



Verslag interviews met zes medewerkers van Het Hogeland College in Warffum

Inleiding

Een vast onderdeel van de begeleiding van procedures werving & selectie is het afnemen van interviews met een aantal functionarissen van de school. Dit document bevat de opbrengst van interviews met zes medewerkers van Het Hogeland College te Warffum. De interviews zijn bedoeld om informatie te verzamelen, onder andere voor het opstellen van het school- en functieprofiel betreffende de *vacature teamleider havo/vwo bovenbouw*.

De medewerkers hebben zich na een oproep van de conrector onder het personeel aangemeld voor deelname aan het interview. De interviews hebben plaatsgevonden op donderdag 13 mei en dinsdag 18 mei jl. via Teams.

De gesprekken verliepen in een ongedwongen, prettige sfeer en leverden een helder beeld op.

Vooraf gaande aan de interviews heeft een gesprek plaats gevonden met de Mariët de Jongen (conrector Warffum) en Karjan Hulsinga (stafmedewerker P&O en algemeen beleid). Daar waar de hij-vorm gebruikt wordt, kan natuurlijk ook 'zij' gelezen worden.

Aan de interviews hebben meegewerkt:

- Decaan, docent LO, lid ontwerpgroep "de School van Morgen"
- Docent maatschappijleer en ICT-vaardigheden, lid ontwerpgroep "de School van Morgen".
- Roostermaker/lid OOP
- Coördinator leerlingenzaken, leerlingencoach BB, docent LO
- Vertrouwenspersoon, leerlingencoach havo-4 en docent drama/CKV
- Voorzitter MR, docent beeldende vakken

Tijdens de interviews zijn de volgende vragen gesteld

- ✓ Waar kan/mag Het Hogeland College in Warffum trots op zijn? Wat gaat er goed?
- ✓ Wat kan er beter? Wat behoeft (extra) aandacht?
- ✓ Wat ga je missen bij het vertrek van de huidige teamleider havo/vwo bovenbouw?
- ✓ Welke opdrachten zou je de nieuw te benoemen teamleider mee willen geven?
- ✓ Welke kritische succesfactoren bepalen het functioneren van de nieuw te benoemen teamleider?
- ✓ Over welke competenties dient de teamleider te beschikken?
- ✓ Welke persoonlijkheidskenmerken passen bij de school?

Waar kan/mag Het Hogeland College trots op zijn? Wat gaat er goed?

Alle medewerkers geven aan dat Het Hogeland College te Warffum een open en prettige school is, waar zowel medewerkers als leerlingen zich thuis voelen en gezien worden. De school heeft oog voor de menselijke maat waardoor er een veilig klimaat heerst. Er wordt gestreefd naar het leveren van maatwerk voor de leerlingen en het organiseren van activiteiten buiten de lessen om: ruimte voor differentiatie.

De leerlingen worden als prettig en vriendelijk (“aaibaar”) ervaren, al geldt voor veel van de leerlingen dat ze redelijk beschermd opgroeien: de grote wereld roept.

De open cultuur en de schoolgrootte dragen bij aan de ruimte die men voelt om elkaar aan te spreken. De laatste jaren is er sprake van een meer professionele cultuur in dat verband. Medewerkers en leerlingen voelen zich welkom en men is bereid elkaar te steunen waar nodig.

Men is zich bewust van de noodzaak het onderwijs eigentijds te maken en daaraan een bijdrage te leveren. De noodzaak voor een heldere profilering wordt gedeeld.

Wat kan er beter? Wat behoeft (extra) aandacht?

Het karakter van de leerlingenpopulatie vraagt naast kwalificatie zeker aandacht voor socialisatie en persoonsvorming, zodat de leerlingen in brede zin voorbereid worden op de zich snel ontwikkelende buitenwereld. Daar wordt door middel van de oriëntatie op “de school van straks” werk van gemaakt. Dat geldt ook voor het coachend mentoraat.

Door de ontwikkelingen rondom Corona wordt veel van het team én de leerlingen gevraagd. Voorkomen moet worden dat de in gang gezette ontwikkelingen ondersneeuwen terwijl er ook aandacht moet zijn voor wat de actuele situatie van het team vraagt (ervaren werkdruk). In dat verband is het van belang om de nieuwe ontwikkelingen goed op de rails te zetten en te houden: een goede balans tussen ontwikkelen, borgen waar nodig en versnellen waar het kan. Door een goede onderlinge communicatie kunnen de betrokkenen meegenomen worden bij deze ontwikkelingen. Het durven delegeren en het geven van vertrouwen wordt op prijs gesteld.

Het gevaar bij onderwijsontwikkelingen is dat er vaak veel tegelijk wordt aangepakt. Het stellen van prioriteiten en afbakenen van hetgeen wordt opgepakt verdient in dat kader ook aandacht.

De laatste jaren zijn er nogal wat wisselingen binnen het MT geweest. De benaderingswijze van het huidige MT wordt duidelijk gewaardeerd.

De nieuw te benoemen teamleider dient zich voor langere tijd aan de school te verbinden. In het kader van de krimp is het van belang de medewerkers tijdig te informeren over hun perspectief. Men ervaart dat er in dat verband al goede stappen gezet zijn.

Tot slot wordt benadrukt dat de zorg voor de leerlingen een blijvend punt van aandacht is, zowel in benaderingswijzen als formatief. Voorkom dat de spreiding over verschillende teamleden van de verschillende aandachtsgebieden (dyslexie, autisme e.d.) leidt tot versnippering van de zorg. Bij de leerlingen spelen vaak meer kwesties (achter de voordeur) dan men op het eerste oog zou verwachten.

Wat ga je missen bij het vertrek van de huidige teamleider havo/vwo bovenbouw

Alle medewerkers betreuren het vertrek van de zittende teamleider, die zich binnen de school op een mooie manier ontwikkeld heeft. De vertrekkende teamleider heeft goed zicht

op wat er speelt. Hij geeft mensen de ruimte en vertrouwen en kan wanneer nodig doorpakken.

Hij is empathisch en kan goed luisteren. Ook is hij in staat feedback te geven én te ontvangen. Hij kan nieuwe ontwikkelingen in gang zetten en monitoren en is daarbij inspirerend. Hij kan goed samenwerken.

Het zal duidelijk zijn dat bovengenoemde competenties en vaardigheden graag teruggezien worden bij de nieuw te benoemen teamleider, al vindt men dat men niet op zoek moet gaan naar een kopie van de huidige teamleider. De nieuwe teamleider is van harte welkom en krijgt de ruimte om te wennen, te leren en zich te ontwikkelen!

Welke opdracht(en) zou je de nieuw te benoemen teamleider mee willen geven?

- Hij voelt zich betrokken bij havo en vwo en geeft vorm aan de in gang gezette onderwijsontwikkelingen c.q. koers op Het Hogeland College. Hij weet daarbij zijn eigen deskundigheid in te zetten om deze ontwikkelingen te versterken en te borgen.
- Hij is in staat de onderwijsontwikkelingen goed te begeleiden: borgen waar kan, pas op de plaats waar nodig en versnellen als het verantwoord is.
- Hij ziet de kwaliteiten in zijn team, kan delegeren en geeft vertrouwen.
- Hij is nieuwsgierig, empathisch, stelt vragen en stelt zich luisterend op.
- Hij is toegankelijk en zichtbaar voor collega's en voor leerlingen en weet mensen te inspireren. Hij hanteert korte lijnen en weet te verbinden. Hij ziet de mens binnen de school.
- Hij kan waar nodig doorpakken en besluiten nemen.
- Hij is bereid feedback te geven en te ontvangen en is in die zin een rolmodel.
- Hij heeft oog voor de (leerlingen)zorg en versterkt die waar nodig.
- Hij draagt bij aan een goede samenwerking binnen het MT en het team.
- Hij voelt zich samen met de teamleider onderbouw verantwoordelijk voor een samenhangend onderwijs- en begeleidingsaanbod dat rekening houdt met de verschillen tussen de leerlingen.
- Hij onderkent dat heldere en transparante communicatie voorwaarde is voor goede samenwerking en teamvorming en is bereid zich daarvoor in te zetten.

Welke kritische succesfactoren bepalen het functioneren van de nieuw te benoemen teamleider havo/vwo bovenbouw?

Van belang is dat de nieuw te benoemen teamleider zich thuis voelt binnen de cultuur van Het Hogeland College en waardering heeft voor de kleinschaligheid van de school c.q. de menselijke maat, waarbinnen men bereid is elkaar te steunen en waar de leerling centraal staat en kansen krijgt.

De nieuwe teamleider is een teamspeler en vormt samen met de andere leden van het MT een krachtig team waarin men van elkaar leert en elkaar inspireert.

De teamleider is zich bewust van zijn rol/positie en geeft daar op een open wijze vorm aan. Dat betekent dat hij anderen betreft bij de vormgeving van het Hogeland College en verantwoordelijkheden deelt. Waar nodig neemt hij besluiten (geen hiërarchische benadering van het team) en is in staat die helder te verantwoorden.

Hij communiceert helder over zijn eigen functioneren en dat van zijn collega's: hij kan feedback ontvangen en geven.

De teamleider neemt de tijd om de school te leren kennen en deskundigheid met het team te delen: "het hoeft niet allemaal in een keer voor elkaar te zijn, er is ruimte om te leren en te integreren", zo stellen de medewerkers.

De nieuwe teamleider zal zich voor langere tijd verbinden aan de school.

Over welke competenties dient de teamleider 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 teamleider is inspirerend, in staat te reflecteren op zijn eigen functioneren, heeft lef en kan doorpakken. Hij weet zijn visie en besluiten helder voor het voetlicht te brengen en te beargumenteren. Hij ziet de mens binnen de organisatie en weet de verschillen te benoemen en te waarderen. Draagkracht van het team is voor hem een belangrijke indicator. Hij is empathisch en gericht op samenwerking, waarbij humor een belangrijke kracht is.

18 mei 2021

Martin Hulsen,
adviseur EVS