

Profiel directeur Pallas Athene

(0,8 -1,0 fte)

D12

Wij zoeken een directeur voor



Montessorischool (Kind Centrum) Pallas Athene

Amersfoort

**Een verbindende en inspirerende leider.
Een bruggenbouwer met hoge ambities.**

Voorwoord

Voor u ligt het profiel van de directeur voor Montessorischool Pallas Athene, dat de komende jaren tot Montessori Kind Centrum gaat ontwikkelen.

In dit profiel vindt u informatie over de school, de onderwijsorganisatie Monton waar de school deel van uitmaakt, de opdracht voor de nieuwe directeur en het profiel zelf. Dit document is tot stand gekomen na een zorgvuldig proces waarbij bij alle teamleden informatie is opgehaald, feedback is verzameld en verwerkt. De Medezeggenschapsraad heeft inhoudelijke adviezen gegeven die zijn verwerkt.

Wij nodigen u van harte uit te solliciteren op deze prachtige functie op deze even prachtige school.

Jeroen Gommers
College van Bestuur
Monton

Inhoud

Montessorischool Pallas Athene

Pallas Athene
De school
De ontwikkeling naar een Kind Centrum
Het team
Onderwijs
Ouders, medezeggenschap en Oudervereniging

Stichting Monton

Monton
Overleg en Ondersteuning
Missie, visie en kernwaarden

De directeur van PALLAS

Wij zoeken
De opdracht
Het profiel
De procedure

Digitaal beschikbare informatie

Meer informatie is te vinden op de website van de stichting en de website van de school:

- www.pallasatheneschool.nl
- www.monton.nl
- Nederlandse Montessori Vereniging

Montessorischool Pallas Athene

Pallas Athene

Pallas Athene is in de Griekse Mythologie de godin van de wijsheid, kunstnijverheid en levenslust. Ze beschermde de wetenschap, kunstvaardigheid en ambachten. Zij was de eerste die de mensen leerde rekenen. Ze heeft de olijf geschapen, haar vogel is de uil.

De school

De Montessorischool Pallas Athene is in 1924 opgericht is gevestigd in een prachtig karakteristiek gebouw op De Berg in Amersfoort. Het is een school is gesticht als algemeen bijzonder onderwijs. Bijzonder houdt in dat de school niet door de gemeente wordt bestuurd en een grote stichting maar voor een bestuur met een bijzonder inhoudelijke en onderwijskundig profiel. Algemeen wil zeggen dat de school geen specifiek geloof uitdraagt en dat ieder kind welkom is. Montessorischool Pallas Athene vormt samen met 8 andere Montessorischolen de Stichting Montessorischolen Midden Nederland (MONTON) en is lid van de Nederlandse Montessori Vereniging (NMV). Onze school heeft circa 300 kinderen en is ingedeeld in 12 heterogene groepen.

Onze onderbouw bestaat uit 4 groepen 1-2. De middenbouw bestaat uit 4 groepen 3-4-5 en de bovenbouw bestaat uit 4 groepen 6-7-8. In iedere groep is een kind een keer de jongste, de middelste en de oudste. Kinderen werken naast elkaar in bijvoorbeeld tafelgroepen, op de grond of op leerplekken in de school. Tijdens werklessen wordt er een mix aan onderwijs geboden waardoor kinderen soms individueel aan het werk zijn, soms met alleen leeftijdgenoten een opdracht krijgen maar ook met verschillende leeftijden tegelijk aan het werk gaan.

Kenmerkend voor de heterogene groepen is dat binnen de tafelgroepjes de leeftijd mix altijd aanwezig is. Daarin verschillen wij heel duidelijk van een combinatieklas. Je maakt als kind onderdeel uit van de groep.

De ontwikkeling naar een Kind Centrum

We streven naar een integraal aanbod van 0-13 jaar. We werken samen met de BSO Pallas en SKA-kinderopvang aan het realiseren van deze ambitie. Stap voor stap gaan we steeds concreter invulling geven aan het samenwerken vanuit de Montessori visie waarin twee belangrijke uitgangspunten centraal staan:

1. Het stimuleren van de individuele ontwikkeling van het kind, de eigenheid, talenten en zelfstandigheid.

Een kind heeft een natuurlijke drang om te ontdekken en zichzelf te ontwikkelen, het wil opgevoed worden tot zelfstandigheid. Binnen de Montessori-visie ontwikkelt een kind zich zoveel mogelijk in zijn/haar eigen tempo, naar eigen interesse en eigen kunnen, in gevoelige perioden. Elk kind heeft van nature de drang om groot te worden. Het groot worden, het uitgroeien tot een onafhankelijke persoonlijkheid moet het kind zelf doen. Dit komt tot uitdrukking in de geveugelde uitspraak van Montessori: 'help mij het zelf te doen'.

2. Het doen opgroeien tot een sociaal verantwoordelijk mens

We stimuleren de eigenheid van kinderen en leren hen tegelijkertijd medeverantwoordelijk te zijn voor de groep, elkaar en hun omgeving. Ons uitgangspunt is om kinderen op te laten groeien tot een sociaal verantwoordelijk mens, we zijn tenslotte niet alleen maar samen op de wereld. Bij ons leren kinderen van en met elkaar, ze ontwikkelen samen en leren samenwerken.

Over het team

Meer dan 25 leraren en lerarenondersteuners zetten zich in voor de leerlingen van Pallas. Het team is een mix van leraren met een lange ervaring in het montessorionderwijs en jonge leerkrachten die met passie voor montessori hebben gekozen. Er werken mensen in het team met verschillende

specialisaties en met werkervaring in het speciaal onderwijs en regulier onderwijs. De directeur wordt ondersteund door een managementondersteuner en de school heeft twee intern begeleiders. Ook is er een conciërge.

Onderwijs

Wij staan voor innoverend eigentijds montessorionderwijs waarin de visie van Maria Montessori vertaald is naar deze tijd.

- **Betekenisvol Montessorionderwijs**

Voor ons betekent dit dat wij betekenisvol montessorionderwijs bieden door kinderen verantwoordelijkheid te leren dragen voor zichzelf, de ander & de omgeving zodat zij zich ontplooiën tot een actieve wereldburger. Wij hebben vertrouwen in de wil en de mogelijkheid van mensen om zich te ontwikkelen en wij bieden veiligheid door betrokkenheid en rust.

- **Modern & traditioneel**

Dit doen wij door moderne materialen en methodieken te combineren met meer traditionele materialen en werkwijzen van Maria Montessori. Voorbeelden hiervan zijn de "Taal: doen!" kasten en de rekenkasten "Ik wil rekenen" waarin enorm veel verwerkingsopdrachten opgenomen zijn die kinderen helpen goed inzicht te krijgen en die veel verschillende en uitdagende verwerkingen in zich hebben. Montessori materialen zijn veelal zelfcorrigerend waardoor oefenen en foutjes mogen maken samen opgaan. Kosmisch onderwijs en opvoeding is de kern van ons onderwijs en betekent zoveel als dat kinderen waardering ontwikkelen voor de natuur en de maatschappij en de bereidheid ontwikkelen te werken aan een vreedzame en betere wereld. Hiermee geven wij kinderen autonomie, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en ook gezamenlijkheid.

- **Help mij het zelf te doen**

Voor ons betekent dit dat wij kinderen begeleiden om zelf meer sturing geven aan en verantwoordelijkheid te dragen voor het eigen leerproces. Wij zetten hiervoor periode planners in waarbij kinderen door de jaren heen steeds meer zelf de sturing en verantwoording krijgen. De leerdoelen of kinddoelen die in deze planners staan verwijzen naar montessori-materialen en -methoden. De voor montessorionderwijs zo typerende keuzevrijheid in gebondenheid wordt hiermee stevig ingevuld. De kinderen kunnen binnen de planners keuzes maken, hulp vragen, aangeven dat zij een doel bereikt hebben, samenwerken en nog veel meer. De gebondenheid is te vinden in het overzichtelijke aantal doelen dat genoteerd staat (oplopend naarmate leerlingen ouder worden) en de afspraken die binnen de klas en de school gehanteerd worden.

Pallas Athene is een van de oudste Montessorischolen van Nederland en gevestigd in prachtig karakteristiek gebouw op De Berg in Amersfoort

- ***Ouders, medezeggenschap en oudervereniging***

De ouderpopulatie van de school kenmerkt zich door theoretisch opgeleide, betrokken ouders. Montessorionderwijs is vaak een bewuste keuze van ouders. Tijdens intakegesprekken worden verwachtingen van school en ouders afgestemd. Partnerschap van ouders vinden we op Pallas heel belangrijk.

Een betrokken en gemotiveerde groep ouders en leerkrachten denkt mee met de ontwikkelingen in de school. De samenwerking tussen MR, directie en team is zeer goed en opbouwend. De ouders steunen de ontwikkeling van de school met een bijdrage aan de Oudervereniging waarmee dat school extra activiteiten voor de kinderen kan organiseren.

Stichting Monton

Monton

Montessorischool Pallas Athene maakt onderdeel uit van Monton, een stichting voor algemeen bijzonder montessori basisonderwijs. In feite is vanuit de Pallas Athene ook een van de initiërende krachten geweest om de krachten van Montessorischolen in de regio te bundelen, ruim 20 jaar gelden. De stichting heeft 9 scholen met zo'n 1500 leerlingen. De scholen van Monton verbinden zich door het werken vanuit de principes van Maria Montessori binnen de context van een maatschappelijk veranderende tijdsgeest. Dat doen wij omdat wij samen sterker staan en van elkaar kunnen leren. Stichting Monton is lid van de Nederlandse Montessori Vereniging (NMV) en de PO-raad. De stichting heeft als strategisch doel: het verzorgen van eigentijds, professioneel en toonaangevend montessorionderwijs.

Overleg en ondersteuning

De directeur legt verantwoording af aan het College van Bestuur van Monton. De directeur maakt samen met de collega-directeuren deel uit van het directieoverleg, waar onder meer beleidsvoorstellen worden voorbereid en algemene onderlinge afstemming en informatie-uitwisseling plaatsvindt. Directeuren wisselen kennis en knowhow uit met elkaar en staan elkaar bij met raad en daad.

Het bureau van Monton is gevestigd in Amersfoort. Door het bureau worden scholen en schoolleiders ondersteund bij de beheersmatige en administratieve taken ten aanzien van de personeels- en salarisadministratie, bouwkundig advies en projectmanagement. Het bureau verzorgt ook HR-advies, werving van nieuwe medewerkers en ondersteunt scholen bij ICT. Samen hebben wij een werkwijze ingericht om de kwaliteit op alle scholen te versterken. Daarbij werken wij met systemen als ParnasSys, Mijnschoolteam en Mijnschoolplan. Monton heeft ook een interne commissie die periodiek en op verzoek van de school kwaliteitsaudits aflegt. Ook realiseren wij met het Monton Leerplein diverse scholingsactiviteiten en inspiratiebijeenkomsten.

Missie, visie en kernwaarden

In 2019 hebben de scholen van Monton een nieuwe gezamenlijke missie en visie vastgesteld.

Hoger doel: Betekenisvol Montessorionderwijs bieden door kinderen verantwoordelijkheid te leren dragen voor zichzelf, de ander & de omgeving zodat zij zich ontplooien tot een actieve wereldburger.

Gewaagd doel: Monton is een voorbeeld van een eigentijdse Montessori Stichting waarin onze scholen een sociale professionele leergemeenschap vormen voor kinderen van 0-18 jr.

Kernkwaliteiten: Vertrouwen in de wil en mogelijkheid van mensen om zich te ontwikkelen. Veiligheid door betrokkenheid en rust. Innoverend eigentijds Montessorionderwijs.

Kernwaarden: Eigenheid - Verantwoordelijkheid - Zelfstandigheid - Gezamenlijkheid

De directeur van Pallas Athene

Wij zoeken

De directeur omarmt het doel om van Pallas een van de beste (Montessori) scholen van Nederland te maken. We vinden het belangrijk om de leerlingen tot volle bloei te laten komen in alle facetten van menszijn.

De directeur die Pallas nodig heeft, zowel kinderen, ouders en team, is een inspirerende leider en verbinder. Iemand die met een natuurlijk gezag die verantwoordelijkheid neemt en vertrouwen kan geven.

Wij hebben iemand nodig die de grote lijnen uitzet en bewaakt, evalueert, bijstuurt, observeert en meekijkt. De directeur is zichtbaar en verdiept zich in het team en het individu. De directeur zorgt voor verbinding in de hele school, met de omgeving, met de opvang, het team, de ouders en de kinderen. In de afgelopen periode zijn er goede ontwikkelingen in gang gezet. De directeur helpt om deze ontwikkelingen verder op te pakken, te verstevigen en te verdiepen.

De opdracht

Onderwijskundig

De basiskwaliteit van de school is in orde. Maar we verwachten van deze school een hoge kwaliteit. Het uitzetten en vasthouden van een duidelijke onderwijskundige visie die met het team is ontwikkeld is daarvoor nodig. De school stelt haar eigen ambities hoog en de directeur daagt het team uit. De school maakt duidelijke keuzes in de pedagogisch didactische normen voor het lesgeven. Daarbij wordt gebruik gemaakt van EDI en ambitieuze en autonome invulling van het onderwijs op basis van leerlijnen op basis van een mix van montessorimaterialen, kosmisch onderwijs en methoden. Alles passend bij de leerling populatie. De onderwijsopbrengsten passen ook bij de leerling populatie van Pallas Athene. Dat ambitieniveau is dat 80% van de leerlingen uitstroom op 1S/2F niveau. Ook het laten (op) bloeien en verankeren van met name het kunst- en cultuuronderwijs en ook wetenschap en techniek en onderzoekend leren hoort bij de onderwijskundige opdracht. De directeur heeft een bijzondere aandacht voor het verzorgen en verankeren van het bouwbreed en schoolbreed werken. Pallas krijgt weer onderwijskundig smool.

Interne en externe communicatie

De directeur is communicatief zeer sterk en kan intern iedereen meenemen in een besluitvormingsproces vanuit kennis en inhoud op onderwijsinhoudelijke vraagstukken zonder dat dit belastend wordt. Hij/zij kan goed bepalen of zaken van boven- en buitenaf wel of niet gedragen moeten worden door het team, in het belang van de rust van het team. De directeur heeft aandacht voor HR-beleid. Kent de talenten van medewerkers, biedt kansen om die verder te ontwikkelen en juist in te zetten op de school.

Het onderwijsteam faciliteren in focus bij de ontwikkeling van de school en naar de toekomst kijken. Het externe communicatieproces zorgt voor groeiend vertrouwen van ouders in de koers van de school. Naar ouders toe is er zichtbaar leiderschap.

Financieel en facilitair

De directeur heeft kennis van financieel beleid en is in staat om binnen de begroting en het formatieplan de inzet van middelen of mensen te realiseren waardoor de school in een gezonde financiële positie blijft. Tegelijkertijd ontwikkelt de directeur ook een duidelijk financieel beleid om doelmatiger met middelen van de school om te gaan.

De directeur is in staat om een visie of een functionele school en ruimtegebruik te ontwikkelen en naar de mogelijkheden te implementeren. Daarbij is er ruimte voor instructie, ateliers, leerwerkplekken, werkplekken en lerarenkamer. Een bijzondere kans die de school heeft is het gezamenlijk gebruiken van de gehele schoolruimte voor de opvangen en school in een MKC. Dubbelgebruik van ruimtes biedt een verrijkte speelleer en ontwikkelomgeving. In overleg met het bestuur gaan we plannen ontwikkelen grootschalige renovatie op een termijn van 4 jaar en daarvoor een aanvraag doen bij de Gemeente.

Het profiel

- Persoonlijk leiderschap

De gewenste leiderschapsstijl voor de directeur van Pallas kenmerkt zich door een open en integere houding, maar ook door senioriteit en situationeel leiderschap. Op deze wijze kan de directeur aansluiten bij de verschillende fases waarin de school haar acties uitzet in relatie tot de vraagstukken waar de school voor staat. Ook kan hij/zij die leiderschapsstijl kiezen die aansluit bij wat het team of het individuele teamlid op dat moment nodig heeft. Coachend en ondersteunend in de basis, helder en duidelijk. Een leider die met het team een heldere koers kan uitzetten waarbij implementeren en borgen een vereiste zijn.

- Bewezen ervaren schoolleider met een stevige onderwijskundige kennis en knowhow.

De directeur heeft ruime ervaring als onderwijskundig schoolleider, bij voorkeur met een groot hart voor Montessorionderwijs. Hij of zij heeft ervaring en affiniteit met Expliciete Directe Instructie en denk en stuurt vanuit leerlijnen. De directeur is ervaren met leidinggeven aan onderwijsverbetering en weet de teamleden mee te nemen en onderling te verbinden aan de primaire opdracht, de brede bedoeling van het onderwijs en affiniteit met kunst en cultuur. Hij of zij is energiek en weet medewerkers en ook ouders met optimisme en voorbeeldgedrag te inspireren en weet de interne en externe communicatie te versterken.

- Integraal schoolleider

De directeur is een integraal schoolleider, dus van vele markten thuis. Dat wil zeggen ervaren met de administratie, begroting, formatieplan, financieel beleid, onderwijshuisvesting, IT-systemen etc. Uiteraard ondersteund door het bestuur en bureau van Monton. Hij of zij heeft een scherp overzicht en kan zodoende de juiste prioriteiten stellen. De directeur heeft veel organisatietalent en is zichtbaar het boegbeeld van de school en coach van het team, besluitvaardig en communicatief sterk naar team en ouders. De directeur heeft bij voorkeur ook ervaring met het vormen en het leidinggeven aan een Integraal Kind Centrum en in ieder geval enthousiasme voor deze ontwikkeling.

- Taakvolwassenheid en professionele cultuur

Een directeur zet de toon in het maken van keuzes en het uitbouwen van een professionele schoolcultuur die uitgaat van een volwassen samenwerking en het elkaar aanspreken op gezamenlijke doelen en afspraken. Hij of zij is in staat de huidige professionele cultuur te laten meegroeien met de school en weet de verbinding in het team te realiseren.

- Persoonlijkheid

De directeur is een leider die inspireert en verbindt, zowel binnen het team en collega's van de opvang als met externen zoals ouders, omwonenden en collega-directeuren van Monton. Hij of zij is communicatief zeer vaardig is op al deze niveaus. Hij of zij is toegankelijk en invoelend. De directeur heeft een open houding, is toegankelijk voor medewerkers, ouders en leerlingen en ook duidelijk,

consequent en beslist. Hij werkt vanuit vertrouwen, heeft humor en straalt plezier in zijn of haar werk uit.

- Horizon.

Hij of zij heeft voor deze functie een horizon van minimaal vijf schooljaren.

De procedure

Wij verzoeken kandidaten vóór 25 oktober te reageren via de sollicitatiebutton op onze [website](#).

In de week van 25 oktober worden geselecteerde kandidaten uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek met het College van Bestuur op vrijdagochtend 29 oktober in Amersfoort.

De benoemingsadviescommissie zal daarna op basis van twee gespreksrondes het College van Bestuur adviseren over benoembaarheid. De commissie bestaat uit enkele medewerkers van Pallas Athene, een ouder uit de MR en een schoolleider uit het directeurenoverleg van Monton.

Eerste gespreksronde met de benoemingsadviescommissie te Amersfoort is op 3 november vanaf 18:30 uur. De tweede gespreksronde is op <datum volgt>. Hierbij zal aan de hand van een casus een presentatie worden verzorgd door de kandidaten.

Opdracht presentatie tweede gesprek:

- Hoe ga jij als directeur het montessorionderwijs toekomstbestendig maken binnen deze groeiende school waar veel in beweging is (zoals kwaliteit, teamontwikkeling adequate huisvesting)?
- Presenteer jezelf in de breedste zin voor team en ouders. Wie ben je en wat heb je de school en de stichting te bieden?
- Eventueel een casus.

Na afloop van de presentatie van ongeveer 15 minuten is er gelegenheid tot het stellen van vragen over en weer.

Na afloop van de tweede ronde brengt de benoemingsadviescommissie een advies uit naar het bestuur over benoembaarheid en eventueel de voorkeurs kandidaat.

Een assessment en het opvragen van referenties kan onderdeel uitmaken van het vervolg van de procedure.

Hierna volgt het aanstellingsgesprek met het College van Bestuur (Een aanstellingsomvang van 0,8 is bespreekbaar).

Voor meer informatie over de school of de vacature neemt u contact op met Jeroen Gommers, voorzitter College van Bestuur, op telefoonnummer: 06-41295371. Voor vragen over de procedure neemt u contact op met Toke Klinge, P&O adviseur via personeel@monton.nl of telefoonnummer 06-40609847.

Directietaken D12 volgens CAO PO 2019

Resultaatgebied 1: Taken en competenties voor onderwijsontwikkeling/verbetering
De directeur adviseert en levert bijdragen aan het bovenschools beleid en vertaalt het bestuursbeleid in korte en lange termijnbeleid en plannen voor de school. De directeur creëert in Amersfoort draagvlak voor de belangen van de school waarbij vraag en aanbod worden afgestemd. De directeur signaleert en analyseert maatschappelijke en (montessoriaanse) onderwijskundige ontwikkelingen in de schoolomgeving en adviseert het bestuur over consequenties voor het meerjarenbeleid van de school. De directeur ontwikkelt, evalueert en stelt het (verjaren)onderwijs- en kwaliteitsbeleid bij alsmede het zakelijk beleid van de school en adviseert het bestuur over de consequenties daarvan voor de eigen school. De directeur neemt actief deel aan het directieoverleg en levert bijdragen aan het bovenschools beleid, visie en strategie en doet beleidsvoorstellen en geeft adviezen. De directeur vertegenwoordigt de school in netwerken en samenwerkingsverbanden in de regio om de belangen van de school te behartigen en vraag en aanbod op elkaar af te stemmen.
Resultaatgebied 2: Taken en competenties bedrijfsvoering en organisatie
De directeur stelt de jaarlijkse schoolbegroting mee op en bewaakt de begrotingsuitvoering. De directeur stelt het jaarverslag op van de school. De directeur participeert in het directie-overleg over de te voeren bedrijfsvoering. De directeur draagt zorg voor de pr en marketing van de school en voert het overleg met de MR.
Resultaatgebied 3: Taken en competenties voor het leiderschap
De directeur geeft dagelijks leiding aan het team en neemt de dagelijkse operationele beslissingen en stelt prioriteiten. De directeur maakt daarbij keuzes van uiteenlopende aard. De directeur vertaalt de algemene visie en strategie van Monton naar het personeelsbeleid van de school. De directeur brengt de werkzaamheden voor het komende schooljaar in kaart en informeert de medewerkers daarover, stelt op basis van het teamoverleg het personeels- en formatieplan op en met de MR-p evenals het werk verdelingsplan. De directeur draagt zorg voor de professionele ontwikkeling van de medewerkers en begeleidt deze daarbij. De directeur is verantwoordelijk voor de uitvoering van de gesprekkencyclus met de medewerkers, draagt zorg voor de personele zorg en het personeelsbeheer en voor de werving en selectie. De directeur beslist over personele vraagstukken en te nemen maatregelen en is verantwoordelijk voor het ziekteverzuimbeleid en de in dat kader te nemen maatregelen. De directeur delegeert zo nodig personele zaken aan de adjunct-directeur. De directeur is verantwoordelijk voor het opstellen van meerjarenplanningen en geeft leiding aan het (multidisciplinaire) team. De directeur participeert actief in het directie-overleg over de bedrijfsvoering, komt met beleidsvoorstellen en adviezen en draagt bij aan de gezamenlijke afstemming.