

## **Memo bestuur**

Graag informeren we u over de activiteiten van het bestuur op dit moment en over enkele ontwikkelingen binnen onze stichting. Ontwikkelingen waar alle medewerkers, in welke vorm dan ook, een bijdrage aan leveren.

### **Strategie 2022-2025**

We kijken momenteel goed naar de koers die we als stichting de komende jaren gaan varen. Wat is onze visie, wat willen we precies bereiken, wat is onze strategie en hoe gaan we te werk? We willen en zullen hierin bewuste en juiste keuzes maken. Dit nadenken over onze 'richting' gaat vooraf aan het maken van het schoolplan, dat scholen elke vier jaar moeten opstellen. Zodra wij samen onze koers hebben bepaald, leggen we deze vast in ons strategisch beleidsplan (ook wel koersplan genoemd) voor de periode 2022-2025. Dit vormt vervolgens de basis van onze schoolplannen.

### **Samen in gesprek**

De wereld is volop in beweging en vernieuwingen volgen elkaar in een rap tempo op. Wat betreft onderwijsinhoud, maar ook rondom regelgeving en maatschappelijke thema's. Hierover gaan we graag met de medewerkers in gesprek. Want wat betekenen de verschillende vernieuwingen precies voor ons werk? Hoe kunnen we hier goed mee omgaan? Op welke manieren willen wij meebuigen met een veranderende wereld? Hier zullen we samen over praten. Dit najaar benoemen we de eerste thema's, de bouwstenen van onze strategie. Hierna geven we deze thema's handen en voeten, zowel in de organisatie als erbuiten.

### **Financiële vooruitgang**

De afgelopen jaren stonden de financiën van onze stichting onder druk. Daar hebben we in ons dagelijks werk last van gehad en dat is spijtig. Gelukkig kunnen we nu stellen dat we geholpen door de middelen van het Nationaal Programma Onderwijs, een gedegen meerjarenbegroting maken. En we kregen onlangs, in de belangrijkste zaak, het gelijk aan onze kant in een rechtszaak tegen het Participatiefonds, waardoor we een flink bedrag terugkrijgen.

We hebben voldoende geld om onze ambities te realiseren. Vanzelfsprekend moeten we hierin prioriteiten stellen en doordachte, verantwoorde keuzes maken. Ik kijk ernaar uit om met alle medewerkers, te investeren. Investeren in de kinderen, in de volwassenen om hen heen en in het onderwijs dat wij geven.

### **Onderzoek Raad van Toezicht**

Voor de zomervakantie gaf ik opdracht tot een onderzoek inzake het opzeggen van het vertrouwen in de Raad van Toezicht (RvT) door de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad (GMR). Dit onderzoek is inmiddels begonnen. De onderzoeker startte met het voeren van gesprekken met RvT-leden en GMR-leden. Het onderzoek bevindt zich in de afrondende fase.

### **Start van het schooljaar**

Op dinsdag 7 september hadden we met de schooldirecteuren de eerste vergadering van het nieuwe schooljaar. Hierin stond de start van het nieuwe schooljaar centraal. Er werden fraaie voorbeelden uitgewisseld van hoe scholen het nieuwe schooljaar zijn begonnen. Voorbeelden die inspireerden en waarmee we mooie inzichten opdeden. De eerste vergadering met de raad van toezicht is geweest. Ik besprak met hen aan de hand van een managementrapportage de ontwikkelingen binnen de stichting en ons jaarplan. Tijdens de eerste vergadering met de GMR spraken we over het reglement, de vertegenwoordiging van ouders en personeelsleden en het jaarplan.

In de maand september stonden ook de zogenaamde ambitie gesprekken gepland. Hierin spreek ik met collega's over hun plannen en ideeën voor het komende jaar. De voorbereidingen voor de nieuwbouw Schuilingsoord en Rummerinkhof zijn in volle gang.

### **Persoonlijke ontwikkeling**

Als bestuur zien we graag dat iedereen zich binnen onze stichting kan ontplooien. Er is ons dan ook veel aan gelegen om dit mogelijk te maken. Zo zetten we bijvoorbeeld coaches in. Zij helpen de leerkrachten om zich bewust te worden van hun manier van lesgeven en om zich verder te ontplooien binnen hun functie. Om hun vaardigheden te verbreden of te verdiepen, als zij dit graag willen.

Leraren die bij ons starten, kunnen gebruikmaken van een 'mentor on the job'. Deze bepaalt samen met de (her)startende leerkracht en de schoolleider de eventuele behoefte aan ondersteuning. De mentor stelt samen met de leerkracht de doelen, het tijdpad en de evaluatiemomenten vast en observeert, adviseert, reflecteert en evalueert, zowel in de klas als op afstand. De mentor is geen coach. Hij of zij begeleidt op functie-inhoud en niet op persoonlijke vraagstukken. Mocht een leerkracht een coachvraag hebben, dan kan er via de hrm-afdeling coaching worden ingezet.

Tot zover.

Met vriendelijke groet,

Friso Kingma

Directeur-bestuurder