

# Schoolplan 2020-2022

## KBS de Vlieger 1



Samen ontwikkelen met plezier

Zwolle, november 2019

# 1 Inleiding

Dit schoolplan beschrijft het beleid en de ambities van KBS de Vlieger 1 voor de periode 2020-2022. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden. De belangrijkste boodschap van dit schoolplan is zichtbaar gemaakt in een poster die op school hangt en op de website te zien is. Jaarlijks werken we de speerpunten voor het volgende jaar uit in een jaarplan dat we aan het eind van het jaar evalueren in een jaarverslag.

## 1.1 Gegevens school en bestuur

School:	KBS de Vlieger 1
Brin:	26PY01
Directeur:	mevr. E. M. Zwakenberg
Adres:	Papaverweg 57
Telefoon:	038-4210097 (optie 1)
E-mailadres:	directie.vlieger1@catent.nl
Website:	www.kbsdevlieger1.nl
Bestuurskantoor nummer:	40888
Bestuur:	Stichting Catent
Bezoekadres:	Schrevenweg 6, 8024 HA Zwolle
Telefoon:	038-3031844

## 1.2 Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van KBS de Vlieger 1 tot stand gekomen. De volgende processtappen zijn hiervoor doorlopen:

- analyse van beschikbare gegevens over de huidige kwaliteit;
- analyse van de omgeving;
- evaluatie van speerpunten uit schoolplan 2015-2019;
- formuleren van missie en visie met het team;
- formuleren van strategische thema's en ambities met het team;
- bespreking met leerlingenraad;
- bespreking met de SAC en MR;
- formulering van speerpunten met het team, betekenisgevend.

## 1.3 Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan treft u drie hoofdstukken aan. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die Catent met het strategisch beleid aan haar scholen meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van KBS de Vlieger 1. Dit doen we nadat we beschreven hebben op basis van welke analyses deze ambities en speerpunten gebaseerd zijn. In de bijlagen treft u de

nodige informatie aan over de wijze waarop KBS de Vlieger 1 voldoet aan de wettelijke eisen van het schoolplan.

## 2 Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van KBS de Vlieger 1 beschreven. Ten eerste bestaan deze kaders uit de missie, visie en strategie van Catent, het bestuur waar KBS de Vlieger 1 onder valt. Daarna is beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen voor KBS de Vlieger 1: de stip op de horizon. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van KBS de Vlieger 1 weergegeven.

### 2.1 Kaders vanuit Catent

Het uitgangspunt van de toekomstvisie 2019-2021 van Catent is dat wat we willen dat kinderen leren, ervaren, ontdekken en ontwikkelen in school: ze gaan met plezier naar school, hebben vriendjes en vriendinnetjes in en buiten de school en ontwikkelen zich tot zelfstandige pubers die goed voorbereid hun verdere (school)loopbaan tegemoet gaan. Ze zijn en blijven nieuwsgierig naar de wereld om hen heen die steeds groter wordt en ze ontdekken die wereld en zichzelf: ze ontdekken waar hun talenten liggen, waar ze goed en minder goed in zijn en beginnen hun eigen waarden en identiteit te ontwikkelen. De kinderen zoeken hun grenzen op, maken ruzie en leggen het weer bij, gaan graag naar school en soms ook even niet. Ze leren van en met elkaar en leren respectvol met de ander om te gaan, hoe anders die ander ook is. De kinderen van nu, de volwassenen van straks, kijken met plezier terug op hun basisschool.

Op de Catent-scholen zien we hier al een heleboel van in de praktijk. Soms zijn er belemmerende factoren die ervoor zorgen dat 'plezier in leren' onder druk komt te staan. Centraal staat daarom voor ons de komende jaren (zie [www.catent.nl](http://www.catent.nl) voor verdere uitwerking):

<p><u>Plezier in leren</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionals hebben (ook) plezier in leren</li> <li>- Scholen faciliteren leren bij professionals</li> <li>- Catent stimuleert actief ontwikkeling van professionals en maakt dat mogelijk</li> </ul>	<p><u>Vanuit nieuwsgierigheid</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionals stimuleren en behouden de nieuwsgierigheid bij kinderen</li> <li>- Scholen zijn lerende organisaties, gekenmerkt door een stimulerende leer (en werk) omgeving</li> <li>- Catent is nieuwsgierig naar, stimuleert innovaties én eigenheid bij scholen</li> </ul>
<p><u>Samen met anderen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionals hebben een open, respectvolle houding naar elkaar, ouders (verzorgers), externen</li> <li>- Scholen als betrouwbare partner</li> <li>- Catent (onder)steunt scholen en professionals in contacten met ouders en externen.</li> </ul>	<p><u>Met een stevige basis</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Professionals beheersen de basis</li> <li>- Scholen organiseren cyclisch werken</li> <li>- Een kwaliteitszorgsysteem op Catent niveau én zorg voor voldoende professionals</li> </ul>

## 2.2 Analyses

Er zijn twee belangrijke bronnen of analyses gebruikt, om tot speerpunten voor dit schoolplan te komen. Dat zijn:

### 1. Huidige kwaliteit

*Missie/visie:*

Begin 2019 is het team van KBS de Vlieger 1 een ontwikkeltraject gestart m.b.t. het formuleren van een missie en visie voor de school. Deze ontwikkeling kwam voort uit het vorige schoolplan en paste goed bij de vele wijzigingen in personeel. Eind 2019 is met het team een missie en visie vastgesteld, waar het hele team bij betrokken is geweest. De missie en visie vormen de basis voor het onderhavige schoolplan.

Onze missie:

**Samen ontwikkelen met plezier**

*Sterke punten:*

Het pedagogisch klimaat is erg goed op school. Uit de Kiva vragenlijsten en WMK vragenlijsten blijkt dat zowel leerlingen, ouders als personeel zich veilig voelen op school en dat er een prettig sfeer heerst. Het concept Verbindend Gezag® staat goed, nieuw personeel wordt hier goed bij betrokken en leren het concept goed toe te passen.

De resultaten van de eindtoets zijn de laatste twee jaren ruim voldoende. (zie schoolgids, eindresultaten)

Het team heeft een professionele houding. Zij durven elkaar feedback te geven, er heerst een veilig en vertrouwd klimaat. Ze zijn open en eerlijk.

De school werkt met een weekrooster waarin de groepsplannen zijn verwerkt. Daarnaast bestaan er separate individuele handelingsplannen voor leerlingen die naast de differentiatie in de klas, extra hulp/uitdaging (RT) krijgen.

*Aandachtspunten:*

Vanuit voorgenoemde bronnen zijn verschillende acties uitgezet om de kwaliteit van ons onderwijs te verbeteren. De onderwerpen waar wij ons op blijven focussen de komende jaren zijn:

- de borging van onze zorg en ontwikkelingsperspectieven van leerlingen;
- het aanbod van differentiatie binnen maar ook buiten onze lessen (zowel aan de onder- als bovenkant);

Vanuit de WMK vragenlijst (ouders), afgenomen in mei/juni 2019, bleek dat ouders onvoldoende geïnformeerd worden en betrokken worden bij ontwikkelingen binnen de school.

Het aantal leerlingen dat instroomt in groep 1 is minimaal. Om het leerlingaantal op peil te houden dienen er acties uitgezet te worden om leerlingen en ouders naar onze school te trekken.

## 2. Externe analyse

In de contextanalyse (bijlage 3) is uitgewerkt welke aspecten van invloed zijn op onze school. De verwachting is dat het aantal leerlingen stabiel blijft, maar dat we wel aandacht moeten geven aan het werven van leerlingen. De samenwerking met instanties in de wijk is minimaal. Er bestaat vanuit school de behoefte aan een nauwere samenwerking, waarbij we elkaar kunnen voorthelpen.

We willen ons verbonden voelen met onze omgeving en stakeholders.

### 2.3 Ambitie: een stip op de horizon

Vanuit de het visie ontwikkeltraject en de contextanalyse zijn drie thema's naar voren gekomen waar wij de komende jaren prioriteit aan gaan geven.

#### Thema 1 Vakmanschap is meesterschap

##### *Ambitie*

Onze leerkrachten zijn bereid om van elkaar te leren. Talenten en kwaliteiten worden optimaal ingezet. De professionele cultuur in school zorgt ervoor dat leerkrachten elkaar kunnen helpen door het geven van feedback en feed forward. We werken vanuit positiviteit en kansen. De basis staat stevig en onze expertise blijft groeien, in zowel vaardigheid als vakinhoudelijk.

#### Thema 2 Verbinding in en om de school

##### *Ambitie*

Onze leerlingen en leerkrachten werken onderling met elkaar samen. De verbinding in lesstof wordt gelegd en kinderen helpen elkaar bij het leren. We hebben aandacht voor goed burgerschap. De school heeft een belangrijke positie in de wijk, legt verbinding tussen oud en jong. De samenwerking met instellingen in de omgeving zijn structureel vormgegeven en zorgen voor een school waar iedereen gewaardeerd en gezien wordt.

### Thema 3 Plezier in samenwerken, we vieren met elkaar!

#### *Ambitie*

Onze school is zo ingericht dat leerlingen, ouders en leerkrachten elkaar kennen. Elkaar het beste gunnen en de ontwikkeling van kinderen optimaal stimuleren. We vieren met leerlingen, ouders en omgeving en hebben plezier op school. We zijn nieuwsgierig naar elkaar en waarderen elkaars inbreng. Er is aandacht voor lief en leed.

## 2.4 Begrotingsperspectief

Voor het creëren van een opvang voor peuters en een samenwerking met de BSO en KDV, maken we gebruik van de ruimtes in school. Deze ruimtes worden verhuurd aan Doornijk, waardoor we financieel meer te besteden hebben.

Vanuit studiebudgetten en aanvullende (ondersteunings)budgetten vanuit het College van Bestuur is het mogelijk de ontwikkelingen in gang te zetten m.b.t. plusaanbod en wetenschap/techniek.

In de reguliere begroting is geld opgenomen voor

- de aanschaf van materialen voor pluswerk;
- begeleiding en scholing van het team.

Daarnaast maken we gebruik van structurele subsidies voor muziekonderwijs en cultuuronderwijs in samenwerking met de Stadkamer.

### 3 Speerpunten

In het vorige hoofdstuk is beschreven welke ambitie wij hebben als stip op de horizon. In dit hoofdstuk is puntsgewijs weergegeven welke speerpunten we in lijn met deze ambitie willen realiseren in de komende drie jaar. Elk jaar werken we één of meer speerpunten verder uit in het jaarplan.

#### Thema 1 Vakmanschap is meesterschap

- Uniformiteit
- Doorgaande leerlijn en werkwijze
- Onderwijs passend bij de behoefte van onze leerlingen
- Cultuuronderwijs/burgerschap
- Dynamische leeromgeving (inclusief bewegend leren)

#### *Toelichting:*

Er is/komt in school uniformiteit in onze didactische en pedagogische werkwijze. Er is een opbouw zichtbaar van groep 1 naar groep 8. Leerkrachten kennen de leerlijnen, weten hoe de verschillende bouwstenen (binnen vakken) zijn opgebouwd en herkennen hierdoor hiaten in de ontwikkeling van leerlingen. Er is aandacht voor Cultuuronderwijs (met de komende jaren de nadruk op muziekonderwijs en wetenschap en techniek). Burgerschap maakt structureel onderdeel uit van ons onderwijsaanbod en is geïntegreerd in de verschillende vakgebieden. De leeromgeving van onze leerlingen is dynamisch, sluit aan bij ontwikkelingen in de maatschappij. Het bewegend leren en 'Met sprongen vooruit' krijgen een groter aandeel in ons lesgeven.

#### Thema 2 Verbinding in en om de school

- Verbindend Gezag®; welke rol heb jij?
- Samen werken, elkaar kennen
- Van dreumes tot puber, wij zijn er voor jou!

#### *Toelichting:*

Van dreumes tot puber is onze school een fijne plek om je te ontwikkelen. Leerlingen werken met elkaar samen en hebben respect voor elkaar. De school is zo ingericht dat de gewenste samenwerking optimaal vorm kan krijgen. Daar waar het kan wordt de nabije omgeving van de school betrokken bij het onderwijs van de leerlingen. Ouders spelen een cruciale rol. Zij leren het concept Verbindend Gezag® goed kennen, weten wat hun rol hierin is. Onze visie wordt steeds zichtbaarder in school, zowel in gedrag als in fysieke vorm.



### Thema 3 Plezier in samenwerken, we vieren met elkaar!

- Plezier
- Onderdeel van onze wijk (samen sterk in de wijk!)

#### *Toelichting:*

Leerlingen voelen zich prettig op school. Het is een veilige plaats waar ruimte is voor plezier. Leerlingen werken en leren vanuit een intrinsieke motivatie, waarbij ruimte is voor eigen talenten en interesses. Er is een goede en professionele werksfeer. Leerkrachten zijn open en delen met elkaar waar zij mee bezig zijn. Zij leren van en met elkaar en nemen hiertoe zelf initiatief. Er wordt samen gevierd; leerkrachten, leerlingen en ouders. We zijn bewust een onderdeel van de wijk, we zijn betrokken.

## Bijlagen:

1. Onderwijskundig beleid / kwaliteitsbeleid
2. Personeelsbeleid
3. Contextanalyse

## Bijlage 1 Onderwijskundig beleid / kwaliteitsbeleid

*Ons onderwijskundig beleid en kwaliteitsbeleid is verwerkt in verschillende documenten. Hieronder is per kwaliteitsgebied weergegeven in welke documenten hierover informatie is terug te vinden.*

1. Aanbod: schoolgids
2. Zicht op ontwikkeling:
  - a. intakegesprekken,
  - b. overdrachtformulieren,
  - c. parnassys,
  - d. observatiesysteem jonge kind,
  - e. methodes als handreiking,
  - f. methode gebonden toetsen,
  - g. methode onafhankelijke toetsen (LOVS Ci
  - h. to), trendanalyses,
  - i. cyclische oudergesprekken,
  - j. zorgplan,
  - k. schoolondersteuningsprofiel,
  - l. eindtoets (IEP).
3. Didactisch handelen:
  - a. Groepsplannen verwerkt in weekrooster,
  - b. Individuele handelingsplannen,
  - c. werken vanuit doelen,
  - d. Dynamisch document 'regels en afspraken/ werkwijzer Vlieger 1',
  - e. EDI model.
4. (Extra) ondersteuning: zorgplan
5. Samenwerking:
  - a. Overdracht vanuit KDV/Peuterspeelsaal,
  - b. ouders (intake, oudergesprekken),
  - c. Bestuur,
  - d. CCAT,
  - e. SBO,
  - f. externe partijen (logopedie, fysiotherapie, sociaal wijkteam West, tandarts, KIES).
6. Toetsing en afsluiting:
  - a. methodegebondentoetsen,
  - b. LOVS Cito,
  - c. IEP eindtoets
7. Veiligheid (schoolklimaat):
  - a. Kiva vragenlijsten (jaarlijks 2x) –

- b. WMK ouders,
  - c. leerkrachten (zie overzicht).
- 8. Pedagogisch klimaat: Kiva, Verbindend Gezag
- 9. Resultaten:
  - a. Trendanalyse,
  - b. WMK – normen.
- 10. Sociale en maatschappelijke competenties:
  - a. Document Burgerschap,
  - b. Cultuurweken, beleidsplan cultuur.
- 11. Vervolgsucces:
  - a. Warme overdracht (leerkracht groep 8 met VO),
  - b. Rapportage in parnassys.
- 12. Kwaliteitszorg:
  - a. Meerjarenplanning SKZ 2016-2020,
  - b. Beleidsdocument Kwaliteitszorg,
  - c. Gesprekkencyclus (IPB) – bekwaamheidsdossier,
  - d. Zorgplan (en SOP).
- 13. Kwaliteitscultuur
  - a. Collegiale consultatie – klasbezoeken,
  - b. Dynamisch document – werkwijzer KBS de Vlieger 1.
- 14. Verantwoording en dialoog
  - a. Planning MRvergaderingen,
  - b. Schooladviescommissie.
- 15. Continuïteit
  - a. Begrotingsgesprekken met het bestuur,
  - b. Verantwoording inzet aanvullende budgetten/werkdrukgeden,
  - c. Verantwoording via MR,
  - d. Jaarverslag – jaarplan.
- 16. Doelmatigheid
  - a. Allocatiemodel.
- 17. Rechtmatigheid
  - a. Jaarverslag Catent.

## Bijlage 2 Personeelsbeleid

*In deze bijlage verwijzen wij naar verschillende documenten waarin het Personeelsbeleid is uitgewerkt. Hieronder volgt een korte beschrijving van de inhoud van deze stukken.*

Op bestuursniveau is in een aantal documenten vastgelegd

- hoe er binnen de stichting zorg voor wordt gedragen dat er bevoegd en bekwaam personeel op de scholen werkzaam is;
- dat zij dit in een veilige omgeving kunnen doen, zich daarin verder kunnen ontwikkelen en voldoende inbreng hebben!

Het bestuursbeleid wordt binnen de gestelde kaders op onze school zo uitgewerkt en aangevuld dat het zo goed mogelijk past bij en bijdraagt aan het onderwijskundig beleid.

### Integraal personeelsbeleid

Het integraal personeelsbeleid (IPB) is vastgesteld door het bestuur op 11 maart 2018. De ontwikkeling in het onderwijs vormt de grondgedachte van het eigentijds IPB binnen de stichting.

Daarbij hanteert de Stichting de volgende uitgangspunten:

1. Vertrouwen in de competenties van medewerkers;
2. Medewerkers ontwikkelen eigen competenties;
3. Medewerkers vergroten hun weerbaarheid en nemen hun persoonlijke verantwoordelijkheid;

Het IP beschrijft de wisselwerking tussen het organisatiebelang en het individuele belang. Het is ontwikkelingsgericht.

Op KBS de Vlieger is een planning aanwezig waarin de gesprekscyclus is verwerkt. Personeel bereidt het gesprek voor door voorafgaand hieraan het bijbehorende formulier in te vullen. Directie en IB leggen voorafgaand aan het gesprek klassenbezoeken af. Dit zijn meerdere flitsbezoeken en één langer bezoek. Hierbij wordt gelet op schoolontwikkelingen die gaande zijn en waar met het team aan gewerkt wordt.

### Gedragscode

Stichting Catent beschikt over een klachtenregeling welke aangeeft hoe er gehandeld kan worden als een ouder/verzorger/personeelslid een klacht heeft. In het kader van deze klachtenregeling kunnen scholen een beroep doen op de klachtencommissie van Catent. Daarnaast is Catent aangesloten bij de Landelijke klachtencommissie voor het Onderwijs. De klachtenregeling is in te zien via de website van Catent.

Aangezien het onderwijs geen beroepscode kent, beroept Stichting Catent zich o.a. op de Landelijke Norm Publieke taak. Deze is door de brancheorganisatie waartoe Catent behoort ondertekend.

De algemeen geldende gedragsnorm die daarin wordt gehanteerd en die ook voor Catent geldt is:

- agressie en geweld tegen werknemers met een publieke taak wordt nooit getolereerd;
- werknemers in de publieke sector moeten de ruimte krijgen om hun werk goed te doen;
- hun aanwijzingen moeten altijd worden opgevolgd;
- de orde mag niet worden verstoord.

De code moet aan iedereen duidelijkheid verschaffen over wat door Catent als respectvol en als wenselijk wordt gezien en aan welke regels iedereen zich dient te conformeren. Wie de gedragsregels niet nakomt zal hierop worden aangesproken.

Op KBS de Vlieger 1 wordt gewerkt volgens het concept Verbindend Gezag®. Leerkrachten steunen elkaar en vragen elkaar om hulp bij handelingsverlegenheid, ook als het over gedrag gaat. We sterken elkaar in het toepassen en nakomen van de gedragsregels.

#### Beleid startende leerkrachten

Een cyclus van ontwikkeling en beoordeling geldt voor elk personeelslid. De afspraken/ richtlijnen daarvoor zijn opgenomen in het Integraal Personeels Beleid van Stichting Catent. Voor startende leerkrachten is aanvullend hierop de regeling startende leerkrachten. In deze regeling wordt gesproken over een voor de starter geldend begeleidingsplan.

Op KBS de Vlieger 1 hebben alle startende leerkrachten een collega als maatje. Zij kunnen met hun vragen bij het maatje terecht. Startende leerkrachten hebben in het taakbeleid extra uren ter compensatie, evenals de leerkrachten die hen begeleidt. Daar waar het mogelijk is kunnen startende leerkrachten meekijken bij collega's en wordt er tijd voor hen vrijgemaakt om school specifieke werkwijzen te leren kennen.

#### Beloningsbeleid

De CAO geeft de werkgever de mogelijkheid om een werknemer een extra beloning te verstrekken, als blijk van waardering en als een stimulans om ontwikkeling blijvend gestalte te geven (Artikel 6.19 CAO). Het College van Bestuur van Stichting Catent past vanuit deze gedachte beloningsdifferentiatie toe. En creëert zo de mogelijkheid om aan personeelsleden incidentele beloningen toe te kennen. Het kader van de CAO wordt hierbij gehanteerd. In deze notitie wordt conform het gestelde in de CAO (artikel 6.19) weergegeven

- welke beloningsvormen worden gehanteerd;
- in welke gevallen een extra beloning kan worden toegekend;

- binnen welke grenzen de beloning zich voltrekt;
- de hoogte en de duur van de beloningsvorm.

Personeelsleden van KBS de Vlieger 1 die in aanmerking komen voor deze beloning kunnen in overleg met de directie een aanvraag indienen bij het CvB.

#### Professioneel statuut

De wet beroep leraar is vanaf 1 augustus 2017 van kracht. Het eerste onderdeel waar leraren mee te maken krijgen is het professioneel statuut dat samen met het schoolbestuur moet worden opgesteld. In het statuut staan afspraken over de professionele ruimte van leraren. Het professioneel statuut is de uitkomst van de gemaakte afspraken binnen de school over de zeggenschap van leraren. Het professioneel statuut van KBS de Vlieger 1 is door de leerkrachten opgesteld, en is op school aanwezig en in te zien door alle collega's.

#### Werkdrukverdelingsplan

In de cao PO 2018-2019 is bepaald dat scholen in het primair onderwijs per 1 augustus 2019 met een werkverdelingsplan gaan werken en dat dit de huidige werkwijze binnen taakbeleid gaat vervangen. De wijziging kenmerkt zich met name door het centraal stellen van:

- het overleg binnen het team over de verdeling van taken/werkzaamheden;
- het draagvlak binnen het team op het werkverdelingsplan.

De teams bepalen vooraf op basis van welke criteria zij als team akkoord kunnen gaan met het werkverdelingsplan. De schoolleider maakt het concept werkverdelingsplan. Het werkverdelingsplan is met het team besproken, bijgesteld en akkoord bevonden door het team en de MR van KBS de Vlieger 1.

#### Expertise personeel

In het zorgplan en in het schoolondersteuningsprofiel van KBS de Vlieger 1 is opgenomen welke expertise op school aanwezig is en welke externe partijen betrokken zijn bij de school. Daarnaast is daarin opgenomen welke basis wij op school hebben voor het pedagogisch-didactisch handelen van de leerkrachten en ondersteunend personeel en welke structuur daaraan ten grondslag ligt.

In werkgroepen wordt gewerkt aan innovaties, nieuwe ontwikkelingen en implementaties. Op basis van ontwikkelingen binnen school wordt gekozen voor passende team scholing en individuele trajecten. Daar waar een personeelslid behoefte heeft aan coaching of persoonlijke scholing ten gunste van de kwaliteit van het eigen lesgeven worden keuzes gemaakt op basis van de ontwikkelings- en beoordelingsgesprekken.

## Bijlage 2 Contextanalyse



Contextanalyse%20KBS%20de%20Vlieger?



FORMULIER "Instemming met schoolplan"

School:

Adres:

Postcode/plaats:

---

VERKLARING

Hierbij verklaart de medezeggenschapsraad van bovengenoemde school in te stemmen met het van 2020 tot/met 2023 geldende schoolplan van deze school.

Namens de MR,

plaats, datum:

Naam en handtekening:

.....

.....

Secretaris