

Bijlage

De Bolster is een school waar samenwerking hoog in het vaandel staat. Samen zijn wij verantwoordelijk voor alle kinderen, wat betekent dat we onderwijs en het pedagogisch klimaat met elkaar vormgeven. Wij denken in kansen en mogelijkheden van kinderen en van onszelf. We hebben elkaar nodig om het onderwijs, het klimaat en de omgeving zo optimaal mogelijk inrichten. We werken in een open cultuur waarin veel en open met elkaar gesproken wordt, waarbij het handelen van de professional een steeds terugkerend onderwerp is. We leren van en met elkaar op dagelijkse basis. De unitmedewerker maakt het verschil.

Het kind begeleiden in zijn totale ontwikkeling is voor ons onderwijs het belangrijkste uitgangspunt.

Wij gaan hierbij uit van 4 pijlers:

- **Veiligheid:** Vanuit een veilig gevoel kan een kind zich ontwikkelen, staat het open voor nieuwe informatie en is het nieuwsgierig naar alles om zich heen.
- **Zelfvertrouwen:** Voor ieder kind is het belangrijk dat het vertrouwen heeft in eigen kunnen en een reëel zelfbeeld vormt.
- **Eigenheid:** Het mooiste wat je kunt worden is jezelf, dat is de lijfspreuk van de Bolster. Ieder kind, ieder mens, is uniek.
- **Samen:** In de school spelen, werken en leren we samen.

Daarbij hoort pedagogisch handelen waarin wederzijds respect centraal staat, een kind zich welkom voelt en mag zijn wie hij is.

We selecteren op de volgende competenties:

Visie: De directeur heeft een visie op onderwijs en de kwaliteit van onderwijs. Hij kan afstand nemen van de dagelijkse praktijk en zich concentreren op hoofdlijnen en langetermijnbeleid.

Inlevingsvermogen: De directeur neemt gevoelens en behoeften van anderen waar en is in staat daar op een integere manier op te reageren.

Ondernemerschap: De directeur signaleert kansen en mogelijkheden voor de ontwikkeling van nieuwe kennis en toepassingen in het onderwijs. Hij handelt hiernaar en durft daarbij verantwoorde risico's te nemen.

Resultaatgerichtheid: De directeur is gericht op het realiseren van doelstellingen en kwalitatieve en kwantitatieve resultaten.

Verbindend leiderschap: De directeur brengt synergie aan in een groep medewerkers, stimuleert onderlinge betrokkenheid en motiveert medewerkers tot doeltreffende samenwerkingsverbanden.

Omgevingsgerichtheid: De directeur is op de hoogte van de maatschappelijke, politieke en vakinhoudelijke ontwikkelingen. Hij benut deze kennis effectief voor de eigen functie of organisatie.

Zelfreflectie: De directeur staat open voor een kritische evaluatie van zijn eigen gedrag, de eigen standpunten of methoden door anderen. Hij leert zichtbaar van deze evaluaties door verandering van gedrag, standpunten of methoden.

Het team heeft de volgende verwachtingen van de nieuwe directeur:

- Een intrinsieke, onderbouwde affiniteit met en beschikbaarheid voor de school, van waaruit je stabiel onderwijskundig leiderschap toont en bereid bent hierin duurzaam te ontwikkelen;
- Een goed begrip van inclusiever onderwijs geven en ontwikkelen in een SBO-omgeving;
- Een krachtige persoonlijkheid met lef, van waaruit je in verbinding initiatief en verantwoordelijkheid neemt;
- Bereidheid om actief mee te werken aan de doorontwikkeling en borging van het onderwijs, in samenwerking met het team;
- Brede ervaring en nieuwsgierigheid, die je in staat stellen doordachte besluiten te nemen en open te staan voor andere mogelijkheden;
- Een proactieve houding, waarbij je overzicht bewaart en afspraken monitort;
- Een empathische en duidelijke communicatiestijl, waarbij je in gesprek met leerkrachten, kinderen en ouders, MR en OR in staat bent om tot de kern te komen.