**Notulen MR 10 november 2020**

Notulist: Mireille

|  |
| --- |
| **Inloop & welkom MR leden**  Aanwezig: Rutger (voorzitter), Ralph, Roos, Mireille, Cindy, Nienke ( ouderraad)  Afwezig: Jomp ( ziekte) |
| **ingekomen stukken bij de MR.**   * verbeterplan-Werkdocument Keerkring van directie * voorbeeld jaarplan MR * geen fysieke post MR   Vraag van MR oudergeleding:  Hoe is de ervaring van het team met de begeleiding van Marjon Clarijs ( Jenaplan- DOEN)?  PMR: Groepsbezoeken in de school was de eerste stap- plan van aanpak is opgesteld, dit wordt telkens gefinetuned. Prioriteit is de organisatie in de stamgroepen,het werken in de gesloten stamgroepen waarin drie jaargroepen instructie krijgen. Winst behaald bij de inzet van het weekplan voor leerlingen- hier werd al mee gewerkt maar is ook aangepast en meer toegespitst.  De terminologie die wij in school gebruikten is veranderd. Niveau-onderwijs heet nu blokperiode en blokuur heet nu stamgroepwerk ( wereldoriënterende vakken).    Vraag van MR oudergeleding:  Vereniging voor openbaar onderwijs zijn wij lid? (VOO)  Lidmaatschap betekent o.a ondersteuning, cursussen met kortingen voor max 10 personen.  Is er budget MR om dit te bekostigen? Het kost 62,50 per jaar voor het lidmaatschap.    Vraag van MR oudergeleding:  - Hoe is het traject van Marjon Clarijs ( Jenaplan-DOEN) en haar begeleiding richting team verweven in het verbeterplan. Oudergeleding geeft aan dat de verbinding zichtbaar moet zijn.    Eerste reactie van de oudergeleding MR op het verbeterplan van directie:  Verbeterplan is uitgebreid en indrukwekkend- er zijn veel verbeterpunten in opgenomen, maar er is wel een goede onderverdeling gemaakt. Dit maakt het overzichtelijk.    Vraag van de MR oudergeleding aan directie:  Het plan van aanpak van Marjon Clarijs ( Jenaplan- DOEN) graag delen met de MR als dit is gepresenteerd is. -    Vraag van de MR oudergeleding:  NIO - Wat is daarvoor bekend?  De CITO resultaten- geven geen representatief beeld van groep 8 - naar aanleiding daarvan is de NIO afgenomen. De NIO is een test die inzicht biedt in het leerpotentieel van kinderen. Uitslagen worden intern besproken met IB,met orthopedagoog van het SWV en met de groepsleiders. Daarna gedeeld met ouders. |
| **Ingekomen stuk van uit de ouderraad**   * nvt |
| **Voorbeeld Jaarplan MR**  Bespreken of en in welke vorm dit document geschikt is voor ons als MR:  Mededeling: Jomp treedt uit de MR . Er is voor de PMR dus een openstaande vacature. |
| Deel 2: |
| **welkom Jan Jaap Engel,Andriena Klaver, Paul Moltmaker ( bestuurder)** |
| **Mededelingen directie:**  bezetting:  Voortgang/ begeleiding Jenaplan-traject ( Doen)  interne verhuizing/ opruimactie  NIO groep 8 |
| **Bevindingen directie/ verbeterplan Keerkring:**  Basisvoorwaarden waren niet op orde in de school. Inzicht hierin verkregen via het verbeterplan- organisatorisch /praktisch veel gedaan qua uiterlijke verzorging/ achterstallig onderhoud.  Hiernaast ook de samenwerking met Kappio. BSO is in het plan opgenomen en Kappio is ook willens om de naam van de Speelboom te veranderen in Keerkring.    Oudergeleding vraagt in grote lijnen per domein om het verbeterplan door te nemen met directie:    **Onderwijsproces 1** :   sociaal emotioneel klimaat- wat verwachten wij van kinderen, hoe willen wij met elkaar omgaan- ook ander elkaar. Dit moet geborgd worden/ vastgelegd worden. Dit proces is in wording.    **Onderwijsproces 2**: zicht op ontwikkeling.  Organisatievorm is veranderd met ingang van het schooljaar 2020-2021- Hoe gaat het nu? Hoe volgen wij kinderen? IB en bovenschools IB ondersteunt dit proces en ook Marjon Clarijs ( Jenaplan- Doen) is hierbij betrokken. Wat doen we? Wat is er gedaan? Hoe evalueren wij? In de middenbouw zijn hierin al stappen gemaakt in de bovenbouw is dit een ingewikkelder verhaal.    **Onderwijsproces 3:** didactisch handelen:  Doorgaande lijn tussen de bouwen, begeleiding van Marjon Clarijs is hierbij aanwezig. Klassenmanagement, hoe organiseer je de instructie en de verwerking in een gesloten stamgroep?, Marjon is om de 2 weken in de groep- groepsleiders kunnen individueel terecht bij Marjon, het werkt laagdrempelig en heeft effect.  Weekplannen worden gezamenlijk gemaakt. Veel was er al- er wordt wel aangescherpt en afgestemd om uniformiteit te krijgen. Hieronder valt ook het spreken van dezelfde taal (terminologie).    **Schoolklimaat**  Veiligheid: Het viel op dat er weinig afspraken waren of niet meer waren over “zo doen wij het hier”. Dit is een actiepunt voor het team.  Er is heel veel opgeruimd en er is een groep van lokaal veranderd. Samen heeft dit binnen het team tot verbinding geleid.    ***Onderwijsresultaten worden even apart besproken:***  IB heeft ondersteuning extern omdat er veel verwijzingen zijn- veel extra leerlingenzorg- Miranda weggevallen- 1 dag IB is té weinig - uitbreiding nodig wellicht per 1-1-2021. Té veel werk voor 1 IBer 1 dag in de week.  **Kwaliteitscultuur:** Er mist een vorm van gezamenlijkheid in de school- veel nieuwe mensen- onvoldoende IB tijd- gezamenlijkheid in de organisatiestructuur is onvoldoende    MR oudergeleding laat weten dat zij graag op de hoogte hadden gesteld willen worden van de komst van de nieuwe locatieleider - werd wel gelezen in stukken en is niet op tijd gedeeld op de manier waarop het had gemoeten. De mededeling van het aantrekken van een locatieleider was wel al bekend gemaakt. Maar vrij abrupt was het al een feit. Directie beaamt dit en geeft aan dat dit inderdaad anders had gemoeten.  **Schoolgebouw:**  Buitenomgeving is aangepakt , materialen en inrichting is aangepakt.  Met Kappio gaan wij onder 1 dak maar er komt meer een Keerkring- uitstraling.  Marjon Clarijs ( DOEN) is aangesteld omdat directie niet bekend is met Jenaplanonderwijs.  Intensief en ook duur programma- maar het werkt en ‘zet zoden aan de dijk’. Wij zien het verschil. Het levert een document op- dat is een werkdocument dat telkens wordt bijgeschaafd.  Het stuk zal als basis zijn voor “zo doen wij het op de Keerkring’.  Oudergeleding vraagt welk document zwaarder gaat wegen,het verbeterplan Keerkring of het werkdocument van Marjon Clarijs.  Directie geeft aan dat het verbeterplan een document van de interim- directie. Het is geen blijvend document. Het stuk dat Marjon schrijft wordt leidend voor de school. Dat wordt onze handtekening- Zo doen wij het!    Midden januari zullen er met directie en Marjon zaken zijn weergegeven en vastgelegd. In januari 2021  (volgende MR vergadering) weer even een update van het traject van Marjon en de Keerkring richting MR.  **Kwaliteitszorg:** De borging van het verbeterplan wordt vertaald in het stuk dat Marjon Clarijs aanlevert. Dit wordt vastgelegd- dat wordt de basis waarop je terugvalt als school- dit is hoe wij het hebben afgesproken.  Nieuwe groepsleiders moeten op een basis kunnen terugvallen die beschreven staat.  Advies om het plan van Marjon Clarijs op te nemen in het verbeterplan van de school. Directie legt uit dat deze borging in het visiedocument beschreven zal worden.  De koppeling wordt van daaruit ook weer gemaakt met jaarplan- meerjarenplan etc.    **Vraag bestuurder-** van waar de school vandaan komt tot dit punt, komt dit alles als een verrassing voor de oudergeleding van de MR?  Ouders geven aan van niet- hadden vorig jaar wel beter geïnformeerd willen worden over processen die liepen. Verder begrijpen zij de aanpak vanuit de interim-directie. Team komt en is in beweging en dat hoort ook bij een veranderingsproces. De afgelopen periode is veel niet benoemd en niet zichtbaar geweest. Bij het team waren er vorig schooljaar ook gemengde gevoelens over de gang van zaken op school. Die weerslag is het resultaat van nu en het plan met nieuwe afspraken. Stapsgewijs een  analysefase, een aanpak fase en dan borging. |
| **Opbrengst bovenbouw:**  Per 1 januari gaat groep 8 apart van de andere bovenbouwgroepen- een weloverwogen besluit vanwege de tegenvallende resultaten. Deze interventie is nodig om te remediëren. Groep 8 blijft dit jaar apart en er gaat gesproken worden hoe de groepssamenstelling binnen het team zal gaan worden. Er staat volgende week een ouderavond gepland( 17 november a.s.) om de ouders dit mee te delen en de onderbouwing van dit besluit te geven.  Vanuit de PMR is instemming gegeven door Cindy voor bovenstaande interventie., MR heeft instemmingsbevoegdheid,aan die informatieplicht richting MR is op dit punt dus voldaan.    Directie legt uit hoe de analyse is gemaakt van groep 8 aan de oudergeleding van MR  Er is al een Plan van aanpak voor groep 8 op alle vakgebieden.  Veel daarvan is al in werking gesteld. Met name op reken en spellingsgebied.    Groep 8 groepsleider heet Laura Smit en heeft veel ervaring in de BB en werkt graag in groep 8. Zij start per 1 januari 2021 met 17 leerlingen.  Met ingang van het nieuwe schooljaar zou er qua groepssamenstelling weer een verandering kunnen komen.  Oudergeleding vraagt of het ook kan dat deze leerlingen weer op niveau kunnen komen waarop zij moeten kunnen functioneren. Motivatie en eigenaarschap is bij deze groep 8 ook een duidelijk punt van aandacht en daar zal ook aan gewerkt worden. Het onderwijsaanbod is er geweest en moet weer geactiveerd worden.  Is er op de ouderavond gewenst dat er een afgevaardigde is van de MR vraagt de oudergeleding?  Corona-technisch niet handig - aantal onder de 10 houden. Maar wel welkom bij deze vanuit directie.  Directie zal noemen dat de MR is ingelicht. |
| **Ontwikkeling formatie:**  Directie geeft een update over personele zaken. |
| **Stand van zaken met betrekking tot werving nieuwe directeur.**  vastleggen van verdere afspraken over tijdpad en vormgeving van procedure mbt benoeming nieuwe directeur:    Bestuurder wordt gevraagd door oudergeleding om het plan dat er nu ligt eerst tot wasdom te laten komen- is nu te vroeg in de tijd. Dus nog geen advertentie op dit moment.  Als dat moment er is dan zal de benoemingscommissie benoemd worden. Bestaande uit 2 MR leden - staf PO en een directeur uit Surplus.  Vraag is dan wat is er nodig?  Profielschets opstellen. Eerst intern werven of extern of beiden.  Daarna de werving ingaan. Wel een tijdspad gaan uitzetten.  Dit verbeterplan laten vervolmaken in dit schooljaar en in mei 2021 gaan werven- er is vertrouwen om hierop verder te bouwen en dit aan de nieuwe directeur voor te leggen zodat de nieuwe directeur in het nieuwe schooljaar 2021-2022 kan starten. Oudergeleding vraagt: stel dat dit niet lukt, kan Jan Jaap dan op de Keerkring blijven. Jan Jaap heeft een opdracht geeft bestuurder aan, dan zou hij dus blijven voor een vervolg en verlenging van de interim opdracht. Het gesprek zal dan eerst vanuit het bestuur met Jan Jaap worden aangegaan. Snelste scenario is na de zomer starten. Maar dan wel als er een beeld van borging is.  Afspraak om in februari 2021, een week vóór de voorjaarsvakantie een gesprek te plannen tussen bestuurder en directie om aan te geven,wat het tijdspad gaat worden. Directie wil dan wel graag dat het team, voor een eventuele verlenging, een onderbouwing geeft zodat het ook door eenieder van het team gedragen wordt.  Op de MR vergadering van 11 maart geeft de MR dan het advies aan de bestuurder, is de school klaar voor werving van een nieuwe directeur of niet? |
| **Afspraken met betrekking lopende schooljaar. Prikken data voor de overige vergaderingen**.  Afspreken welke ouder, wanneer bij de ouderraad aanschuift-10 november  -12 januari  -11 maart  -19 mei  Na de meivakantie plannen we de nieuwe data voor de volgende bijeenkomsten in. |
| **Rondvraag:**  Bestuurder bedankt voor de uitnodiging |
| **Rutger sluit de vergadering om 21:15 uur** |