

Profiel bestuur Kosmos

De Kosmos

De school is in 1987 opgericht en is doorgeroeid tot de huidige grootte van circa 325 leerlingen.

De Kosmos is een bijzonder–neutrale Montessoribasischool. Wij gaan uit van de principes van Maria Montessori als basis van ons onderwijs. Ons pedagogisch–didactisch klimaat is erop gericht kinderen te begeleiden om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun leerproces. Uitgangspunt voor onze school is, dat ieder mens uniek is en dat er juist vanuit de verschillen tussen mensen een krachtige, dynamische wereld groeit. Iedereen wordt erkend in zijn eigenheid en van iedereen wordt verlangd het maximale uit zichzelf te halen. Dit geldt voor onze kinderen, maar zeker ook voor de teamleden.

De Kosmos wil een professionele leergemeenschap zijn. In het licht van deze uitdaging, stimuleren we een reflectieve dialoog tussen de leerkrachten als professionals, een dialoog over ons handelen in de groep en over onze onderwijskundige keuzes. Voortdurende feedback en reflectie vragen om een oprechte en leerbare houding.

Naar buiten toe willen we graag laagdrempelig en duidelijk zijn. Ouders worden nadrukkelijk uitgenodigd om mee te praten, te denken en te doen. Door het aangaan van de dialoog laten we onze leerbare houding zien en stellen we ons ontvankelijk op voor andere opvattingen.

Wij hebben de ambitie om onderwijs te leveren, gestoeld op de visie van Maria Montessori, waarin –met de methode en de cursorische leerlijn als leidraad– de uniciteit van kinderen tot zijn recht kan blijven komen.

Dit vraagt van de leerkracht om de montessori–werkwijze en de leerlijn van de methode samen te voegen tot een neo–montessoriaanse manier van werken.

Het bestuur

De Kosmos heeft een kaderstellend bestuur. Dat betekent dat het bestuur:

- De (strategische) beleidsuitgangspunten van de school en de vereniging bepaalt en bewaakt;
- Stuurt op realisatie van de doelstellingen;
- Toezicht houdt op het reilen en zeilen van de school;
- Verantwoording aflegt aan de leden, gemeente Amersfoort en ministerie van OC&W

De beleidsuitgangspunten worden verwoord in het ondernemingsplan en het schoolplan. Hierbij worden de langetermijn doelen vastgelegd.

Het toezicht houden gebeurt door het maken van jaarplannen, het vertalen van langjarige doelen in prestatieafspraken en een verantwoording hierover door de directie per kwartaal. Voor de verantwoording aan de leden wordt jaarlijks een algemene ledenvergadering georganiseerd, waarin het bestuur decharge vraagt voor het gevoerde beleid van het achterliggende jaar en de uitgangspunten voor het komende jaar voorlegt.

Het bestuur communiceert voornamelijk via de directie en de algemene ledenvergadering. De uitgangspunten rond communicatie legt het bestuur vast in een communicatieplan.

De werkwijze

Het bestuur:

- formuleert missie en visie
- is met de directeur de grenzen van het beslissingsdomein overeengekomen
- wil effectief, consistent, integer en professioneel zijn in het handelen
- wil de schoolorganisatie stimuleren en inspireren
- de onderwijskwaliteit blijvend ontwikkelen
- maakt bestuurlijke beslissingen formeel, legt die schriftelijk vast en communiceert die
- wil anticiperen op maatschappelijke en onderwijskundige ontwikkelingen en daar adequaat op reageren. Op basis van verkenningen en overleg komt het bestuur tot meningsvorming
- wil als collectief opereren, in een goede verstandshouding tussen de bestuursleden onderling, met de directeur, de MR en de leden
- evalueert periodiek het eigen functioneren
- wil vooruitstrevend investeren in de kwaliteit van het onderwijs en het schoolgebouw, met inachtneming van de solvabiliteit
- beoordeelt de resultaten van bestuurlijke commissies en neemt daarover een formele beslissing

Samenstelling en expertises van het bestuur

Het bestuur van de vereniging wordt benoemd door de algemene ledenvergadering en bestaat uit tenminste drie natuurlijke personen. Deze personen worden geacht lid te zijn van de vereniging. Alleen bij gebrek aan kandidaten kan het bestuur besluiten externen als bestuurslid voor te dragen. De regels rond benoeming en ontslag van het bestuur zijn verwoord in de statuten van de Kosmos. In het bestuur zijn volgens deze statuten minimaal de functies van voorzitter, secretaris en penningmeester opgenomen. Gezien de risico's op de continuïteit van de school en vereniging, eist het bestuur dat de penningmeester een Verklaring Omtrent Gedrag overlegt, alvorens de benoeming geëffectueerd wordt.

Het bestuur van de Komos streeft naar een bestuursamenstelling van 5 leden. We streven naar een goede mix van kennis en vaardigheden en een representatieve vertegenwoordiging van de ouders van de kinderen op de Kosmos.

Bestuursleden worden geselecteerd op enerzijds de passendheid bij het specifieke profiel van de beschikbare bestuursfunctie en anderzijds op meer algemene passendheid in verband met de verantwoordelijkheid die een bestuurslid draagt voor de continuïteit van een school en het welzijn van kinderen, teamleden en ouders. Ten aanzien van de passendheid in verband met de verantwoordelijkheid van het bestuur, toetsen wij kandidaat-bestuursleden aan de volgende profielkenmerken:

1. Het kandidaat-bestuurslid onderschrijft de grondslag van de Kosmos, zoals deze verwoord zijn in het ondernemingsplan;

2. Het kandidaat–bestuurslid is gericht op samenwerken, zonder daarbij in te leveren op eveneens vereiste portie kritisch vermogen;
3. Het kandidaat–bestuurslid kan belangen objectief afwegen en zijn/haar oordeelsvorming in een bestuur scheiden van incidentele gebeurtenissen rond zijn/haar kinderen;
4. Het kandidaat–bestuurslid spreekt naar buiten toe met één mond namens het bestuur;
5. Het kandidaat–bestuurslid staat voor een speciale expertise, maar is ook in staat zich als generalist op te stellen.

Ten aanzien van de passendheid bij het specifieke profiel van de beschikbare bestuursfunctie, worden de volgende profielen onderscheiden. Per profiel is kort aangegeven welke aanvullende toetsingscriteria worden gehanteerd:

1. Voorzitter: Ervaring met toezicht in het onderwijs; ervaring met strategiebepaling; verbinder.
2. Secretaris: Analytisch en gestructureerde persoonlijkheid; ervaring met digitale registratiesystemen.
3. Penningmeester: Ervaring met financieel toezicht en financiële verslaglegging; bij voorkeur ook juridische affiniteit.
4. Bestuurslid met portefeuille gebouw en veiligheid: Ervaring met toezicht op gebouwbeheer en veiligheid; bij voorkeur ook praktisch inzicht in gebouwbeheer en veiligheid.
5. Bestuurslid met portefeuille personeelszaken: Ervaring met HRM en bij voorkeur ervaring als lijnmanager.