van maerlant lyceum

Verslag interviews met 9 medewerkers en 2 leerlingen van het Van Maerlantlyceum Eindhoven

Een vast onderdeel bij de begeleiding van procedures werving & selectie is het afnemen van interviews met een aantal functionarissen en in dit geval ook leerlingen van de school. Dit document bevat de opbrengst van interviews met 9 medewerkers en 2 leerlingen van het Van Maerlantlyceum in Eindhoven. Het interview is bedoeld om informatie te verzamelen onder andere voor het opstellen van het school- en functieprofiel betreffende de *vacature afdelingsleider havo bovenbouw (klas 4 en 5) tevens projectleider NPO.* De medewerkers en leerlingen zijn via hun rector uitgenodigd voor deelname aan de interviews. De interviews hebben op school plaats gevonden op dinsdag 13 september 2021. Daar waar de hij-vorm gebruikt wordt, kan natuurlijk ook 'zij' gelezen worden.

Aan de interviews hebben meegewerkt:
- de huidige afdelingsleider
- twee afdelingsleiders vwo
- twee conrectoren (h/v)
- twee leerlingondersteuners zorg
- de voorzitter van de MR
- een mentor
- twee leerlingen uit havo 4

Tijdens de interviews zijn de volgende vragen gesteld:
- Waar kan/mag het Van Maerlantlyceum trots op zijn? Wat gaat er goed?
- Wat gaat nog niet goed/wat kan er beter? Wat behoeft (extra) aandacht?
- Wat ga je verliezen bij het vertrek van de huidige afdelingsleider?
- Wat brengt de nieuw te benoemen afdelingsleider mee?
- Welke opdracht zou je de nieuw te benoemen afdelingsleider mee willen geven?
- Welke kritische succesfactoren bepalen het functioneren van de nieuw te benoemen afdelingsleider?
- Over welke competenties dient de afdelingsleider te beschikken?
- Welke persoonlijkheidskenmerken passen bij de school/de afdeling?

• Versteege Search
KvK 52880761
BTW NL850645633B01
IBAN NL84 RABO 0120 8128 19
www.versteege-search.nl

• Hoofdvestiging Enschede
Wethouder Beversstraat 185
7543 BK Enschede
T 053-200 03 70
E info@versteege-search.nl

• Vestiging Almere
Veluwezoom 5
1327 AA Almere
T 036-200 55 97
E info@versteege-search.nl

Waar kan/mag het Van Maerlantlyceum trots op zijn? Wat gaat er goed?
Opvallend is dat er een grote mate van overeenkomst is tussen de antwoorden die de deelnemers aan het interview hebben gegeven.
De volgende onderwerpen kwamen aan de orde.

Allereerst is men trots op de open sfeer binnen de school. Wederzijdse tolerantie is een belangrijke waarde en wordt door de medewerkers en leerlingen daadwerkelijk ervaren: 'Je kunt echt je zelf zijn ongeacht je geaardheid en voorkeuren.' Dat geeft een gevoel van veiligheid. Daarnaast krijgen de leerlingen veel kansen om naast het reguliere curriculum keuzes te maken: verbreden en verdiepen. Uit het interview met de leerlingen werd duidelijk dat zij daar graag gebruik van maken. Medewerkers ondersteunen elkaar en men ziet de school als een collectief.

Het samen werken aan een cultuur van elkaar aanspreken (feedback geven en ontvangen) wordt als positief ervaren. Die aanspreekcultuur bijdraagt aan een open sfeer en een veilig klimaat. Men is zich ervan bewust dat daar zeker nog stappen te zetten zijn en dat het niet altijd eenvoudig is, maar de ingeslagen koers wordt breed gedragen. Tijdens teambijeenkomsten en binnen het managementteam ziet men goede aanzetten hiertoe.

De wijze waarop men op de Corona-uitbraak heeft geanticipeerd, verdient veel waardering. Mede omdat er al een goede infrastructuur aanwezig was, heeft de school in korte tijd een antwoord kunnen geven op de lockdown door het aanbieden van lessen op afstand. Er zijn geen lessen uitgevallen. De school heeft in dat kader een voorbeeldrol binnen de regio.

Trots is men op het schoolplan waarbij iedereen de kans heeft gehad een inbreng te hebben. Door zowel interne als externe belanghebbenden (collega's, ouders e.d.) te betrekken bij het vormgeven van het schoolplan, is er voldoende draagvlak om het eigen onderwijs de komende jaren vorm te geven.

De aanstaande nieuwbouw wordt als een kans gezien de ingezette onderwijsontwikkeling vorm te geven. De aanpak van het NPO sluit goed aan bij de ingeslagen koers van de school. De (extra) zorg voor de leerlingen is goed op orde en wordt mede vormgegeven door hooggekwalificeerde zorgbegeleiders die steeds weer op zoek zijn naar een goede aansturing van de zorg op elk niveau. Al met al heeft het Van Maerlantlyceum de laatste jaren een duidelijk(er) en herkenbaar gezicht gekregen.

Wat kan er beter? Wat behoeft (extra) aandacht?
Van belang is dat wat we doen, goed doen: niet te veel tegelijk en afmaken waaraan we begonnen zijn. Het vormgeven van het schoolplan vraagt om voortdurende aandacht. Hetzelfde geldt voor de cultuurverandering die men voorstaat: de aanspreekcultuur. Men is zich ervan bewust dat dat niet vanzelf gaat. De aanstaande nieuwbouw zal de komende periode veel vragen van alle betrokkenen. Op dit moment is nog niet duidelijk waar de lessen tijdens de nieuw- en verbouw gegeven zullen worden. Er zijn verschillende mogelijkheden, maar al die mogelijkheden zullen een beroep doen op de creativiteit en het doorzettingsvermogen van iedereen die bij de school betrokken is.

Toch geeft de getoonde aanpak en creativiteit tijdens de lockdown reden tot optimisme in dat verband. Het is van belang de lange(re) termijn steeds voor ogen te houden.

De school heeft veel zaken goed op orde en dat vraagt om een voortdurende goede ondersteuning op ieder niveau. De basis moet op orde zijn en blijven en nieuwe ontwikkelingen dienen goed ondersteund te worden (roosters, Magister e.d.). Dat blijft een uitdaging.

De leerlingen geven aan dat ze behoefte hebben aan meer duidelijkheid met betrekking tot de aanpassingen van de (hoeveelheid) toetsen en de herkansingen en het formatief toetsen en handelen.

Wat ga je verliezen bij het vertrek van de huidige afdelingsleider?
In algemene zin geeft men aan dat met het besluit van de huidige afdelingsleider om andere werkzaamheden binnen de school op te pakken (i.c. nieuwbouw), een goede afdelingsleider vertrekt.

Hij wordt omschreven als open collega met oog voor de collega's en leerlingen, die zichtbaar is en anderen ondersteunt waar het nodig is. Hij heeft veel kennis van zaken, is een echte doorpakker en praktisch ingesteld. Met zijn optimisme en positieve kijk kan hij collega's motiveren; opvallend is dat zijn vermogen te relativeren (hij is relaxed) als een belangrijke en aanvullende kwaliteit binnen het MT, vaak genoemd wordt.

Wat brengt de nieuw te benoemen afdelingsleider mee?
De nieuwe afdelingsleider heeft duidelijk affiniteit met havoleerlingen en wil zich samen met de afdelingsleider havo ob inzetten om de havo een eigen(tijds) gezicht te geven. Daarbij is hij een sparringpartner voor zijn collega-afdelingsleider en andersom. De extra zorg die leerlingen nodig hebben weet hij samen met directbetrokkenen vorm te geven, waarbij taken en verantwoordelijkheden goed ingekaderd zijn.

De nieuw te benoemen afdelingsleider onderschrijft de onderwijskundige koers van de school en is in staat om die samen met het daarmee samenhangende NPO uit te voeren. De piketpaaltjes zijn reeds geslagen. Hij is sterk in het implementeren van de gekozen koers en kan verantwoordelijkheid nemen voor de concrete invulling daarvan.

Hij is zichtbaar en voelt zich thuis binnen de cultuur van de school en is een teamspeler. De leerlingen benadrukken het zichtbaar en benaderbaar zijn voor de leerlingen, waarbij hij de leerlingen als serieuze gesprekspartners ziet.

De afdelingsleider is in staat om in tijden van turbulentie richting te geven en de gekozen koers te bewaken, waarbij hij goed zicht heeft op wat er binnen de organisatie en bij collega's speelt.

Welke opdracht(en) wil je de nieuw te benoemen afdelingsleider meegeven?
Bij de vorige vraag wordt al impliciet antwoord gegeven op deze vraag. Kort geformuleerd wordt van de nieuw te benoemen afdelingsleider gevraagd:

- De havo op een eigenen passende wijze verder te profileren.
- Het schoolplan en de plannen vanuit het NPO te implementeren c.q. concreet gestalte te geven en toe te zien op de vorderingen die in dat verband gemaakt worden en daar verantwoordelijkheid voor te nemen.
- Een bijdragen te leveren aan de ingezette cultuurverandering.
- Een sparringpartner te zijn voor de collega's in het MT en de directie.
- Een rolmodel te zijn voor de collega's en leerlingen.

Welke kritische succesfactoren bepalen het functioneren van de nieuw te benoemen afdelingsleider?
Over het algemeen geven de medewerkers aan dat ze het belangrijk vinden dat de nieuw te benoemen afdelingsleider nieuwsgierig is en zich laat verwonderen door wat hij op het Van Maerlantlyceum aantreft: het stellen van goede vragen aan de medewerkers van de school is in dat kader van belang. Op die manier kan hij een bijdrage leveren aan het nog beter maken van de school: in gang gezette ontwikkelingen vormgeven, continueren, versterken en bestendigen. Daarbij maakt hij gebruik van de kwaliteiten en talenten van zijn team.
Door oog te hebben voor de cultuur van het Van Maerlantlyceum kan de afdelingsleider met een eigen (frisse) blik samen met de medewerkers kijken naar de toekomst en daarmee vormgeven aan onderwijs passend bij de leerlingen van het Van Maerlantlyceum in het algemeen en van het havo in het bijzonder. Hij zal daarover helder communiceren, (voorgenomen) besluiten eenduidig beargumenteren en zorgdragen voor een goede balans tussen sturen en ruimte bieden. De medewerkers staan open voor ideeën en zien de mogelijke waarde van een blik van buiten. Hij is in staat kwaliteiten en talenten binnen de school te zien en in te zetten bij het realiseren van de gekozen koers en cultuur.
Hij is in staat kritiek te ontvangen en feedback te geven (daarbij hoort zeker het regelmatig uitspreken van waardering) en weet de professionele cultuur die daarbij hoort te versterken. Hij is open en betrouwbaar: doen wat je zegt en zeggen wat je doet!

Over welke competenties dient de afdelingsleider te beschikken?
Uit de gesprekken met de medewerkers blijkt dat de competenties (zachte criteria) die genoemd worden in het school- en functieprofiel goed dekkend zijn voor de gedachten die daarover bij de medewerkers leven. Het volstaat om daarnaar te verwijzen.

Welke persoonlijkheidskenmerken passen bij de school?
De afdelingsleider is inspirerend, in staat te reflecteren op zijn eigen functioneren, heeft lef en kan doorpakken. Hij is gestructureerd en analytisch. Hij weet de koers van de school helder voor het voetlicht te brengen, te beargumenteren en bovenal concreet vorm te geven. Hij is empathisch en gericht op samenwerking, waarbij humor een belangrijke kracht is. Hij ziet de mens binnen de organisatie.

14 september 2021
Martin Hulsen
Adviseur Versteege Search