

Verslag van de vergadering van de Raad van Toezicht en bestuurder van IKC Het Noorderlicht gehouden op vrijdag 16 december 2016, aanvang 11:00 uur.

Aanwezig: Dames G. Tol (voorzitter) en S. Jansen (aspirant lid RvT) en de heren H.K. Groot, R. Bruijn, F. Haven en B. Hartendorp (bestuurder).

Verslaglegging: C.S. Rijnvis – de secretariaatsmanager.nl

Gast bij agendapunt 8: Stana de Wit, directeur IKC 't Wad

1. Opening

De voorzitter opent de vergadering en richt een speciaal woord van welkom tot mevrouw Jansen en geeft aan twee extra punten aan de agenda toe te voegen te weten:

a. sollicitatie mevrouw S. Jansen als lid van de RvT - (mevrouw Jansen verlaat de vergadering.)

Er hebben twee gesprekken plaatsgevonden met mevrouw Jansen. Na het eerste met twee RvT-leden, heeft er een tweede gesprek plaatsgevonden met de benoemingsadviescommissie bestaande uit twee leden van de RvT, een vertegenwoordiging vanuit de GMR en een lid van de directie. Na dit gesprek is het besluit genomen mevrouw Saskia Jansen voor te dragen als lid van de RvT, aldus mevrouw Tol. De leden van de RvT gaan unaniem akkoord met de benoeming van mevrouw Jansen, waarna de formele procedure richting GMR en Gemeenteraad kan worden opgestart.

Mevrouw Jansen komt terug in de vergadering, waarna de voorzitter haar feliciteert met haar aspirant-lidmaatschap.

b. Mededeling de heer Groot

De heer Groot heeft mevrouw Tol een aantal weken geleden geïnformeerd over het contact dat hij zakelijk heeft met een lid van de RvT van Odyssee. Het contact is ontstaan vanuit een wederzijds contact uit Den Bosch en staat volledig los van de activiteiten voor de scholen. De heer Groot geeft aan met hem in overleg te zijn om te kijken of ze een samenwerkingsverband kunnen organiseren waarmee talenten gekoppeld kunnen worden aan geld verdienen. De heren werken samen vanuit een eigen identiteit in een corporatiemodel, zijnde geen organisatorische eenheid. Mevrouw Tol heeft onderzocht of er strijdigheid in belangen kan ontstaan, maar dat lijkt niet het geval. Als er een nieuwe RvT wordt geformeerd, zal er juridisch moeten worden bekeken of de heren qua governance samen in een zelfde RvT kunnen plaatsnemen.

De aanwezigen vinden het een goede zaak dat het hier op tafel komt, maar voorzien niet direct problemen. Het wordt als aandachtspunt meegenomen bij het vormen van een nieuwe RvT.

Actie: RvT

2. Verslag vergadering d.d. 25 oktober 2016

Tekstueel en naar aanleiding van

Er zijn geen opmerkingen op het verslag, waarna het wordt goedgekeurd.

3. Notitie Ron Bruijn

De heer Bruijn stelt dat de besluitvorming in drie delen kan plaatsvinden.

Ten eerste betreffende a. de jaaragenda, b. werkwijze ter vergadering en c. of er op enig moment wordt overgegaan om geen gebruik te maken van een pm.

a. Jaaragenda

Voorschot op een voorgenomen besluit. Er ligt inmiddels een jaaragenda voor, die volgens de heer Bruijn nog iets meer gedetailleerd zou kunnen worden.

b. Voorbereiding agenda, wijze van presentatie stukken

De heer Bruijn legt de vraag nog voor of het werken met opleggers bij beleidsnotities e.d. en bij het presenteren van belangrijk informatie past binnen de werkhoeveelheid van de heer Hartendorp.

De heer de Groot heeft zijn reactie in een mail gegeven, maar heeft t.a.v. van de laatste vraag die de heer Bruijn stelt. Vorige week is dit ook in de auditcommissie besproken. De hoeveelheid en diversiteit aan werk, mede door het komende fusietraject, moet worden bewaakt.

De voorbereiding van de agenda en de stukken ligt primair bij de heer Hartendorp in samenwerking met mevrouw Tol. De heer de groot stelt de vraag of het te behappen is voor de heer Hartendorp of moeten er maatregelen worden getroffen.

De heer Hartendorp geeft aan dat het een wezenlijk element is om de RvT'er goed zijn werk te laten doen.

Mevrouw Tol constateert dat de spin of control groot is, wat mede inzichtelijk is geworden door de presentatie die is gegeven. Telefonisch heeft mevrouw Tol contact gehad met de heer Hartendorp over dit onderwerp. Het is essentieel om hier op in te zoomen, aangezien de kwaliteit van de organisatie en het functioneren van bestuur en daarmee de RvT daardoor kan toenemen. Voorkomen moet worden dat de werkdruk voor de heer Hartendorp te hoog wordt.

De heer Hartendorp antwoordt dat het inderdaad al meerdere keren aan de orde is geweest.

Alle aspecten van bestuurder komen in Harlingen in één persoon. Er ligt geen servicebureau achter. Het meest lastige is het schakelen, aldus de heer Hartendorp.

Ten aanzien van de notitie stelt de heer Hartendorp dat er t.a.v. de agenda inmiddels een aantal stappen zijn gezet. Voor het schrijven van opleggers kan iemand worden gezocht die dit van de heer Hartendorp overneemt.

De heer de Groot informeert hoe de heer Hartendorp het komende jaar in beeld heeft.

Vanuit de auditcommissie is vastgesteld dat er vanuit de bestaande structuur veel op het bord ligt van de heer Hartendorp.

De heer Hartendorp geeft aan dat het servicebureau vanaf januari 2017 taken over gaat nemen.

De controller van Odyssee zal meer worden betrokken bij de processen die bij het IKC spelen.

In eerste instantie zal het in samenwerking met de huidige controller van het IKC zijn, maar deze zal het na een paar maanden overdragen.

Alle personele zaken worden al doorgeschoven naar de personeelsmedewerker van Odyssee.

Ook is een werkgroep vervanging in het leven geroepen. Qua contractbeheer zal Odyssee ook e.e.a. overnemen.

Mevrouw Tol benadrukt dat er sprake is van een hoog risico, wat ook een verantwoordelijkheid is van de RvT naar de bestuurder. De heer Hartendorp zal hier begin januari overleg over hebben met mevrouw Tol. Mevrouw Tol geeft aan erop toe te zien dat er genoegzaam ondersteuning beschikbaar zal zijn voor de heer Hartendorp.

Mevrouw Tol stelt voor onszelf bij een zelfevaluatie tegen het licht gaan houden om met elkaar te onderzoeken wat kan worden bijgesteld of geprofessionaliseerd kan worden. De aanwezigen gaan hiermee akkoord.

Mevrouw Tol noemt het mooi proces dat is gelopen.

4. Begroting 2017

De procedure is dat de bestuurder de begroting vaststelt en de RvT de begroting goedkeurt. De auditcommissie krijgt het woord bij monde van de heer Bruijn en stelt dat het een goede begroting is. Er zal € 150.000,00 fusiegeld kunnen worden geïncasseerd, wat nog geen bestemming heeft. Het eigen vermogen groeit, een verdubbeling van het bedrag waar we mee gestart zijn bij de verzelfstandiging. De intensivering die de heer Hartendorp voorstelt wordt toegejuicht door de commissie. De auditcommissie beveelt de begroting van harte aan bij de RvT.

Mevrouw Tol vraagt de heer Hartendorp de in de begroting geduide initiatieven nader toe te lichten. De heer Hartendorp deelt mede dat dit jaar veel geld wordt gestoken in kwaliteitsontwikkeling wat de volgende jaren ook doorgezet zal worden. Bij de fusie zal dit ook goed moeten worden bewaakt. Dit wordt gedaan door kwaliteitskringen binnen de scholen op te zetten (wordt gefinancierd). Deze kringen gaan werken op basis van hun eigen begroting door externe ondersteuning die ook al beschikbaar was te continueren en extra ondersteuning die uit aanbevelingen vanuit diverse rapportages komt goed te keuren en budget voor beschikbaar te stellen.

Daarnaast wordt er individuele scholing, als mede teamscholing voor mensen mogelijk gemaakt. Tevens zijn er subsidies aangevraagd op het gebied van cultuur en muziek welke ook zijn toegekend. Hetzelfde bedrag wat wordt gesubsidieerd moet door de school worden bijgelegd. Het cultuur- en muziekonderwijs kan hierdoor de komende jaren op de schop worden genomen.

Dit naast de al bestaande ontwikkeling rondom de profilering van de scholen, extra bewegingsonderwijs, specialist bewegingsonderwijs.

ICT ontwikkeling is even geparkeerd. De infrastructuur is nu beschikbaar. De borden worden vervangen, maar als scholen met tablets willen gaan werken moeten ze hier een visie op hebben en beleid voor schrijven.

Er worden wel experimenten gedaan met tablets.

De heer Haven geeft aan dat hij blij is met de wijze waarop de verschillende beleidsonderwerpen worden verbonden met investeringen en uitgaven, kosten in de begroting. Enorme stap voorwaarts. De heer Haven zou het op prijs stellen indien de resultaten van het beleid gekoppeld worden aan de financiële inspanningen, zodat antwoord kan worden verkregen op de vraag of men tevreden is met de ontwikkelingen. De heer Hartendorp heeft ook de link gelegd met het strategisch beleid en zegt toe om het jaarverslag nog concreter te maken. **Actie: de heer Hartendorp**
De heer Bruijn sluit zich aan bij de woorden die net door de heer Haven uitgesproken zijn.

Mevrouw Jansen informeert naar de kosten van scholing, coaching en inzet extra personeel en vraagt of het perspectief van Sneek hier al tegen aan is gehouden dit gelet op eventuele aanpassingen 'onderweg'. De heer Hartendorp antwoordt dat hij met Odyssee overlegt over het belang van continuering in dit kader. De heer Hartendorp verwacht geen problemen. Alle aandacht gaat uit naar de onderwijsinhoudelijke kant. Het beleid is dusdanig dat wat de school nodig heeft de school ook moet krijgen. Odyssee heeft haar beleid hier ook op aangepast, aldus de heer Hartendorp. Het is situatief in plaats van beleid.

De heer Bruijn stelt dat de post onderhoud verdubbeld is en vraagt naar de reden. De heer Hartendorp geeft aan dat de aanbeveling uit het rapport beduidend hoger was, uitgaande van perfect onderhoud. Volgens de heer Hartendorp moet de balans worden gezocht tussen het uitgeven aan kwaliteit, personeel en inhoud, en scholen. Dit is een aanname. Volgend jaar komt er een voorstel waarbij een 'naar te streven onderhoudsniveau' wordt bepaald.

Actie: de heer Hartendorp

De aanwezigen keuren de begroting 2017 goed, waarna de heer Hartendorp deze vaststelt.

5. Jaarplanning

Mevrouw Tol brengt naar voren dat er vanuit het vooroverleg een aantal opmerkingen zijn gekomen:

- a. Themaochtend organiseren waar een maatschappelijk relevant onderwerp wordt geagendeerd.
- b. Zelfevaluatie RvT plannen.
- c. Bespreking beleidsnotitie : de RvT ziet graag een relatie met het jaarverslag. Het onderwerp 'onderwijskwaliteit' wil de RvT afzonderlijk behandeld zien. Mevrouw Tol merkt op dat de heer Hartendorp de commissie Kwaliteit heeft toegezegd dat dit een punt zal worden ter ontwikkeling door beide partijen Odyssee en Harlingen. Voor de agenda van RvT IKC Noorderlicht is het goed om te weten welke ontwikkeling er is en wat er het komende jaar van kan worden verwacht.

Deze punten zullen worden meegenomen. **Actie: B. Hartendorp**

Vergaderdata

De heer Groot merkt op dat hij met het voorstel niet kan instemmen, aangezien alle vergaderingen overdag gepland staan. Aangezien hij werkt vraagt hij of het mogelijk is om van de zes vergaderingen drie in de avonden te plannen. Er zullen naast deze overleggen nog extra overleggen ingepland worden in verband met de fusie. Het is aannemelijk dat deze ook overdag plaats zullen vinden. De heer Hartendorp zal in overleg met mevrouw Tol een nieuw voorstel maken.

Actie: B. Hartendorp

De heer Groot verlaat voor korte duur de vergadering

6. Bestuursrapportage

Mevrouw Tol geeft aan dat dit onderwerp in het vooroverleg is besproken.

Geconstateerd is dat de rapportage uitgebreider is, wat als heel plezierig wordt ervaren.

Het valt op dat het ziekteverzuim constant hoog is. De RvT wil graag weten wat arbeid gerelateerd en wat is persoon gerelateerd. De heer Hartendorp antwoordt dat het verzuim beperkt arbeid gerelateerd is. Dit zijn geen beïnvloedbare zaken. De nieuwe HRM'er wordt hierbij ingeschakeld. De afgelopen jaren is het kortverzuim laag, betrokkenheid bij het werk is groot.

Vervanging is een probleem. Er zijn nog geen groepen naar huis gestuurd, maar de heer Hartendorp sluit niet uit dat dit zal gebeuren. Er is een werkgroep gestart samen met Odyssee die zich gaat buigen over deze problematiek en met een voorstel zal komen. Als er krapte ontstaat mogen er geen concessies worden gedaan aan de kwaliteit zo stelt mevrouw Tol.

De samenwerking met Odyssee kan ook uit het stuk worden gedistilleerd en dat is een goede zaak volgens mevrouw Tol.

7. Rondvraag

Er wordt geen gebruik gemaakt van de rondvraag.

8. Toelichting Stana de Wit, directeur van IKC 't Wad op de ingang gezette ontwikkelingen, de externe audit en de daaruit door haar getrokken conclusies

'Elke dag samen een beetje beter' (missie van de school) naam van het verbeterplan dat vorig jaar is opgesteld naar aanleiding van de teleurstellende uitslag van de citotoets. De insteek van dit plan is om een beter aanbod te doen en het didactisch handelen sterker te maken met als uiteindelijk doel

een hogere score. Elke dag samen een beetje beter geldt zowel voor de kinderen als ook voor het team.

De opbrengsten staan de laatste jaren onder druk. Dit is de reden dat er een analyse is gemaakt en is gekeken welke oorzaken binnen de cirkel van invloed liggen.

Leerkrachten moeten leren inzien dat zij het verschil kunnen maken, het begint bij hun gedrag.

In groep 7 en 8 zal er dit jaar nog extra inspanning moeten worden gedaan om het resultaat van de Cito eindtoets op voldoende niveau te laten zijn.

We willen voortbouwen op succesvolle interventies van de afgelopen jaren, zoals het coöperatief leren. Het is nadrukkelijk de bedoeling om samenhang en focus aan te brengen in alles wat wordt gedaan.

Stana de Wit heeft Gauke Zijlstra, collega directeur Noorderlicht, opgezocht om een samenwerking te starten. Het is de bedoeling deze samenwerking ook onder de leerkrachten te realiseren.

Er is ingezet op vier factoren:

- a. *het realiseren van een professionele cultuur*: heel goed kijken naar eigen gedrag | Deze cultuur wordt bewerkstelligd door met drie leerkracht instrumenten, waarbij wordt gewerkt vanuit een gedeelde collectieve ambitie maar ook eigenaarschap bij individuele teamleden. Kernwoorden hierbij zijn: zelf verantwoordelijkheid, pro-actief en reflectief. Wekelijks effectieve korte teamsessies (kwartier) waarin leerkrachten hun onderwijskundige doelen bepalen, bepaalde onderwerpen, niet zijnde organisatorische, worden benoemd. De lessen worden gezamenlijk voorbereid. Er vinden bezoeken plaats aan elkaars lessen, waarna reflectie plaatsvindt. De leerlingen staan voorop, team is gezamenlijk verantwoordelijk, dus onze school, onze leerlingen, onze resultaten.
- b. *opbrengst- en handelingsgericht werken*
- c. *motivatie en verantwoordelijkheid* van een ieder binnen de school wordt onder de loep genomen.
- d. *entretoets is geanalyseerd*, zodat nu op groeps- en kindniveau bekend is waar ze op uitvallen. Overzichten zijn allemaal in te zien in het verbeterplan.

Om het niveau op te schroeven is gekeken naar materiaal binnen de school, maar is ook bij collega scholen geïnformeerd. In het dagprogramma wordt tijd ingeroosterd om te kunnen werken aan die onderdelen die onvoldoende scores.

Stana de Wit heeft Marcel Smeier, onderwijsdeskundige, naar Harlingen gehaald, omdat zij ervan overtuigd was dat hij alle leerkrachten binnen het openbaar onderwijs naar een hoger plan zou kunnen tillen. Het was een groot succes.

Naast Marcel Smeier, is ook Klaas Politiek ingehuurd, een boven schoolse IB'er. Met hem is in vijf bijeenkomsten op een zeer deskundige wijze het handelings- en opbrengstgericht werken opgezet .

De persoonlijke ambitieplannen (voorheen de Pop- gesprekken) zijn voor een groot gedeelte gericht op schoolontwikkeling. Voor de leerkrachten geldt focus op zowel het handelings- en opbrengstgericht werken alsmede op het EDI-model. De leerkrachten hebben zichzelf moeten screenen in hoeverre ze het instructiemodel beheersen. Aan het eind van het schooljaar moeten alle leerkrachten het expliciet direct instructiemodel (EDI) 100% beheersen.

Daarnaast is er ruimte voor persoonlijke scholing.

Groepsbezoeken

Stana de Wit bezoekt de groepen gemiddeld drie keer per jaar. De eerste keer kondigt ze haar bezoek aan, dan één of twee flitsbezoeken en de laatste ronde op uitnodiging.

Mensen kunnen dan laten zien waar ze goed in zijn en waar ze trots op zijn. Op deze manier kunnen leerkrachten in hun kracht worden gezet.

Ouder betrokkenheid

Er wordt gezocht naar een gelijkwaardige en niet vrijblijvende samenwerking tussen school en ouders.

Profiel van een gezonde school

Er wordt drie uur bewegingsonderwijs gegeven. Het is bewezen dat het goed is voor kinderen ook voor hun werkhouding. Er wordt een gezonde leefstijl gestimuleerd.

Ook wordt nadrukkelijk gelet op de veiligheid van de leerlingen. Sinds dit jaar een KIWA school.

De heer Groot neemt vanaf dit moment weer deel aan de vergadering.

Mazano | Kwaliteitsteams

Er zijn 11 factoren die de prestaties van leerlingen beïnvloeden. Er is gekeken naar welke factoren dit op schoolniveau zijn en welke op leerling- en leraar niveau.

Deze niveaus zijn meegenomen in de kwaliteitsteams die zijn ontwikkeld.

Het doel van de kwaliteitsteams is om naast het creëren van een professionele cultuur ten behoeve van schoolontwikkeling de leerkrachten de regie te geven en een onderzoekende houding te leren ontwikkelen. Dit moet leiden tot eigenaarschap binnen de organisatie ten gunste van de kwaliteit van de lessen, het aanbod en uiteindelijk de opbrengsten. De leerkrachten zijn hier momenteel mee aan het werk. Er is per kwaliteitsteam een budget aangevraagd voor scholing en voor het aanschaffen van materialen die ondersteunden kunnen werken.

Ook hier weer samenwerking met het Noorderlicht.

Audit

De audit is door mevrouw Weverink van bureau Meesterschap uitgevoerd. Hier staan vier kwaliteitsgebieden centraal van het nieuwe Inspectiekader t.w. onderwijsproces, schoolklimaat, onderwijsresultaten, maar ook de kwaliteitszorg en de ambitie.

De methodes die we gebruiken voldoen aan de kerndoelen, maar wel is geconstateerd dat een aantal methodes gedateerd zijn. Vorig jaar is de rekenmethode vervangen. De ontwikkelingen die zijn geconstateerd zijn dus allemaal al in gang gezet.

Het breed aanbod is gewaardeerd met een 'goed'. Wel is geconstateerd dat er een duidelijke visie ontbrak op burgerschap en gratie. Ook daarbij heeft ze kunnen zien dat het inmiddels in de planning 2016/2017 is opgenomen.

Zicht op ontwikkeling van het onderwijs

Klaas Politiek heeft dit in gang gezet en is dus in ontwikkeling. Leerkrachten moeten de tijd krijgen om het te kunnen door ontwikkelen. In het nieuwe schooljaar komt Klaas Politiek nog een keer terug voor een aantal bijeenkomsten.

Didactisch handelen

Het beeld van de auditor kwam exact overeen met het beeld van Stana de Wit.

De instructies zouden korter kunnen worden geformuleerd.

Handelings- en opbrengstgericht werken

Er is een goed document beschikbaar, mooie format, die weer terugkomt in de groepsmappen van de leerkrachten. Iedereen is hiermee aan de slag.

Samenwerking

Er vindt structureel een goede samenwerking plaats met de ketenpartners. Er is een intensieve

samenwerking met de partners en het integraal kind centrum. Door de structurele overleg momenten is er al een heel goed beeld van de peuters, is door de auditor geconstateerd. Woordenschatonderwijs wordt ook sterk gestimuleerd.

Toetsing en afsluiting

Is als voldoende beoordeeld.

Vanaf groep zes wordt de te verwachten schooladvies met de ouders doorgenomen en vanaf groep 8 met de leerling zelf. Dit is met een 'goed' beoordeeld.

Veiligheid

Er is door de auditor op gewezen dat er nauwlettender moet worden gekeken naar de registratie van incidenten. Ook een opstootje op het plein moet worden geregistreerd.

Pedagogisch klimaat

Is door de auditor als goed beoordeeld. Er heeft een gesprek plaatsgevonden met kinderen van de leerlingenraad. De kinderen hebben aangegeven graag naar school te gaan, zich gesteund voelen door de leerkrachten, en het fijn vinden dat er veel activiteiten worden georganiseerd en blij te zijn met alle sportactiviteiten die worden aangeboden. De kinderen gaven aan dat de leerkrachten regelmatig complimenten geven als ze iets goed doen.

Kwaliteitszorg en ambitie:

We moeten goed in beeld hebben welk type leerling in huis is. De achtergrond, de buurt, de omgeving, het specifieke van de wijk.

Per groep is de zorgzwaarte duidelijk in beeld.

Kwaliteitscultuur

Stana de Wit volgt momenteel de opleiding tot schoolleider, vakbekwaam.

De auditor heeft geconstateerd dat het team ervan doordrongen is dat het team er hard aan trekt en gemotiveerd zijn en dat er veel zaken gezamenlijk zijn opgepakt.

Algemeen beeld

Drie van de vier van de kwaliteitsgebieden zijn beoordeeld met 'voldoende'. Ten aanzien van het vierde gebied zijn alle kopjes in ontwikkeling. Voor niets is een onvoldoende gegeven.

Het gevoel van samen de schouders er onder heeft de auditor nadrukkelijk gezien en gevoeld.

Ten aanzien van de schoolleider heeft de auditor geconstateerd dat ze onderwijskundig leiderschap vertoont en dat ze het voortouw neemt in alle verbeterplannen. Voor Stana de Wit de bevestiging dat ze goed bezig is. Uit alles blijkt dat het team goede stappen heeft gezet.

De aanwezigen zijn onder de indruk van de presentatie.

Mevrouw Tol constateert dat Stana de Wit na het bekend worden van de Cito toets onmiddellijk actie heeft genomen.

De heer Bruijn vraagt zich af of de grote hoeveelheid aan acties waar de leerkrachten mee bezig zijn, te combineren zijn met de andere werkzaamheden. Stana de Wit antwoordt dat alles wat gedaan moet worden is opgenomen in het taakbeleid. Het accent ligt hierdoor op de primaire taak. Het is veel, maar aantal van de acties is vorig schooljaar al opgestart. Het handelings- en opbrengstgericht werken was wel erg intensief aan het begin van het schooljaar.

De heer Haven informeert hoe het team het ervaart. Men vindt het fijn dat er een duidelijke focus is en gericht bezig zijn. Er is een enorme inzet geleverd, omdat iedereen ervan overtuigd is dat kinderen met plezier naar school moeten kunnen gaan en goed onderwijs krijgen.

Mevrouw Tol geeft aan dat er een hele mooie infrastructuur is neergezet, waardoor er ontwikkeling van mensen mogelijk is. Deze periode wordt er ook veel aandacht gegeven aan creativiteit. De druk van het gegeven dat we graag willen dat het goed gaat voelen we allemaal wel, aldus Stana de Wit. De spanningsboog wordt goed door Stana de Wit bewaakt antwoordt zij op een opmerking van mevrouw Tol.

De heer Bruijn informeert wie er op Stana de Wit past. Ze geeft aan blij te zijn met Gauke Zijlstra Hun kwaliteiten liggen op verschillende vlakken, ze vullen elkaar goed aan. Op de achtergrond heeft ze een coach. Vanuit het bestuur heeft ze van de heer Hartendorp een coach gekregen om te sparren over visieontwikkeling e.d.

Mevrouw Jansen geeft aan dat de bevlogenheid er af spat , maar vraagt zich af hoe ze tegen de naderende fusie aan kijkt. Stana de Wit antwoordt dat groei goed is, met name als het gaat om de expertise die we binnen kunnen halen. Er zijn een aantal verschillen, waarvan ze verwacht daar met elkaar wel uit te komen. In Sneek werken ze met meer scholendirecteuren waar zij geen voorstander van is. Ze wil aandacht hebben voor de collega's, maar ook als schoolleider zichtbaar zijn bij de kinderen en de ouders.

De heer Groot vraagt of Stana de Wit nog aandachtspunten heeft voor de RvT als het gaat om het fusietraject. Het aspect van de meer scholendirecteur vindt ze een belangrijk punt. Ze wil graag over deze vraag nadenken en het alsnog aan de RvT mailen.

Mevrouw Tol verwoordt het algemene gevoel van de vergadering, er is een mooi inzicht gegeven in hoe er wordt gewerkt, hoe de infrastructuur voor verbetering is neer gezet, complimenten.

Stana de Wit bedankt voor de mogelijkheid dat ze het heeft mogen toelichten en geeft aan dat de RvT haar en haar collega's altijd kan uitnodigen om zaken toe te lichten.

Mevrouw Tol zegt dit graag mee te nemen en sluit de vergadering.
