

Notulen MR-vergadering O.G. Heldringschool

Datum: Maandag 18 mei 2020, aanvang 20.00 uur
Aanwezig oudergeleding: Roland Sars **RS**, Marije Veenbergen **MV**, Bianca Dekker **BD**, Martijn Vissers **MV**, Cecile Stulemeijer **CS** (verslag)
Personeelsgeleding: Willemien Berendsen **WB**, Ragonda Bruinenberg **RB**, Sabine Delnaay **SD**, Danielle Haffert **DH**, Martine Tuit **MT**
Directie: André Hogervorst **AH**

1. Opening

2. Notulen vorige vergadering

Notulen van vergadering 3 februari 2020 worden vastgesteld.

3. Evaluatie eerste coronaweek op school

André vertelt dat de eerste week spannend was, maar dat het heel goed is gegaan. Ouders en leerlingen houden zich goed aan afspraken bij halen/brengen. Door halve school is het rustig in de school. Enige contact met ouders tot dusver gaat over noodopvang. Er zijn door André en leerkrachten verder geen andere vragen of feedback ontvangen.

In geval van een kwetsbare thuissituatie, wordt daar rekening mee gehouden.

Ervaringen leerkrachten/ personeelsgeleding: Organisatie liep goed, hygiëne-voorzieningen zijn goed op orde. Blij om weer aan het werk te zijn. Proefkonijn gevoel is weg. Het werkt relaxed met halve klassen.

Ervaring oudergeleding: alles loopt goed. Prettig ritme, thuiswerk van de leerlingen gaat goed met instructie op school werken ze zelfstandiger.

Zijn er achterstanden bij leerlingen? Leerkrachten vinden het te vroeg om conclusies te trekken.

4. Samenwerking met de MR. Welk beeld heeft André bij de samenwerking met de MR en visa versa?

Aangezien dit de eerste MR-vergadering met nieuwe directeur André Hogervorst, wordt de samenwerking tussen de MR en directie besproken. André ziet MR als sparringpartner. De MR moet zijns inziens kritisch zijn op beleid, ingeslagen weg en wet- en regelgeving. Focus op de grote lijnen, niet te gedetailleerd, samenwerken op basis van vertrouwen MR is geen toezichthouder; niet op stoel van directeur willen zitten.

André vindt het belangrijk dat de MR haar achterban raadpleegt; personeelsgeleding (PMR) richting personeel en oudergeleding richting ouders.

André ziet actieve rol van PMR bij taakbeleid/ werkverdelingsplan: de PMR heeft rol om dat gedragen te krijgen /overeenstemming over te krijgen binnen het team.

MR/ Roland: we hebben een gemeenschappelijk doel als MR en directie waarbij het de kinderen en 'leren met plezier' voorop staan. De MR heeft de wens om betrokken te worden bij keuzes die gemaakt moeten worden. Niet teveel in details, maar een focus op grote lijnen. Indien nodig, is tussentijds overleg mogelijk, dit hoeft niet uitsluitend tijdens vergaderingen plaats te vinden.

André vraagt zich af of 5 personeelsleden in de PMR niet te veel is?

Het betekent 5 x 60 uur taakuren die niet voor iets anders kunnen worden ingezet, drukt behoorlijk op taakurenbeleid.

Behoort minder uren tot de mogelijkheid? Onderzoeken of dat (ook CAO-) technisch mag?

Danielle en Willemien zijn al langer dan maximale termijn lid van de MR.

5. **Beeld-visie school van André / waar gaan we de komende tijd aan werken?**

André zit in kennismakingsperiode en dat proces is natuurlijk vertraagd door Coronamaatregelen. Pas na eerste kennismakingsperiode kan hij echt visie ontwikkelen. Eerste indruk: het is een hele mooie school met goede mensen, maar er kan nog veel meer uitgehaald worden.

Samenvattend is André's werkwijze:

1. Starten vanuit de basis
2. Team meenemen
3. Duidelijke afspraken

Ad1: Is de basis op orde, is doorgaande lijn er, weet team van elkaar wat je doet? Is hij in kaart aan het brengen door gesprekken en klasbezoeken.

Volgend schooljaar: visie van de school onder de loep nemen. Klopt de visie nog of moet deze bijgesteld worden?

Ad2: Meer samen doen, maar wel volgens duidelijke lijn. Belangrijk dat team meedoet en er niet van bovenaf zaken worden opgelegd. De MT-constructie kan prima, maar team moet wel gehoord worden. Belangrijk is ook om collega's met een andere mening een podium geven. Er is veel kennis en kunde binnen het team, mooie kans om daar meer mee te doen.

Ad3: Wie is verantwoordelijk voor wat? Vastleggen in procedures en kwaliteitskaarten. Simpele afspraken die voor iedereen duidelijk zijn.

Daarnaast wil André ambitiekaarten maken die gaan over belangrijke beleidsvlakken binnen de school en onderwijskwaliteit.

André vindt dat de doelen/ambities van de OG Heldringschool wel wat hoger mogen, maar eerst moet de basis goed zijn. Hij ziet wat discrepantie in het schoolplan (bv ambitie lat hoog, maar in zelfde plan wordt ook gesproken over voldoende uitstroom is goed genoeg).

De leerkracht staat in zijn optiek centraal; als die het goed doet, heeft de leerling er veel aan. Jaarplan voor volgend jaar bijstellen, doen we de goede dingen en/of moet er wat veranderd worden? O.b.v. de visie van André en het team. In jaarplan ook meenemen of er mogelijke achterstanden zijn n.a.v. coronatijd/afstandsonderwijs.

Vanuit ouder- en personele geleding wordt er positief gereageerd op voornemens van André; het zijn verfrissende en bemoedigende geluiden.

6. **Formatie volgend schooljaar**

André is bezig met leggen van de formatiepuzzel, vooralsnog doet hij dat alleen. In later stadium deelt hij de formatie met de PMR.

Er moet iets in formatie worden ingeleverd op basis van het beschikbare budget.

De plaatsingsprocedure in Den Haag heeft vertraging opgelopen door Corona dus momenteel nog onduidelijkheid over exacte instroom aantal leerlingen. Dus is het nog onzeker of er 2 of 3 groepen 1 komen wat uiteraard invloed op omvang formatie heeft. Daarom is vacature die er ontstaat door vertrek van (bovenbouw) docent nog niet uitgezet. André merkt op dat de gehanteerde werktijdfactor niet meer goed binnen de week past (bijvoorbeeld bij duopartners bleven er uren over in een week). Misschien valt daar nog winst te behalen?

Proces formatie > PMR (instemmingsrecht)

Opdracht is om binnen het totaal van de 25,19 beschikbare fte te blijven. Lesgeven is de basis, daar omheen optuigen met bewegings- en creatieve vakken en eventuele ambulante uren. Veranderingen voor collega's worden persoonlijk door André toegelicht en uitgelegd. Belangrijk dat er gekeken wordt naar wat een groep nodig heeft. En als een docent voor het eerst een jaargroep heeft, is goede begeleiding noodzakelijk en belangrijk.

Proces formatie > Oudergeleding:

Hoe ga je om met onzekerheden aantal aanmeldingen/ instroom? 1 of 2 groepen 3.

7. Financiële memo

Martijn en Cecile - beiden sinds dit schooljaar toegetreden tot de MR en beiden ene financiële achtergrond – hebben een memo geschreven in maart 2020 en gedeeld met André. Dit zijn opmerkingen en vragen n.a.v. bekijken begroting, lezen toelichting en gesprek met Ester Weij (boekhouder). Deze memo wordt de volgende vergadering met elkaar besproken. Roland stuurt memo rond aan alle MR-leden.

Onderwerpen van de memo:

- a. Aantal leerlingen in klas in relatie tot subsidie
- b. Transparantie over (taak)uren
- c. Kosten overblijven
- d. Kengetallen/benchmark
- e. Convenantsgelden

8. Schoolse zaken

- 2 langdurig zieke medewerkers, werkzaamheden kunnen nog door team worden opgevangen.
- Activiteiten (schoolreis, sportdag etc) gaan niet door a.g.v. corona. Verstandig om verwachtingen te managen richting ouders en leerlingen, eenduidige visie vanuit SCOH. Alle buitenschoolse activiteiten kunnen niet zoals nu de regels zijn. Steeds afwachten wat er wijzigt in wat er kan en mag.
- Groep 8 mooi afscheid geven, is belangrijk, wordt hard aan gewerkt met succes.

In toekomstige vergaderingen is dit agendapunt minder belangrijk, want we willen minder details (daarvoor is de Opheldering een beter medium). Agendapunt hernoemen als 'mededelingen van de directie'.

9. Vergaderdata / tijden

Aanvang toekomstige vergaderingen om 19 uur op verzoek van André i.v.m reistijd woonplaats buiten Den Haag. Voor iedereen is dat haalbaar.

Voorbespreken hoeft niet persé uur voorafgaand aan deel met André. Kan incidenteel, als dat nodig is zoeken we elkaar op.

Uiterlijk 1 week van te voren agenda vaststellen + voorbereidende stukken rondsturen.

10. Rondvraag

Daniëlle: er is een experiment 4 daagse schoolweek, 5^e dag door externen. Ze deelt de link met MR en André. experiment 4 daagse schoolweek, 5^e dag door externen

Actielijst
1. Is het mogelijk om minder uren dan 60 uur per jaar per personeelslid voor inzet MR te geven? Onderzoeken of dat (ook CAO-) technisch mag. AH
2. Financiële memo rondmailen RS
3. Experiment 4 daagse schoolweek, 5 ^e dag door externen DH