

Jaarverslag BMS Medezeggenschapsraad 2018

MR-leden: Femke Akkermans, Anja Ris, Isabelle van der Helm, Fenny Knijnenburg, Sabine Goes (secretaris), Leontien Spohr (voorzitter)

Datum: 9 november 2018

Versie: 0.2

Inleiding

De medezeggenschapsraad (MR) is een wettelijk ingestelde raad. In de MR zit een afvaardiging van ouders en leerkrachten, die gevraagd worden mee te denken over het beleid van de school. De MR heeft vaak een adviserende en soms zelfs een beslissende rol in beleidszaken. De MR-leden kunnen ook zelf onderwerpen inbrengen...onderwerpen waar de leden zich zorgen over maken of ideeën over hebben. Deze zorgen of ideeën kunnen ook van andere ouders komen. Iedereen kan de MR onderwerpen meegeven, daar worden we als school alleen maar beter van.

Voor de BMS jaarvergadering van 15 november 2018 blikken we terug op de onderwerpen waar de MR van de BMS zich over gebogen heeft.

Samenstelling MR

De MR bestaat voor de helft uit ouders en voor de helft uit leerkrachten. Gedurende het afgelopen jaar is de samenstelling gewijzigd. Olof Schuring heeft zijn functie neergelegd en Fenny Knijnenburg (moeder van Elin, groep KB) heeft het van hem overgenomen.

De MR ziet er eind oktober 2018 als volgt uit:

- Leerkrachten: Femke Akkermans, Anja Ris en Isabelle van der Helm
 - Ouders: Leontien Spohr (voorzitter), Sabine Goes (secretaris) en Fenny Knijnenburg.
- Joop Zuydgeest was steeds als adviseur bij de vergaderingen aanwezig.

De MR vergaderingen vonden ongeveer iedere maand plaats.

De notulen van deze vergaderingen zijn te raadplegen op de website van de BMS.

Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad

Op bovenschools niveau is er een Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR), die bestaat uit een vertegenwoordiging van alle 29 scholen van de Laurentius Stichting. Namens de BMS werd deze vertegenwoordiging door een wisselende samenstelling ingevuld. Femke Akkermans neemt namens de MR van de BMS deel aan de GMR.

Naast de wettelijk verplichte stukken komt elke vergadering de stand van zaken op de verschillende scholen kort aan de orde. Daarnaast zijn onder andere de volgende punten besproken:

- De jaarplannen van de Laurentius Stichting
- Ziekteverzuim
- Onderwijskwaliteit
- Lerarentekort
- AVG
- Aanbestedingen
- Huisvesting

Standaard MR-adviezen

Standaard worden de volgende onderwerpen aan de MR voorgelegd in verband met de advies en instemmingsbevoegdheden van de MR.

- Begroting
- Schoolplan
- Jaarplan
- Jaarverslag (Boost, BMS en financieel)
- Formatieplan/ Groepsbezetting
- Veiligheidsplan BMS

Personeel

De MR wordt elke vergadering ingelicht over personele ontwikkelingen en het welbevinden van het personeel. Ook is het formatieplan besproken.

In 2018 zijn de volgende personeelsleden aangenomen:

- J. van Unen Leerkracht
- I. Mansens leerkrachtondersteuner
- E. Sonmez onderwijsassistent
- M. Voncken-Ensink invulling zwangerschapsverlof
- J. Wiegman invulling zwangerschapsverlof

De volgende personeelsleden hebben afscheid genomen van de BMS:

- G. de Klerk pensioen
- J. Wiegman beëindiging bevallingsverlof

In memoriam:

- I. van Kruining-Sanders

Gezonde voeding

Dit onderwerp is ingebracht tijdens de jaarvergadering van 2017. Zoals niet verwonderlijk is dit een thema waar zoveel mensen, zoveel wensen hebben.

In de MR is het al lastig om tot 1 mening te komen.

We zijn het echter wel met elkaar eens dat de school hier een standpunt over in moet nemen. Een standpunt dat weliswaar niet als een **wet** hoeft worden nageleefd, maar wel het uitgangspunt moet zijn van handelen.

Naar aanleiding van een thema avond over Gezonde voeding (georganiseerd door de GGD), doet de oudergeleding van de MR een voorzet voor een aantal uitgangspunten (zie bijlage 1).

De basis van deze uitgangspunten is dat de ouder in staat moet worden gesteld om verantwoordelijk te zijn voor het voedingspatroon van het eigen kind. Het kan dus niet zo zijn dat het kind bij thuiskomst al allemaal snoep en ongezonde dingen gegeten kan hebben. Maar er moet ook ruimte blijven voor iets lekkers als het feest is (en dan wordt hier geen kinderverjaardag bedoeld). Dit moet echter de uitzondering blijven. Zie verder de bijlage.

Deze uitgangspunten komen in de jaaragenda en op de website te staan.

Ouderbetrokkenheid

Zoals bekend houdt de MR zich bezig met het onderwerp Ouderbetrokkenheid.

Onderzoek heeft herhaaldelijk uitgewezen dat een goede samenwerking tussen ouder en leerkracht erg belangrijk is voor het kind. Het gezamenlijke doel moet zijn: *de ontwikkeling en het leren van kinderen te bevorderen en te zorgen dat een kind het beste uit zichzelf kan halen.*

Rapport

Een volgend punt in het kader van ouderbetrokkenheid is het rapport. De oudergeleding van de MR heeft aangegeven dat het rapport op dit moment nog best wel abstract is voor ouders. Wat meer toelichting, of wat meer concrete uitwerking zou helpen om inzicht te krijgen in de ontwikkeling van het kind.

Hiertoe heeft de MR een klankbordgroep in het leven geroepen die zich op basis van stellingen heeft uitgesproken over dat wat goed gaat en dat wat beter zou kunnen binnen de huidige rapporten (zie bijlage 2 voor een uitwerking van die avond). De belangrijkste conclusies waren:

- De cyclus van startgesprek en afspraken komen niet terug in het rapport.
- Ontwikkeling van het kind moet helder blijken uit het rapport. Moet inzicht geven en niet tot verrassingen leiden.
- Het eindgesprek wordt gemist om terug te kijken op afgelopen jaar (hebben we bereikt wat we wilden en wat geven we de volgende groepsleerkracht mee).

Het team heeft deze bevindingen meegenomen in haar onderzoek naar een betere vorm van het rapport. Regelmatig is de MR op de hoogte gesteld van de voortgang.

Een nieuw rapport is nu in ontwikkeling waarin bovenstaande conclusies zijn meegenomen. In de gesprekscyclus van jaar 2018-2019 heeft het eindgesprek tevens een plek gekregen.

Doelstelling is om in februari het nieuwe rapport klaar te hebben.

Evaluatie startgesprek en aanpassing formulier

Evaluatie van het startgesprek wees uit dat het bijgaande formulier toe was aan vernieuwing. Een aantal punten op de lijst gaf goede informatie over het kind, maar was niet geschikt voor jaarlijkse uitvraging. Tevens was er de behoefte om afspraken concreter te maken en dit in het formulier te laten terugkomen. Daarom hebben we het formulier gesplitst in 2 varianten:

1. Een variant die in groep 3 en 6 afgenomen wordt. Dit is een uitgebreide vragenlijst, die meer ingaat op talenten en interesses.
2. Een variant die jaarlijks afgenomen wordt en goede input geeft voor het startgesprek. Dit formulier geeft meer ruimte aan de beschrijving van de ontwikkeling van het kind en de afspraken die leerkracht – kind en ouder maken voor dat jaar. Met dit formulier is afgelopen startgesprek al gewerkt.

Strategisch beleidsplan Laurentius stichting

De Laurentius Stichting werkt aan een nieuw strategisch beleidsplan (2019-2022). Hiertoe zijn zowel kinderen, ouders, leerkrachten als MR uitgenodigd om mee te denken.

Dit strategisch beleidsplan biedt de kaders aan voor het schoolplan 2019-2023. Hierbij worden ouders en leerkrachten betrokken. Uiteindelijk zal dit in de MR worden vastgesteld. Het strategisch beleidsplan is te vinden op de site van de Laurentius stichting onder de button publicaties.

Werving nieuwe directeur

Na dit schooljaar bereikt onze directeur de pensioengerechtigde leeftijd en daarom gaan we op zoek naar een waardige vervanger. Hier is een zeer gedegen wervingsprocedure voor in het leven geroepen door de Laurentius stichting en als MR worden we hier nauw bij betrokken.

De selectiecommissie bestaat uit:

- De Bouwcoördinatoren (Magda Barends en Marieke Hovenga)
- De MR namens de personeelsgeleding (Anja Ris)
- De MR namens de oudergeleding (Sabine Goes en Leontien Spohr)
- De voorzitter CvB (Saskia Schenning)

Eerste stap is voor zowel de oudergeleding als de personeelsgeleding om na te denken wat voor de Bernadette Mariaschool en haar achterban belangrijke competenties zijn van een directeur. Hiertoe heeft de oudergeleding dhr. Zuydgeest geïnterviewd. Aan de hand van zijn werkzaamheden en zijn dagelijkse uitdagingen zijn de activiteiten en competenties in kaart gebracht.

De leerkrachten hebben aangegeven wat zij belangrijk vinden en dit heeft geleid tot bijgaande tabel (zie bijlage 3).

De komende maanden staan in het teken van de werving van een nieuwe directeur:

- Opstellen profiel en vacaturetekst
- Uitzetten vacature binnen de Laurentius Stichting (intern)
- Brievenselectie en selectie nav gesprekken
- Eventueel uitzetten van de vacature buiten de Laurentius Stichting (extern)

In het ideale geval hebben we in het voorjaar een geschikte opvolger die ingewerkt kan worden door dhr. Zuydgeest.

Ontwikkelingen MR

Communicatie achterban

De MR heeft als doel om vaker en intensiever te communiceren. Dit jaar heeft de MR haar achterban (naast communicatie in de nieuwsbrieven) gevraagd mee te denken over een aantal onderwerpen. Te denken valt aan het item 'gezonde voeding' en 'vormgeving van het rapport'. Dit is door alle partijen als prettig en informatief ervaren. Als MR weten we wat betreft deze onderwerpen beter wat de pijnpunten zijn en toetsen we ontwikkelingen scherper dan voorheen.

Onderwerpen voor de MR

Nog steeds kan iedereen de MR onderwerpen meegeven:

- Ideeën die je hebt over hoe het beter kan;
- Iets dat je ergens anders gezien of gehoord hebt en wat wellicht ook een goed idee voor de BMS zou zijn;
- Onderwerpen waar je je zorgen over maakt...

- Het is natuurlijk niet de bedoeling dat er problemen met individuele leerlingen of leerkrachten worden besproken, maar zonder namen te noemen of schuldigen aan te wijzen, kan je wel je zorgen uitspreken over een situatie.

Vragen die dit jaar vanuit de ouders zijn gekomen

- Gezonde voeding (zie onderwerp hierboven)
- Mobiele telefoons:
 - Er is zorg uitgesproken dat er veel gebruik wordt gemaakt van mobiele telefoons en dat dit het buitenspelen of samen spelen in de weg kan staan.
 - Het beleid is zo opgesteld dat kinderen op een gereguleerde wijze leren om te gaan met hun mobiele telefoon, zodat ze voorbereid zijn voor als ze naar de middelbare school gaan.
 - In het huidige schooljaar zal worden bekeken of het huidige beleid geactualiseerd moet worden.
- Rookvrije school (staat op de agenda van 1^e kwartaal 2019)

Bijlage 1

Uitgangspunten gezonde voeding op de BMS

Voor alle onderstaande punten geldt, dat hier *beargumenteerd* van afgeweken kan worden, het zijn tenslotte uitgangspunten.

School-brede activiteiten (bv sportdag, carnaval e.d.)

- Uitgangspunt is dat het drinken van water de standaard is. Suikerhoudende dranken zijn de uitzondering. Zo is het niet logisch dat op sportdag limonade wordt geschonken.
- Verder verzorgt de OR bij school-brede activiteiten gezonde traktaties. Bij feestelijke gelegenheden is er echter altijd ruimte voor iets speciaals (paaseitjes, een ijsje, etc).

Klassikale activiteiten

Voor klassikale activiteiten geldt het uitgangspunt dat we binnen school niet belonen met snoep. We dragen het gezonde beleid uit.

NSO

Uitgangspunten:

- Op de NSO wordt niet getrakteerd, kinderen hebben dat in de klas al gedaan.
- Als je dorst hebt drink je water of thee of melk. De NSO schenkt geen limonade.
- Verder zal de NSO gezonde tussendoortjes zoals fruit, crackers met hartig beleg e.d. verzorgen.

(overblijf) TSO, 10-uurtje

Uitgangspunten:

- Het is de verantwoordelijkheid van ouders wat kinderen mee krijgen naar school.
- Kinderen delen het meegebrachte eten ip niet. Leerkrachten kunnen hier uiteraard niet op controleren maar kunnen dit uitgangspunt wel uitdragen.
- De school zal ouders stimuleren om gezonde voeding mee te geven door middel van een rubriek in de schoolgids, nieuwsbrief e.d.

Traktaties (voor leerlingen en leerkrachten)

De school stimuleert gezonde en kleine/bepaalde traktaties, echter.. elke ouder heeft zelf de verantwoordelijkheid wat hij/zij voor traktatie verzorgt. Trakteren is immers een speciaal moment voor het kind.

Uitgangspunt is daarbij wel:

- De ouder van het ontvangende kind moet de keuze kunnen maken of zijn/haar kind de traktatie op mag eten. Mocht de traktatie niet gezond zijn dan wordt hij mee naar huis gegeven. Als het een gezonde traktatie is kan deze gelijk op school worden opgegeten. Dit laatste kan dan ook stimulerend werken om voor een gezonde traktatie te kiezen. Van belang is dat dit dus benadrukt wordt.

Bijlage 2

Uitkomsten klankbordgroep ouders over de functie van het rapport

Normering

- Ten opzichte van wat scoort mijn kind; ten aanzien van zichzelf of het klasse gemiddelde? Is dit overeenkomstig de verwachting.
- Wat is goed? Wat is het maximaal haalbare voor het kind?
- Stijging niet zichtbaar.
- Hoe varieert de norm per verschillende leergroep.
- In hoeverre is de norm objectief?

Verantwoordelijkheid ouder – kind – leerkracht

- De drie betrokkenen moeten zich alle drie conformeren aan de afspraken uit het startgesprek.
- Het kind kan mede verantwoordelijk zijn voor (een deel van) de afspraken (samen activeren).
- Bij voorkeur is het kind aanwezig bij het gesprek. Afhankelijk van het kind, de situatie, de leeftijd etc.

Dialogoog / vertrouwen / loslaten

- Het rapport mag geen verassingen in zich hebben / signalering van een ontwikkelpunt zou niet pas zichtbaar moeten worden op het rapport.
- Ouders willen hun kind herkennen in het rapport en merken dat adequate acties zijn ingezet n.a.v. afspraken. Dit zorgt er voor dat ouders meer vertrouwen kunnen hebben en minder de behoefte om mee te sturen.
- Het uitstroomprofiel moet voor ouders een logisch gevolg zijn van de rapporten. Ouders moeten een vertaling kunnen maken naar het uitstroomprofiel.

Start- en eindgesprek

- Duidelijk doel afspreken voor komend jaar (cognitief en sociaal emotioneel). Waar wil het kind zelf beter in worden?
- Afspraken SMART maken.
- Bevindingen van het afgelopen jaar in een eindgesprek mee geven voor het volgende jaar.
- Follow-up van afspraken uit het startgesprek gedurende het jaar zichtbaar maken door middel van nieuwe doelstellingen en afspraken (eventueel als update op het formulier of in de overdracht voor het nieuwe jaar).
- Afspraken uit het startgesprek terug laten komen in het rapport. Plan – Do – Check – Act.
- De tijd voor het (start)gesprek wordt soms als te weinig ervaren. Mogelijkheid om een dubbele afspraak te plannen?
- Schriftjes ook gebruiken om informatie aan ouders te geven. Bijvoorbeeld door opvallende zaken kort te benoemen in de werkboekjes. Op deze manier kunnen ouders de ontwikkeling actief volgen.

Vorm rapport

- Benadrukken van groei. Duidelijk onderscheid tussen inzet en resultaat.
- Positieve opbouw / prikkelend voor verbetering.
- Het rapport moet duidelijkheid geven in welke niveaugroep het kind zit en waarom. Groen, oranje etc.
- Je zou inzicht moeten krijgen in wat je als ouder kan doen om de ontwikkeling van je kind maximaal te ondersteunen.
- Toelichtende teksten zijn belangrijk maar kunnen adequater ingezet worden. Nu zegt het te weinig.
- Je wil de resultaten en acties die ingezet zijn n.a.v. het startgesprek kunnen herkennen in het rapport (resultaat van de afspraken monitoren).
- Het rapport zou inzicht moeten geven in de stand van zaken nu. Daarnaast welke acties er ondernomen kunnen worden voor verbetering en ontwikkeling.
- Formulier van het startgesprek toevoegen aan het rapport plus update stand van zaken.
- Enkele gewenste rubrieken op het rapport (niet uitputtend):
 - Persoonlijk welbevinden
 - Persoonlijk aandeel in het groepsproces
 - Waar mag je trots op zijn en waar mag je nog aan werken
 - Weergave van talenten
 - Prestatie / technische aspecten
- Toelichting bij de grafieken van de cito.

Bijlage 3

Werkzaamheden en competenties vanuit ouderperspectief

	Werkzaamheden/ activiteiten	Aandachtspunten	Competenties
1	Samen met leerkrachten en ouders verder bouwen aan onze school.	Een nieuwe directeur hoeft niet alles opnieuw uit te vinden, de school wil nadrukkelijk verder gaan op de weg die ze ingeslagen zijn (uiteraard aangescherpt met elders opgedane ervaringen)	--
2	Voor en na schooltijd dynamiek tussen kinderen (onderling) en met ouders (ook ouders onderling) monitoren.		Oordeelsvorming
3	Ruzies die buiten starten mee naar binnen halen: Commotie stoppen en terugkomen op een verhaal.	Waardevrij aanhoren/ niet mailen (tekst is op verschillende manieren uit te leggen)	Conflicthantering Mondelinge communicatie
4	Contact met het ondernemersfonds om wijkgerichte problematiek aan te pakken.	Weten wat er speelt in de wijken en kennis van de problemen die dit met zich mee kan brengen.	Omgevingsbewustzijn
5	Op basis van jaarplan binnenkomende onderwerpen (al dan niet van kinderen/ ouders afkomstig) selecteren.	De school dient focus te houden irt de visie (cultuuraspecten).	Helikopterview
6	Kennis van (landelijke/ regionale) ontwikkelingen die op de school afkomen.	Ontwikkelingen/ vernieuwingen zouden de school nooit mogen overvallen. Hier moet tijdig op voorgesorteerd worden door de directeur.	Omgevingsbewustzijn
7	Oog hebben voor de 21 ^e eeuwse vaardigheden en in passend tempo het team meenemen.	Zie punt 5, 6 en 8	Omgevingsbewustzijn
8	Maatschappelijke ontwikkelingen ombuigen naar kansen: bijvoorbeeld mondigheid van ouders > Ouderbetrokkenheid	Een directeur zou het leuk moeten vinden om hier een succes van te maken. Denken in mogelijkheden	Ondernemingszin
9	Vernieuwende/ onderzoekende/ doortastende houding		Oplossingsgerichtheid
10	Oplossingsgericht denken en handelen		Oplossingsgerichtheid
11	Beheer en prognose van het personeelsbestand.	De BMS heeft nauwelijks te maken met onbekende invallers en personeelstekort door slimme inzet van personeel. Dit is voor ouders erg belangrijk.	Ondernemingszin
12	Oog voor de persoonlijke ontwikkeling van het team. Doen de juiste mensen de juiste dingen en is dit te verenigen met hun privéleven.	Hierdoor voelt een team zich prettig en gehoord.	Coachen
13	Oog voor de persoonlijke ontwikkeling van de kinderen: in grote lijnen een kind volgen (rapporten bekijken/ gespreksverslagjes lezen/ matchen	Inlevingsvermogen in de verschillende economische afkomst van een kind: dit mag niet leiden tot	Inlevingsvermogen

	met het beeld van een kind in de gangen).	ongelijkheid in behandeling (ook hoe je over de ander praat en schrijft).	
14	Oog voor de kwetsbaren in de groep. Passend onderwijs: volgen van kinderen in hun ontwikkeling en tijdig inspelen op behoefte.	Zowel aan de kant van een kind dat vastloopt/ als de omgeving (ouders, klas, vriendjes) van het kind is hulp noodzakelijk.	Inlevingsvermogen Coachen
15	Betrokkenheid bij het team en de kinderen	De directeur is zichtbaar in de groepen en weet wat er speelt. Tevens biedt de directeur een luisterend oor voor diegene die dat nodig heeft.	Inlevingsvermogen Coachen
16	Gevoelsmatig naast een partij gaan staan: kind, leerkracht en ouder (ik hoor je en ga je helpen)		Integriteit Oordeelsvorming
17	Voor alle partijen: hoor en wederhoor, gericht op herstelmethode	(iedereen verdient een kans om opnieuw te kunnen beginnen)	Integriteit Oordeelsvorming
18	Vertrouwensrelatie opbouwen met kind/ leerkracht en ouders.		Inlevingsvermogen Mondelinge communicatie
19	Vertrouwen geven	Bottom up denk en werkwijze, geeft veel uit handen vanuit het vertrouwen dat het dan goed komt.	Vertrouwen
20	Heldere communicatie: positief opbouwend en duidelijk		Mondelinge communicatie

Omschrijving competenties

Coachen

Geeft sturing aan een individuele medewerker en/of een groep in het kader van de verdere ontwikkeling, passend bij de (werk)situatie.

Indicatoren van coachen

- Stemt organisatiedoelen en de talenten van de medewerkers optimaal op elkaar af.
- Creëert de randvoorwaarden waarbinnen medewerkers zich optimaal kunnen ontwikkelen.
- Stuurt erop dat medewerkers zich voortdurend ontwikkelen binnen de organisatie.
- Inspireert en stimuleert medewerkers om zich voortdurend te ontwikkelen.
- Schept kaders voor de ontwikkeling van medewerkers.

Conflicthantering

Vaardigheid in hanteren van conflicten; conflicten niet laten escaleren. Conflicten niet uit de weg gaan maar aangrijpen als kansen om tot win-win situaties te komen.

Indicatoren van conflicthantering

- Durf: durft tegenstelling en conflicten te benoemen en interventies te plegen.
- Win-win streven: zoekt bij conflicten naar win-win oplossingen, maar pakt soms verlies.
- Conflictmanagement: is in staat conflicten te de-escaleren.
- Win-win realiseren: vindt win-win oplossingen bij conflicten.
- Beheersbaarheid: is in staat de greep op conflicten te versterken of te behouden.

Helikopterview

Is in staat feiten en problemen in een breder verband te zien door het onderkennen van verwantschappen met onderwerpen van grotere omvang.

Indicatoren van helikopterview

- behoudt het overzicht over de materie
- heeft oog voor relaties en verbanden
- ziet essenties en grote lijnen en kan die benoemen
- komt tot een samenhangend oordeel over vraagstukken
- overziet de problemen in de breedte
- heeft oog voor de lange termijn
- kan oplossingen in een groter geheel integreren

Inlevingsvermogen

Onderkent en verplaatst zich in de gevoelens en behoeften van anderen, en houdt rekening met de gevolgen van eigen handelen op andere mensen of onderdelen van de organisatie.

Indicatoren van inlevingsvermogen

- Gaat bewust om met verschillende normen en waarden van diverse partijen, hanteert de juiste rol en schakelt gemakkelijk tussen rollen.
- Schat complexe situaties in, doorziet welke belangen en personen een rol spelen en speelt daar op een effectief moment op in.
- Toetst gevolgen van beslissingen voor de organisatie, alvorens deze te nemen.
- Stimuleert anderen om hun inlevingsvermogen en sensitiviteit op een goede manier in te zetten.
- Maakt onbegrip of gevoeligheden bespreekbaar binnen de organisatie.

Integriteit

Handelt eerlijk en betrouwbaar binnen de gangbare (vastgestelde) ethische normen en waarden.

Indicatoren van integriteit

- Bevordert ethisch handelen en vertoont voorbeeldgedrag.
- Spant zich in voor de implementatie van ethische normen en waarden binnen de organisatie.
- Voorziet en anticipeert op situaties waarin belangconflicten een rol kunnen gaan spelen.

- Gaat zorgvuldig om met de mogelijkheid om vanuit zijn/haar positie invloed uit te oefenen.

Mondelinge communicatie

Maakt ideeën en meningen in begrijpelijke taal aan anderen mondeling duidelijk en weet aan te sluiten bij het publiek.

Indicatoren van mondelinge communicatie

- Past het niveau en de inhoud van communiceren aan de gesprekspartner(s) aan. Maakt gebruik van non-verbaal gedrag dat het verbale gedrag ondersteunt. Spreekt boeiend en aansprekend, is welsprekend. Stuur op eenduidig communiceren van informatie. Past gesprekstechnieken toe om een gesprek optimaal te laten verlopen.

Omgevingsbewustzijn

Is zich bewust van maatschappelijke en politieke ontwikkelingen of andere omgevingsfactoren. Speelt in op deze ontwikkelingen en vertaalt deze naar het eigen werkgebied.

Indicatoren van omgevingsbewustzijn

- Is voldoende op de hoogte van ontwikkelingen die relevant zijn voor de school.
- Gebruikt vergaarde kennis regelmatig effectief voor de eigen organisatie.
- Onderhoudt contacten en weet waar gelieerde organisaties mee bezig zijn.
- Anticipeert effectief op ontwikkelingen die gaande zijn in de omgeving van de organisatie.

Ondernemingszin

Het vermogen om nieuwe kansen (bijv. tot vernieuwing, uitbreiding) te zien en te benutten.

Indicatoren van ondernemingszin

- Ziet trends aankomen en doet voorstellen
- Kijkt over de grenzen heen
- Voorspelt trends en onderneemt actie hierop door het doen van concrete voorstellen
- Wacht niet af tot iedereen in het idee gelooft maar toont durf
- draagt er zorg voor dat anderen verder kijken dan de "bestaande paden"

Oordeelsvorming

Weegt gegevens en mogelijke handelwijzen in het licht van relevante criteria tegen elkaar af om tot realistische beoordelingen te komen.

Indicatoren van oordeelsvorming

- Overziet de consequenties van handelwijzen en beoordeling.
- Vertrouwt op grond van eerdere ervaringen op zijn/haar oordeel.
- Licht een oordeel door middel van steekhoudende argumenten toe.
- Weegt (nieuwe) gegevens en mogelijke handelwijze tegen elkaar af in het licht van relevante criteria en komt tot een realistische beoordeling.

Vertrouwen

Uitgaan van de goede bedoelingen van anderen. Er op rekenen dat mensen doen wat ze zeggen.

Indicatoren van vertrouwen

- Positieve verwachtingen: gelooft dat een ander het goede doet.
- Geen zekerheden vragen: rekent erop dat mensen doen wat ze toezeggen. Bouwt geen zekerheden in om de ander deze toezeggingen na te laten komen.
- Uit handen geven: durft verantwoordelijkheid uit handen te geven.
- Bij twijfel vertrouwen op de goede afloop: neigt, bij twijfel over de intenties van een ander, sneller naar een positieve dan een negatieve inschatting van de afloop.
- Het goede verwachten: gelooft in de goede bedoelingen van anderen en handelt daar naar.

