

Profielschets

Directeur Rotterdams Vakcollege De Hef

(1,0 fte; S14.)

Het Rotterdams Vakcollege De Hef (RVC De Hef) zoekt met ingang van 1-8-2020 een nieuwe directeur. Deze profielschets bevat achtergrondinformatie en beschrijft de kern van het profiel van de directeur die we zoeken. Meer gedetailleerde informatie over [RVC De Hef](#) is beschikbaar via de website. RVC De Hef is onderdeel van Scholengroep Nieuw Zuid en valt onder het bevoegd gezag van het Openbaar Onderwijs Rotterdam ([BOOR](#))

School

RVC De Hef is een brede vakschool in Rotterdam-Zuid met een openbare identiteit. Ruim 80 professionals bieden vakonderwijs aan ruim 400 leerlingen in alle leerwegen van het vmbo. De school heeft de profielen E&O, Z&W en Techniek (BWI en PIE). Ook wordt onderwijs verzorgd aan zo'n 100 leerlingen die kort in Nederland zijn, in haar Internationale Schakelklassen (ISK).

RVC De Hef wil leerlingen een goede basis geven voor een kansrijke toekomst en een zelfstandige plek in de maatschappij. 'De Hef' staat dan ook symbool voor de brugfunctie die de school in verschillende opzichten heeft: In de doorlopende leerlijn van basis- naar beroepsonderwijs, in het ondersteunen van jongeren om hun weg te vinden in de huidige en toekomstige samenleving, en hen voorbereiden op een plaats op de arbeidsmarkt. Kernwaarden voor de school zijn aandacht, kwaliteit, verbinding en veiligheid. Essentiële waarden die passen bij behoeften van de doelgroep van leerlingen en de ontwikkeling die zij doormaken. De school probeert daar invulling aan te geven door goed onderwijs te bieden waarin talent, respect en zelfstandigheid centraal staan.

De context

In Rotterdam is RVC De Hef een gevestigde school 'op Zuid', die met alle andere onderwijspartners voor de opgave staat om goed onderwijs in Rotterdam Zuid¹ te realiseren.

Dat is geen gemakkelijke opdracht. School en onderwijs hebben in het leven van de jongeren op Zuid de belangrijke functie een veilige en betrouwbare omgeving te bieden waarin er alle kansen zijn om te groeien. De complexiteit van de (sociale)problematiek van jongeren stelt hoge eisen aan de bekwaamheid van professionals en het pedagogische en didactische klimaat in de school. Zowel voor ervaren als voor onervaren docenten betekent dat veel in hun lespraktijk. Datzelfde geldt voor de professionals in ondersteuningsteam. Het is niet vanzelfsprekend dat zij daarin steeds het goede antwoord vinden, of zich zeker en gesteund voelen in hun handelen.

¹ Zie ook: Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ <https://nprz.nl>).

Op verschillende manieren hebben schoolleiding en het team van De Hef de afgelopen jaren ingezet op het versterken van de kwaliteit van onderwijs aan en de begeleiding van leerlingen en medewerkers. Bijvoorbeeld door het invullen van het vakonderwijs in samenwerking met bedrijven en instellingen. Ook de aanpak individuele coachingsgesprekken met leerlingen en het bevorderen van de ouderbetrokkenheid zijn goede voorbeelden van concrete interventies. De Hef heeft bovendien gewerkt aan het verbeteren van de ondersteuningsstructuur voor haar professionals, o.a. met coaching en de extra begeleiding van (startende) docenten.

De praktijk is echter weerbarstig. Het borgen en continueren van deze en andere ontwikkelingen is daardoor niet altijd voldoende geweest. Het verbeteren van de kwaliteit van de leeropbrengsten van leerlingen en bijvoorbeeld de doorstroomresultaten hebben op dit moment prioriteit. Een eenduidige, betekenisvolle koers of collectieve ambitie die medewerkers en leidinggevendenden houvast biedt in hun dagelijkse handelen is een ontbrekende cruciale schakel.

Al jaren heeft RVC De Hef te maken met wisselende maar relatief beperkte onder-instroom van leerlingen en tegelijk een relatief hoge zij-instroom in de leerjaren 2 en 3. Daarbij komt de onvoorspelbare instroom van ISK leerlingen. Deze situatie heeft zijn weerslag op de samenstelling en stabiliteit van het personeelsbestand. In combinatie met de ontbrekende randvoorwaarde van een gemeenschappelijke koers, heeft het fluctuerende leerlingenaantal de afgelopen jaren onder meer geleid tot een relatief groot verloop onder medewerkers. Tegelijk zijn veel professionals van De Hef startende docenten of nog in opleiding. Een aantal snel opeenvolgende wisselingen in leidinggevendenden hebben veel impact op het team en heeft het vertrouwen in de stabiele basis van de organisatie geen goed gedaan. Het huidige team van schoolleiders heeft ondersteuning nodig om effectief invulling te geven aan integraal leiderschap.

Dit alles is van invloed op de mate waarin professionals een veilige basis kunnen vinden, zich committeren aan een ambitie en eigen verantwoordelijkheid nemen. De kracht van professionals en leidinggevendenden binnen De Hef is tegelijk ook hun bevoegenheid voor de kwetsbare doelgroep van leerlingen. Die passie is verbindend en typerend voor de veerkracht van het team en de school. Daarbij is er de wil om te leren en een mentaliteit om de schouders er onder te zetten zodat verder gebouwd kan worden aan een professionele cultuur.

De opdracht

RVC De Hef wil ook in de toekomst voor jongeren in Rotterdam-Zuid een brugfunctie vervullen. De potentie daarvoor is aanwezig en de school kan in deze fase van ontwikkelen en herpositioneren rekenen op het partnerschap binnen de Scholengroep Nieuw Zuid. Alle ingrediënten om de ambitie waar te maken, zijn aanwezig. Het vertrouwen van professionals dat het goed mogelijk is om hierin met elkaar (opnieuw) succesvol te zijn moet nu groeien.

Er is in allerlei opzichten binnen De Hef behoefte aan stabiliteit. De noodzaak is er om de basis op orde te brengen. Onderdeel daarvan is het bieden van een structuur die ondersteunend is aan het gewenste gedrag van alle professionals en het schoolklimaat.

Een dergelijke structuur kenmerkt zich in deze fase door duidelijkheid en transparantie over rollen, taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van eenieder. Voor de schoolleiding betekent dit onder andere; collectieve groei als team en in het bijzonder groei in het situationeel leidinggeven aan professionals.

Essentieel is het om aan te sluiten bij de kernwaarden van De Hef en de ontwikkelingen die reeds in gang zijn gezet om de groei naar een professionele cultuur te bevorderen. Er moet aandacht uitgaan naar het betekenis geven aan kernwaarden en (onderwijskundige) ambities, zodat ieder die betrokken is bij de school zich kan committeren en er geen twijfel of discussie bestaat over de te varen koers.

Werken aan een school die leerlingen en medewerkers een veilige omgeving biedt en waarin ieder zich gewaardeerd en gezien voelt. Daarvoor is het nodig om professionals te erkennen in hun talenten, hen daarop in te zetten en hen aan te spreken op hun verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van onderwijs en begeleiding. Zij moeten de professionele ruimte ervaren en nemen om daar invulling aan te geven. Dat vraagt een wisselwerking tussen schoolleiding en team waarin sprake is van over en weer vertrouwen krijgen en geven. Wanneer dat gebeurt wordt dit naar verwachting ook zichtbaar in het pedagogisch en didactisch handelen en heeft het een direct positief effect op de ontwikkeling van leerlingen.

Wanneer ervaren en startende professionals werken vanuit gemeenschappelijk gedefinieerde principes bevordert dat de ontwikkeling van de school als professionele leergemeenschap waarin duidelijke normen en waarden gelden over samen leren en werken. Het is in de huidige omstandigheden nodig dat de schoolleiding daarin een goed, betrouwbaar en transparant voorbeeld geeft. De nieuwe directeur van RVC De Hef vervult een cruciale rol om de school in rustiger vaarwater te brengen en positie te geven 'op Zuid'.

Functie

RVC De Hef zoekt in haar nieuwe directeur een leider die als mens en professional stevig in de schoenen staat. Als directeur ben je integraal verantwoordelijk voor de kwaliteit van onderwijs, personeel en organisatie van De Hef. Samen met een drietal teamleiders vorm je de schoolleiding. In de verschillende beleidsterreinen kun je bovendien rekenen op steun van een enthousiaste managementassistente en een team van goed gekwalificeerde stafmedewerkers onderwijs, personeel en financiën. Met de directeurs van OSG Hugo De Groot, Het Einstein Lyceum en Het Olympia College maak je deel uit van de kerndirectie van Scholengroep Nieuw Zuid. Onder leiding van de rector ben je in dat team een strategische partner in de ontwikkeling van het openbaar voortgezet onderwijs in Rotterdam-Zuid.

De functie van directeur is een fulltime functie in schaal 14 van de cao vo. Er is sprake van een tijdelijke aanstelling van een jaar, met de intentie om deze om te zetten in een aanstelling voor onbepaalde tijd.

Persoonlijke kenmerken en competenties

BOOR vraagt van al haar schoolleiders een sterk moreel kompas², dat kompas is cruciaal in het herstellen van vertrouwen binnen RVC De Hef.

Om succesvol invulling te kunnen geven aan de functie blijkt uit je brief en cv dat je beschikt over de volgende kennis, vaardigheden en/of ervaring:

- Je beschikt over leidinggevende bagage in een directiefunctie in het voortgezet onderwijs;
- Je hebt daarbij specifiek ervaring in het leiding geven aan de ontwikkeling van een professionele cultuur;
- Je hebt affiniteit met de doelgroep van ISK- en vmbo-leerlingen en gevoel bij de sociale context van Rotterdam - Zuid;
- Je beschikt over een heldere visie op ontwikkelingen in de leerwegen van het vmbo;
- Je geeft leiding vanuit duidelijke kaders, met oog voor talenten en behoeften van je medewerkers en leerlingen;
- Je bent leider, coach en partner in de professionele ontwikkeling van je team van schoolleiders.

In een sollicitatiegesprek kun je ons ervan overtuigen dat je:

- Zichtbaar en toegankelijk bent;
- Handelt vanuit empathie en met gevoel voor humor;
- Aanspreekbaar bent op je eigen handelen en beschikt over een sterk reflectief vermogen;
- Onderstromen (h)erkent en het gesprek daarover niet uit de weg gaat;
- Transparant en krachtig bent in je communicatie;
- Planmatig te werk gaat met een pragmatische instelling om doelen te behalen.

Je beschikt bovendien over de volgende competenties:

- **Verbindend vermogen**

Je hebt een goede antenne voor gedeelde en unieke belangen, in je eigen organisatie en daarbuiten. Je bent in staat deze zorgvuldig af te wegen. Je brengt doeltreffende relaties en coalities tot stand en je onderhoudt deze met aandacht. Je bent voorspelbaar in je gedrag, omdat het consistent is met de visie die je uitdraagt. Collega's, medewerkers, ouders en anderen ervaren in jou een betrouwbare sparringpartner.

- **Organisatiesensitiviteit**

Je bent een invloedend leider die in staat is om anderen aan zich te binden. Je hebt gevoel voor verhoudingen en je gaat daar gepast mee om. Je wekt vertrouwen door je integriteit, die blijkt uit je transparante wijze van communiceren en je luisterende vermogen. Je geeft ruimte *en* je begrenst. Argumenten of ideeën breng je met enthousiasme, zelfvertrouwen en beslistheid over. Tegelijk sta je open voor andere inzichten en weet je deze te integreren in de plannen voor de school.

² Zie: moreel kompas voor schoolleiders BOOR

- **Onderwijskundig leiderschap**

Je beschikt over een concrete en eigentijdse visie op het ontwerp en het inrichten van het onderwijs in de verschillende leerwegen van het vmbo en het bouwen aan een sterk pedagogisch en didactisch klimaat. Je baseert je daarbij aantoonbaar op ervaring over 'wat werkt' en inzicht in ontwikkelingen en vernieuwingen uit de onderwijssector en de samenleving. Je benut deze bagage om concreet richting en betekenis te geven aan de koers die De Hef eerder is ingeslagen. Je kunt je visie krachtig verwoorden en je onderbouwt je afwegingen. Je inbreng stimuleert collega's om de bestaande onderwijsontwikkeling te versterken en te borgen.

- **Resultaatgerichtheid**

Je geeft richting aan de kwaliteitsslag die nodig is om de basis in onderwijs en organisatie op orde te brengen. Dat doe je consistent en planmatig, met een goed gevoel voor tempo en maatwerk. Je houdt vast aan de ingeslagen koers en bewaakt dat vooruitgang wordt geboekt. Indien nodig geef je steun, corrigeer je, spreek je professionals aan op hun verantwoordelijkheid of stuur je bij.