

Bestuursfilosofie SGGS

In onze bestuursfilosofie beschrijven wij de uitgangspunten en sturingsstijl waarmee het bestuur de missie en visie van SGGS realiseert.

Vanuit het antroposofisch mensbeeld is het van belang om lichaam, geest en ziel in evenwichtig te ontwikkelen. Hierbij is het lichaam dat wat we kunnen zien en voelen. De geest het te realiseren potentieel en de ziel de verbinding tussen lichaam en geest waarmee zij zich kan laten zien in de wereld.

In onze bestuursfilosofie hanteren we deze driedeling van Steiner als uitgangspunt voor de organisatie SGGS.

Ook als organisatie hebben wij een **Fysiek**, namelijk al datgene wat meetbaar en kwalificerend is. Zoals onze gebouwen, financiën, de meetbare opbrengsten van toetsen, e.d. In termen van Biesta: **Kwalificatie** en in klassiek Griekse termen het **Ware**.

Onze **Geest** is onze missie en ambitie, onze toekomstgerichtheid en hoogst haalbare potentieel dat wij met en ondanks ons fysiek nastreven om te realiseren. Zoals ons de Waldorf kernwaarden, onze missie (worden wie je in diepste wezen bent voor elke kind en elke medewerker). In termen van Biesta: **Personalisatie** en in klassiek Griekse termen het **Goede**.

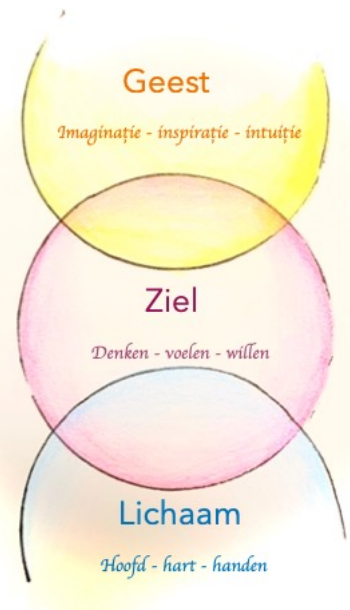
Onze **Ziel** is ons sociale aspect, onze gemeenschap, de kwaliteit van onze samenwerking. i.c. alles waarmee we vormgeven aan ons geestelijk potentieel. In termen van Biesta:

Socialisatie en in klassiek Griekse termen het Schone

Het ware en het schone bevinden zich in het heden. Het goede is gericht op de toekomst. Veelal verbeeld als drie gratiën, waarbij het goede altijd de toekomst in kijkt.

De kern van onze bestuursfilosofie bestaat eruit dat alle drie de aspecten in dynamisch evenwicht blijven, dus in gelijke mate te gevoed worden en gezien en gewaardeerd zijn. Ondanks dat zij in hun voorkomen verschillen hoe makkelijk zij te "zien" zijn.

Daarmee willen we disbalans, bv een eenzijdige focus op alleen het meetbare en fysieke voorkomen en gelijke ruimte bieden aan bv ook onze spirituele oriëntatie en sociaal welzijn.



VISIE OP STURING EN ORGANISATIE

Mensgericht, vertrouwen, autonomie en een lerende organisatie

De nadruk ligt op het creëren van een motiverende, vertrouwen wekkende en stimulerende omgeving. Vanuit onze menskunde zien wij elkaar (collega's en leerlingen) als "hele" men-



sen en niet alleen als middel of tot last of nut voor elkaar. Onze basishouding is die van vertrouwen en gelijkheid ondanks onze verschillen. Als professional zijn wij autonoom op het hoe en verbinden we ons met het geheel op het wat.

Bij onze mensgerichte stijl van leidinggeven past een coachende of ondersteunende leiderschapsstijl waarbij de medewerker veel ruimte en autonomie krijgt om haar taak naar eigen inzicht uit te voeren en veel aandacht wordt gegeven aan de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker. Als, onder normale omstandigheden, een coachende leiderschapsstijl onvoldoende werkt dan volgt, na analyse, een instructie gerichte leiderschapsstijl. Dit laatste zal altijd tijdelijk zijn.

Als onderwijsorganisatie zijn wij congruent met wat we als professional uitdragen en omarmen dan ook ons eigen leren en worden wie we ten diepste zijn. Dat doen we door ritmisch/ cyclisch kritisch onze eigen biografie, processen en gewoontes vanuit een open mind te evalueren en de opbrengt daarvan als vernieuwend impuls te borgen.

VISIE OP LEIDERSCHAP

Integraal Management

De schoolleiding is in lijn met het autonomie principe en conform de functie van directeur integraal leidinggevend. Dit betekent dat de schoolleiding over verregaande verantwoordelijkheden en bevoegdheden beschikt om de doelstellingen op schoolniveau te realiseren. Het bestuur stelt de kaders (wetgeving, kwaliteit, financiën, strategisch doelen e.d.) waarbinnen de schoolleiding de autonomie heeft om naar eigen inzicht te handelen. De visie op leiderschap geldt in principe ook voor de relatie schoolleiding en leraren en andere professionals op school.

Integraal management en autonomie stellen hoge eisen aan de kennis en kunde van de schoolleiding en professional. De mate van ondersteuning is daarom standaard onderdeel van het gesprek tussen beiden.