



Profiel

Christelijk Lyceum Delft
Directeur Hof van Delft (mavo/havo)

8 juli 2022

Opdrachtgever Stichting Christelijk Onderwijs Delft e.o.

Auteur(s) Betty Meijer

Aanvraagnummer A04917

NIETS UIT DIT PROFIEL MAG ZONDER VOORAFGAANDE SCHRIFTELIJKE TOESTEMMING VAN
LEE UWENDAAL GEREPRODUCEERD WORDEN.

Inhoud

1.	Inleiding	3
2.	De organisatie	4
2.1	Stichting Christelijk Onderwijs Delft e.o.	4
2.2	Missie, visie en strategie van SCO Delft	4
2.3	Organisatiecontext	5
2.3.1	Leidinggevende structuur Christelijk Lyceum Delft	5
2.3.2	Locatie Hof van Delft binnen het Christelijk Lyceum Delft	5
3.	De functie van Directeur Hof van Delft	7
3.1	Het profiel en de opgave	7
3.2	Taken en verantwoordelijkheden	8
3.3	Kennis en ervaring	9
4.	Wat biedt SCO Delft?	11
5.	De selectieprocedure	12

1. Inleiding

Dank voor uw interesse in de vacature van directeur van het Christelijk Lyceum Delft, locatie Hof van Delft (mavo/havo), een school van Stichting Christelijk Onderwijs Delft e.o. Met dit functieprofiel geven we u graag inzicht in de belangrijkste taken, verantwoordelijkheden en competenties die horen bij de positie. Hopelijk maakt dit profiel u enthousiast om te reageren.

We geven een schets van deze mooie en ambitieuze onderwijsorganisatie en de belangrijkste opgaven en ontwikkelingen. Ook beschrijven we de vacante positie, de gewenste capaciteiten en competenties, kennis, ervaring en bijbehorende arbeidsvoorwaarden. We besluiten met een beschrijving van de selectieprocedure.

Voor meer achtergrondinformatie adviseren we u om de website te bezoeken: <https://www.scodelft.nl/> en <http://www.chrlyceumdelft.nl/>

Wellicht ten overvloede vermelden we dat waar in dit stuk “hij” staat uiteraard ook “zij” gelezen kan worden.



2. De organisatie

2.1 Stichting Christelijk Onderwijs Delft e.o.

Stichting Christelijk Onderwijs Delft e.o. (SCO Delft), is opgericht op 1 januari 2013 en is ontstaan uit een bestuurlijke fusie van de Stichting Protestants Christelijk Basis Onderwijs Delft e.o. (PCBO Delft) en de Vereniging voor Protestants Christelijk Voortgezet Onderwijs Delft e.o. (VPCVO).

De stichting bestaat uit drie locaties voor voortgezet onderwijs die samen het Christelijk Lyceum Delft vormen. Het Christelijk Lyceum Delft heeft op de locatie Molenhuispad het aanbod voor havo/vwo, op de locatie Hof van Delft de mavo/havo en op de locatie sc Delfland het vmbo. Daarnaast bestaat de stichting uit zeven basisscholen met tien locaties, in Delft, Schipluiden en Den Hoorn. Het leerlingenaantal van de gezamenlijke basisscholen bedraagt ongeveer 1900 en van het Christelijk Lyceum Delft ongeveer 2450, waarvan 450 op de locatie Hof van Delft.

2.2 Missie, visie en strategie van SCO Delft

Missie:

Het is onze missie onderwijs te bieden dat leerlingen op een actieve en veilige manier volop kansen biedt om zich te ontwikkelen tot waardevolle mensen en deelnemers aan de maatschappij.

Visie:

Een school is een maatschappelijk organisatie en heeft derhalve een maatschappelijke opdracht om jongeren te laten leren en bij te dragen aan hun vorming en ontwikkeling tot autonome en sociale mensen.

Bij de begeleiding van de leerlingen in hun groei en ontwikkeling tot volwassenen die goed voorbereid hun plek kunnen innemen in het vervolgonderwijs en de maatschappij wordt gehandeld vanuit de visie dat SCO Delft staat voor bereikbaar en kwalitatief goed, christelijk onderwijs.

Kernwaarden SCO Delft

In het strategisch document 2019 – 2023, 'De Toekomst Oefenen', staan de kernwaarden voor SCO Delft en daarmee voor de scholen geformuleerd.

Deze kernwaarden zijn als volgt uitgewerkt:

► *Vertrouwen*

Vertrouwen geven en krijgen staat voorop. Dat geldt voor vertrouwen in onze leerlingen maar evengoed in elkaar en in onszelf, vertrouwen in elkaar als mens en zeker ook het vertrouwen in elkaars deskundigheid. Verder kan onderwijs nooit zonder vertrouwen in de toekomst. Wij willen dat vertrouwen uitstralen.

► *Ontwikkeling*

De ontwikkeling van een mens is nooit af. Om de ontwikkeling van leerlingen en medewerkers te stimuleren zijn factoren als mentale en fysieke ruimte en sociale veiligheid essentiële voorwaarden. Wij willen ontwikkeling stimuleren en die ruimte en veiligheid bieden.

► *Uniciteit*

Ieder mens is uniek. Elk mens heeft een eigen aard, eigen talenten en een eigen toekomst. Elke leerling, elk mens is bedoeld om te schitteren. Wij willen die eigen aard en talenten tot hun recht laten komen.

► *Verbondenheid*

Wij staan middenin de samenleving en staan daardoor in verbinding met andere partijen, met andere onderwijsorganisaties en uiteraard met ouders. Ook de onderlinge verbinding is van belang. Wij zijn een open christelijke organisatie.

Dat betekent onder andere dat onze leerlingen en ook onze medewerkers verschillende achtergronden hebben wat betreft hun herkomst, geloof en tradities. Wij willen die diversiteit respecteren en de onderlinge en maatschappelijke harmonie bevorderen.

Strategische ambitie SCO Delft

De kernwaarden bieden houvast bij het bieden van kwalitatief goed onderwijs. In het strategisch document wordt ook aandacht besteed aan de betekenis van de kernwaarden in relatie tot de maatschappelijke ontwikkelingen, zoals toenemende segregatie, toenemende individualisering en technologische ontwikkelingen.

De strategische koers van SCO Delft richt zich daarom op de volgende hoofdlijnen:

- ▶ Optimaal vormgeven van een zo passend mogelijke loopbaan voor elke leerling.
- ▶ Optimaal vormgeven aan doorlopende leerlijnen.
- ▶ Christelijke inspiratie vormgeven.
- ▶ Een betekenisvol curriculum bieden.
- ▶ Leren en ontwikkelen, ondernemend en professioneel gedrag.
- ▶ Onderwijs van 0 – 20: versterken van het netwerk.

2.3 Organisatiecontext

2.3.1 Leidinggevende structuur Christelijk Lyceum Delft

Om de aansturing van het Christelijk Lyceum Delft toekomstbestendig te maken is besloten dat elke locatie een eigen directeur heeft. Door een tot voor kort grote gezamenlijkheid in strategie en aansturing, deelden de locaties Hof van Delft en Molenhuispad een directeur en was er voorts sprake van een locatiemanagementteam bestaande uit een adjunct-directeur (portefeuille zorg / passend onderwijs), een locatiemanager en 2 teamleiders. In het nieuwe schoolplan (2022-25; 'Samen leren, zelfbewust groeien') is vastgelegd dat er ondanks deze gezamenlijkheid ook per locatie steeds meer verschillende vragen te beantwoorden zijn.

De directeur is met een eigen begroting verantwoordelijk voor het integrale management van de locatie. Dit betekent verantwoordelijkheid voor het voorbereiden, ontwikkelen, implementeren en uitvoeren van het strategisch beleid voor de locatie, de advisering van het college van bestuur, het geven van leiding en sturing aan de onderwijs- en ondersteunende processen binnen de locatie en het profileren van de school binnen de regio. De directeur geeft leiding aan de teamleiders, de docenten en het onderwijsondersteunend personeel en legt verantwoording af aan het college van bestuur. De directeur neemt zitting in het directie overleg VO bestaande uit het CvB, de directeur Bedrijfsvoering en de andere twee locatiedirecteuren VO.

2.3.2 Locatie Hof van Delft binnen het Christelijk Lyceum Delft

Hof van Delft, staat in Delft en omgeving bekend als een kleinschalige mavo/havo school met veel vertrouwen in en aandacht voor de leerling. De school heeft prima resultaten, biedt onderbouw mavo en havo aan en in de bovenbouw mavo is speciale aandacht voor leerlingen die willen doorstromen naar de havo of een versnelde route in het mbo. Het onderwijs kenmerkt zich door enerzijds een degelijke kant: klassikale lessen door vakleerkrachten met veel aandacht voor kennis en vaardigheden, en anderzijds een innovatieve kant: er wordt gewerkt met vakoverstijgende projecten en talentvakken. Door onder meer de kleinschaligheid heerst er een veilige sfeer waarin goed geleerd kan worden. Kernwaarden van locatie Hof van Delft zijn Veilig, Betrokken, Respectvol en Vertrouwen. Tevens is Hof van Delft een pilotschool voor Technologie & Toepassing (T&T) en werkt het met de Personal Behavior Support (PBS) aanpak.

Ondanks deze mooie positie is het belangrijk om blijvende aandacht te hebben voor de positionering van Hof van Delft. Per 1 augustus 2021 is Hof van Delft onderdeel van de aspirant opleidingsschool ODW waarin samenwerking met de Hogeschool Rotterdam samen opleiden wordt vormgegeven voor nieuwe docenten. Daarnaast kent Hof van Delft een gedegen inductieprogramma voor nieuwe leraren.

Het leerlingaantal is stabiel tot licht dynamisch. Het mavo-aanbod in Delft is breed. De Hof van Delft heeft binnen het totale mavo-aanbod het grootste marktaandeel. De school kenmerkt zich door veel aandacht voor zorg, maatwerk voor leerlingen en goede loopbaanbegeleiding. Er staat een hecht team dat zowel onderling als met de leerlingen een goede band heeft.

Ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op de positionering van de school zijn de stichting van een vrije school voor voortgezet onderwijs per 1 augustus 2023 genaamd Mercurius en versterking van de positie van de openbare school voor mavo, havo, vwo en gymnasium in Delft. Daarnaast kent Delft een drietal scholen voor katholiek voortgezet onderwijs.

3. De functie van Directeur Hof van Delft

3.1 Het profiel en de opgave

SCO Delft is op zoek naar een directeur die op een aansprekende manier het boegbeeld van de school weet te zijn. Hij heeft goed zicht op het reilen en zeilen van een school voor voortgezet onderwijs binnen een stedelijke omgeving. De directeur is een mensgerichte, benaderbare en verbindende leidinggevende die zichtbaar is binnen de school. Daarnaast is hij ook positief en situationeel aansturend, een integraal denkende en ondernemende persoonlijkheid die ook ondernemerschap van medewerkers stimuleert. Iemand die in staat is de in het schoolplan beschreven koers procesmatig en met betrokkenheid van de organisatie invulling en vorm te geven en prioriteiten stelt op basis van de ambities. Iemand met een integrale blik op relevante portefeuilles die noodzakelijk zijn voor een succesvolle schoolorganisatie, zoals financieel beleid, gebouwenbeheer, onderwijs, kwaliteitszorg en personeelsbeleid en de rollen van de medezeggenschapsraad kent en erkent. De directeur is tevens in staat plannen in duidelijke acties te vertalen.

Een directeur die strategische kansen ziet en hier met visie en lef op anticipeert. Iemand die binnen de stichting op strategisch niveau meedenkt, ook over het primair onderwijs, mede in het kader van het bevorderen van een ononderbroken leer- en zorglijn tussen basisonderwijs en voortgezet onderwijs. Een ervaren, enthousiaste en daadkrachtige schoolleider met aantoonbare kennis, ervaring en affiniteit met het mavo onderwijs.

Locatie Hof van Delft is een duidelijk gepositioneerde organisatie met een stevige positie in het voortgezet onderwijs in Delft e.o. De directeur moet in staat zijn om met behoud van de fundamentele waarden het onderwijs verder en toekomstgericht te ontwikkelen, samen met alle betrokkenen. Hierbij zal het schoolplan leidend zijn waarbij er ruimte is om per locatie-, team en sectie verdere detaillering en specificering door te voeren. Hij heeft hierbij met name aandacht voor de volgende zaken:

- ▶ De nieuwe organisatiestructuur optimaal in te richten.
- ▶ De bestaande plannen op het gebied van nieuwbouw actief te bewaken en ontwikkelen.
- ▶ Optimale kwaliteit van onderwijs aan te bieden inclusief de bijzondere zorg.
- ▶ Sturen op en zichtbaar maken van processen gericht op borging en versterking van de kwaliteit.
- ▶ Een zorgvuldig en toekomstgericht personeelsbeleid te voeren en continue focus te hebben op de profilering van de school, zowel intern als extern met als doel het behouden van de huidige marktpositie.
- ▶ Sturen op een professionele cultuur en een veilig klimaat.
- ▶ Zichtbaar maken van leiderschap binnen de gehele organisatie en dit vertalen in eigenaarschap op alle niveaus en hier een inspirerend voorbeeld in zijn.
- ▶ Het stimuleren van medewerkers om bij te dragen aan de realisatie van de ambities.

Vanuit onderling vertrouwen, openheid en integraal denken stuurt hij erop dat alle betrokkenen met elkaar de gewenste resultaten boeken. Daarbij wordt gebruik gemaakt van interesses en talenten van medewerkers, wat het lerend en innovatief vermogen van de medewerkers en de organisatie stimuleert. Er is daarbij aandacht voor thema's als vitaliteit, teamontwikkeling en zelfregie.

3.2 Taken en verantwoordelijkheden

In verwijzing naar bovenstaande opgave zijn hieronder de volgende afgeleide taken en verantwoordelijkheden zoals verwoord in de functieomschrijving:

- ▶ Ontwikkelen en ondersteunende processen binnen de school:
 - Adviseren van het college van bestuur over stichtingsbeleid, te ontwikkelen strategische doelen en over school overstijgende besluiten.
 - Vertalen van de strategie van het college van bestuur naar het meerjaren onderwijskundig beleid en onderwijsprogramma's van de locatie.
 - Initiëren en leiden van meerjaren, multidisciplinaire projecten en activiteiten in het kader van de afstemming van het onderwijsaanbod op maatschappelijke ontwikkelingen.
 - Opstellen van een meerjaren beleidsplan van de locatie rekening houdend met onderwijskundige, maatschappelijke, bestuurlijke en demografische ontwikkelingen.
 - Zorgen voor een cultuur gericht op kwalitatief goed onderwijs en zorgdragen voor een cyclisch kwaliteitszorgsysteem.
 - Adviseren van het college van bestuur over vernieuwing van het strategisch beleid en het scheppen van randvoorwaarden op alle beleids- en onderwijsterreinen van de stichting.
 - Ontwikkelen van richtinggevende (meerjaren) plannen en taakstellingen voor de uitvoering van onderwijskundig beleid en onderwijsondersteuning.
 - Leveren van managementinformatie aan het college van bestuur en de directeur bedrijfsvoering.
 - Vertegenwoordigen van het college van bestuur naar externe overlegpartners.
- ▶ Profileren van de school:
 - Vertegenwoordigen van de school naar buiten.
 - Bouwen aan en onderhouden van voor de school relevante contacten en netwerken.
 - Zorgdragen voor de ontwikkeling en uitvoering van PR-, voorlichtings- en marketingbeleid.
 - Vormgeven van de profilering en positionering van de school.
- ▶ Ontwikkeling strategische en andere beleidsdoelen binnen de stichting:
 - Ontwikkelen van beleidsvoorstellen voor het overleg met collega-directeuren primair onderwijs en voortgezet onderwijs, de directeur bedrijfsvoering en het college van bestuur.
 - Participeren in de besluitvorming op organisatieniveau in de directievergadering onder leiding van het college van bestuur.
 - Bijdragen aan de ontwikkelingen van onderwijsdoelstellingen binnen de stichting.
- ▶ Leiding geven:
 - Leidinggeven aan het middenmanagement, de docenten en het onderwijsondersteunend personeel van de school.
 - Uitvoeren van de gesprekkencyclus met de adjunct-directeur, het middenmanagement, de docenten en het onderwijsondersteunend personeel van de school of deze laten uitvoeren.
- ▶ Professionalisering:
 - Zorgdragen voor de professionalisering van de medewerkers van de school, systematisch werken aan de eigen professionele ontwikkeling.

Kader, bevoegdheden en ontwikkelingen

- ▶ Verantwoording: aan het college van bestuur over de bruikbaarheid van de ontwikkelde (strategische) beleidsdoelstellingen, de beleidsvoorbereiding en -uitvoering, de profilering van de school, het leidinggeven en het effectief inzetten van de middelen.
- ▶ Beslissen over/bij: de voorbereiding en uitvoering van het strategisch (meerjaren) beleid van de school op financieel-, personeel- en onderwijsgebied en over de algemene aspecten van management, beheer en bedrijfsvoering binnen de school en bij het uitbrengen van strategische (beleids-)adviezen aan het college van bestuur.
- ▶ Verantwoording en beslissen geschiedt binnen het kader van de door het college van bestuur geformuleerde (strategische) beleidsuitgangspunten en de begroting.

3.3 Kennis en ervaring

- ▶ Academisch denk- en werkniveau.
- ▶ Heeft ervaring in een leidinggevende functie in het onderwijs, met sterke voorkeur in het voortgezet onderwijs, en heeft zich hierin de laatste jaren aantoonbaar geprofessionaliseerd.
- ▶ Heeft kennis van en inzicht in de maatschappelijke ontwikkelingen en politiek-bestuurlijke processen in relatie tot het voortgezet en primair onderwijs.
- ▶ Kan processen helder maken en hierover communiceren. Neemt de medewerkers mee in de ontwikkelingen.
- ▶ Is in staat de in het schoolplan beschreven koers voor de school procesmatig en met betrokkenheid vanuit de organisatie invulling en vorm te geven.
- ▶ Denkt binnen de stichting op strategisch niveau mee, ook over het primair onderwijs.
- ▶ Heeft een visie op de kracht van christelijk geïnspireerd onderwijs in een seculiere maatschappij en is in staat anderen daarin te betrekken en te verbinden.

U herkent zich in het volgende leiderschapsprofiel

- ▶ Inspirerend en uitdagend leiderschap: u bent een inspirerend leider met natuurlijk gezag die medewerkers uitdaagt het beste uit zichzelf te halen.
- ▶ Persoonlijk leiderschap: u staat open voor feedback en kritiek. U organiseert uw eigen tegenspraak, geeft feedback en beschikt over reflectief en lerend vermogen.
- ▶ Samenwerkend en verbindend: u schakelt op alle niveaus en stuurt op onderlinge professionele samenwerking binnen de school en met samenwerkingspartners.
- ▶ Resultaatgericht: u wilt weten wat de toegevoegde waarde is van inspanningen en stuurt hierop zo nodig bij.
- ▶ Innovatief en gestructureerd: u streeft naar continue verbetering op basis van het beleid van de school en bespreekt dit voor de overige scholen van de stichting met het college van bestuur en binnen het directieoverleg op stichtingsniveau. U stimuleert medewerkers creatieve oplossingen aan te dragen in een continu proces (pdca).
- ▶ Transparantie: u stuurt helder op gemaakte afspraken over resultaten en bespreekt met de medewerkers hoe en wat zij aan het resultaat (kunnen) bijdragen.

Belangrijkste competenties

- ▶ Communicatief en verbindend.
- ▶ Inspirerend.
- ▶ Collegiaal en empathisch.
- ▶ Zorgdragen voor een veilig klimaat.
- ▶ Werken vanuit vertrouwen en positiviteit en dit uitstralen.
- ▶ Resultaatgericht, besluitvaardig en hands-on.
- ▶ Innovatief en ontwikkelingsgericht.
- ▶ Strategisch en conceptueel denken.
- ▶ Visie gestuurd werken en ruimte geven binnen kaders.
- ▶ Groeps- en individugericht leiderschap.
- ▶ Omgevingsbewust, klant- en kwaliteitsgericht.
- ▶ Gedegen kennis, ervaring en affiniteit met het mavo onderwijs.

4. Wat biedt SCO Delft?

Locatie Hof van Delft van het Christelijk Lyceum Delft is een succesvolle en dynamische kennisorganisatie waar medewerkers werken met een hoge betrokkenheid bij leerlingen en waar het onderwijs een stevige verbinding kent met maatschappelijke vraagstukken van deze tijd. U komt te werken in een uitdagende functie binnen de locatie en bij SCO Delft in een cultuur van betrokkenheid, inzet, plezier en met korte lijnen. U denkt samen met het college van bestuur en uw collega-directeuren binnen de stichting mee over de beleidsontwikkeling binnen SCO Delft en de strategische ontwikkelingen en kansen.

Binnen het Christelijk Lyceum Delft is de cao voortgezet onderwijs van toepassing. De functie directeur Hof van Delft kent een aanloopschaal 13 met eindschaal 14. SCO Delft biedt een arbeidsovereenkomst voor één jaar met uitzicht op een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Daarnaast gelden de volgende secundaire arbeidsvoorwaarden:

- ▶ Verplichte aansluiting bij de collectieve pensioenvoorziening via het pensioenfonds ABP.
- ▶ Uitstekende opleidingsfaciliteiten.
- ▶ Aanvullende arbeidsvoorwaardelijk regelingen zoals bedrijfsfitness en een fietsplan.

U komt te werken in een fijne school met een open uitstraling, met enthousiaste collega's, leerlingen en ouders, in een school met een goede reputatie en prima resultaten. Binnen SCO Delft vormt elke school of locatie een eigen onderwijskundige en organisatorische eenheid. Elke vestiging heeft een eigen sfeer en biedt leerlingen en medewerkers een vertrouwde en veilige omgeving. SCO Delft is gericht op het bevorderen van een ononderbroken leer- en zorglijn tussen basisonderwijs en voortgezet onderwijs. Binnen SCO Delft is de SCO-Academie actief. Het aanbod van deze academie komt tot stand vanuit thematische lijnen.

De jaarrekening laat een positief resultaat zien en de financiële situatie van SCO Delft is gezond.

5. De selectieprocedure

De selectie kent twee fasen:

1 Voorselectie door Leeuwendaal

Een uitgebreid gesprek door de adviseur van Leeuwendaal met kandidaat op kantoor van Leeuwendaal in Den Haag/Utrecht of via MS Teams vinden plaats in de periode van **8 augustus t/m 28 augustus 2022**.

Geschikte kandidaten worden vervolgens door middel van cv en brief, en met toelichting van de adviseur, op **31 augustus 2022** gepresenteerd aan de opdrachtgever. Op basis hiervan wordt bepaald welke kandidaten worden uitgenodigd voor een selectiegesprek bij SCO Delft.

2 Selectiegesprekken door SCO Delft

Geselecteerde kandidaten worden persoonlijk uitgenodigd voor een gesprek met de selectie- en adviescommissie bij de opdrachtgever **tussen 5 september t/m 15 september 2022**.

Vervolgens voert een onafhankelijk bureau (de Validata Group) een integriteitstoets uit en wint Leeuwendaal referenties in. Een assessment vindt optioneel plaats. Indien hier voor gekozen wordt, gaat het om een ontwikkelgericht assessment.

Als laatste vindt op een nader te bepalen datum het arbeidsvoorwaardengesprek plaats.

Gestreefd wordt naar een afronding van de procedure voor 1 oktober 2022.

Contactgegevens

Voor inhoudelijke vragen over de functie kun je contact opnemen met Betty Meijer, senior adviseur werving en search, en voor vragen over de procedure met Anouk Keiren, research consultant. Zij zijn bereikbaar via 088 – 00 868 00. Jouw cv en motivatiebrief kun je uploaden via:

<https://www.leeuwendaal.nl/vacatures/>.

Over de inzet van videobellen

Indien we videobellen inzetten voor gesprekken maken we gebruik van Microsoft Teams of Zoom.

We hanteren hiervoor strikte procedurele afspraken die we helder communiceren met al onze medewerkers. Op de naleving van deze procedures zien wij streng toe.

Wij beschikken voor alle applicaties over betaalde licenties met verfijnde beveiligingsopties. We maken weloverwogen keuzes in de wijze waarop we deze configureren. Voorbeelden hiervan zijn:

- ▶ We gebruiken uitsluitend Europese datacenters.
- ▶ Alle meetings bij Leeuwendaal zijn afgeschermd met een unieke meeting ID en password.
- ▶ We maken gebruik van waiting rooms, waarbij de Leeuwendaal host bepaalt wie wordt toegelaten tot een sessie.
- ▶ Tijdens de verbinding wordt altijd van end-to-end encryptie gebruik gemaakt.