, koffie/thee.

Voor de aanschaf van boeken houd je rekening met een bedrag van ca. € 250,-

De opleiding Middenmanagement is een onbekostigde opleiding. Dit betekent dat de overheid geen kosten voor haar rekening neemt. Wel zijn er in de lumpsum financiering van schoolbesturen jaarlijks gelden opgenomen voor scholing van het management.

Opleidingsplaatsen

Penta Nova gaat uit van groepen van ten minste zestien studenten en maximaal 24 studenten. Bij de indeling wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met je voorkeur qua leslocatie. De opleiding Middenmanagement kent een variant voor het po en een variant voor het vo/mbo.

Leslocaties en lesdagen

De opleiding **Middenmanagement PO** start in september. De lesdag is afhankelijk van de leslocatie. Lestijden zijn tussen 9.30 en 16.30 uur.

De opleiding kun je volgen bij:

- Hogeschool de Kempel (Helmond, woensdag)
- Christelijke Hogeschool Ede (Ede, woensdag)
- Hogeschool Viaa (Zwolle, woensdag)
- Marnix Academie (Utrecht, woensdag)
- Hogeschool Inholland (Rotterdam, dinsdag)
- Hogeschool Leiden (Leiden, donderdag)
- Driestar Hogeschool (Gouda, woensdag)

De opleiding **Middenmanagement VO/MBO** kun je volgen bij de Marnix Academie in Utrecht. De lesdag is maandag of woensdag van 9.30 tot 16.30 uur.



Het studiejaar is verdeeld in trimesters met elk een eigen thema. Elk trimester heeft 5 lesdagen.

Trimester		Start
1	Visie op onderwijs en management	september
2	Communicatie	eind november
3	Schoolorganisatie en schoolcultuur	eind februari

Bij voldoende aanmeldingen voor een bepaalde locatie gaat de opleiding van start. Besturen kunnen een in-company traject arrangeren.

Het rooster is medio mei beschikbaar op www.pentanova.nl

“

Ik vond de opleiding heel waardevol, en vooral ook dat ik teamleiders van andere scholen heb leren kennen. Met sommige heb ik nog steeds contact.”



“

Het contact met de kerndocent verliep heel prettig. Door omstandigheden kon ik de opleiding niet doen zoals gepland. De kerndocent heeft met mij meegedacht en ervoor gezorgd dat ik uiteindelijk mijn diploma behaalde.”



3.3 Studielast, opdrachten

Studielast

De opleiding Middenmanagement is een opleiding van 15 European Credits (ECTS). Een ECTS staat voor 28 uur studiebelasting gemiddeld; voor de gehele opleiding moet je rekenen op 420 uur studiebelasting.

Praktijk en opdrachten

Elk trimester heeft vijf contactdagen. Daarnaast zijn er opdrachten die uitgevoerd dienen te worden in de eigen praktijk en literatuuropdrachten. Elk trimester wordt afgerond met een integrale toetsopdracht.

3.4 Aanmelden en aanvullende informatie

Aanmelden

Je kunt je aanmelden via het aanmeldingsformulier op de website www.pentanova.nl. Wij adviseren je je zo vroeg mogelijk aan te melden, bij voorkeur voor 1 juni, zodat de intakeprocedure nog voor de zomervakantie kan worden afgerond.

Wat gebeurt er als je je hebt ingeschreven?

- Je ontvangt een bevestiging van jouw aanmelding met een intakeformulier;
- Je wordt uitgenodigd voor een intakegesprek;
- Je ontvangt bericht over je toelating en je lesplaats, alsmede een bevestiging van inschrijving en een literatuurlijst.
- Je ontvangt een factuur voor het betalen van de opleiding.
- Voor of bij de start van de opleiding ontvang je alle verdere gegevens.

Vorbereiding op de eerste bijeenkomst

Je ontvangt uiterlijk in augustus een uitnodiging voor de eerste bijeenkomst in september. Verder kun je je voorbereiden door de toegestuurde informatie zorgvuldig door te lezen en de boeken te verkennen.

Informatie

Voor algemene informatie kun je contact opnemen met het Servicebureau van Penta Nova:

Telefoon: 030 275 35 80

E-mail: info@pentanova.nl

Website: www.pentanova.nl

Voor inhoudelijke informatie over de opleiding kun je contact opnemen met de opleidingscoördinator Middenmanagement, Kees van der Vloed.

Telefoon: 06 52 58 11 44

E-mail: k.vdvloed@hsmarnix.nl

Algemene voorwaarden

Bij de inschrijving voor de opleiding Middenmanagement zijn de algemene voorwaarden van Penta Nova van toepassing. Deze kun je vinden op de website www.pentanova.nl of opvragen bij het Servicebureau van Penta Nova.



PentaNova[☆]

Servicebureau Penta Nova

Email: info@pentanova.nl

Telefoon: 030 275 35 80

Newtonlaan 201
3584 BH Utrecht

Postbus 85002
508 AA Utrecht

De zeven hogescholen van Penta Nova:



marnix academie



pentanova.nl

