



MR Jaarverslag 2018-2019

Mark neemt afscheid van de MR, Edith neemt zijn plaats in. Marc en Christian zijn de andere leden van de oudergeleding. De personeelsgeleding bestaat uit Roy, Marjolein en Mieke.

- De oktober-telling: het afgelopen jaar zijn er veel verhuizingen geweest. Het leerlingaantal blijft vrijwel gelijk.
- Het Kerst-in voorstel: kan de kerst-in voortaan op vrijdagmiddag, wordt positief beantwoord.
- De directie stelt zichzelf de vraag: hoe kunnen wij ons als school beter profileren? Hiervoor wordt een extern bureau ingeschakeld; een onderzoek naar eigenheid, toekomstgericht, wat doen we al, waar gaan we naar toe, ouders weten waar ze aan toe zijn.
- Er is vanuit de gemeente geld beschikbaar voor verbouwen of renoveren. Het is nu nog niet helder wat de beslissingen/criteria van de gemeente zijn.
- Vanuit het periodieke kwaliteitsonderzoek komt er een enquête. De MR wordt gevraagd voor evt. input voor vragen of onderwerpen die in de vragenlijst meegenomen kunnen worden.
- Er zijn veel formatiewisselingen geweest het afgelopen schooljaar; we hebben dit als team binnen onze eigen mogelijkheden kunnen opvangen door het verschuiven en aanpassen van taken. Door deze aanpassingen hebben alle groepen een leerkracht. Naar het bestuur toe is het signaal afgegeven dat dit het maximaal haalbare is: wij missen de bezetting van 19 dagen/week t.o.v. de start van dit schooljaar. Namens de oudergeleding van de MR: complimenten voor het regelen dat toch weer alle groepen een leerkracht hebben.
- Bianca neemt dit jaar afscheid als directeur van onze school. Bianca spreekt haar waardering uit voor de samenwerking met de MR en voor de tijd en input die de ouders geleverd hebben. De MR wenst haar veel succes in haar nieuwe werkomgeving. Peter van Deursen, de bovenschools manager die namens de RVKO verbonden is aan onze school, heeft de procedure voor het zoeken van een nieuwe directeur uitgelegd.

De volgende MR kon het nieuws bekend gemaakt worden: er is een nieuwe directeur. De sollicitatieprocedure is goed en prettig verlopen. Zij kwam de daaropvolgende MR kennismaken.

- Formatiegesprekken: rekening houdend met de kwaliteit en de werkdruk is er toestemming om volgend jaar in te zetten op alle groepen dubbel. Gezien ons leerlingaantal hebben we daar geen recht op.

- Personeelwisselingen en verschuivingen hebben alle bouwen geraakt. Het heeft een zware belasting als gevolg gehad. Niet alle taken werden nu uitgevoerd of werden minimaal uitgevoerd, wat voor veel teamleden niet goed voelde.

Deze werkdruk is niet altijd zichtbaar voor ouders.

De MR-oudergelding spreekt zijn waardering uit over de manier waarop het team deze wisselingen vorm heeft gegeven. Op welke manieren zouden ouders hierin iets kunnen betekenen. Is er nog iets te bereiken met 'het potje' werkdrukverlaging?

- De toegekende formatie voor volgend schooljaar: alle groepen zijn dubbel, behalve de oudste kleuters (groep 2) zij zullen met 3 groepen starten. Ondanks het lerarentekort zijn alle groepen voorzien van een leerkracht, vervanging voor leerkrachten die niet full-time werken én ondersteuning, wat een absolute luxe is. Gezien het algemene lerarentekort en het solidariteitsprincipe van de RVKO, kan het altijd gebeuren dat wij een leerkracht moeten 'inleveren'.

De oudergeleding geeft aan dat in dit geval de communicatie heel belangrijk is en er al bij de bekendmaking van de formatie dit risico genoemd moet worden.

- Volgend jaar zal het rapport compleet vervangen worden door het portfolio. Het portfolio heeft 3 onderdelen: het kindeel, het leerkrachtdeel, en een CITO-deel. Afgelopen jaar is er veel bereikt in de pilotgroep en via die pilotgroep in het team. De oudergelding is onder de indruk van de stappen die gemaakt zijn en zijn positief over de veranderingen die zijn ingezet.

- Via de enquête en via directe vragen aan de MR kwamen er zaken naar voren die we als MR met de TSO wilden bespreken.

Enkele besproken punten:

- Tijd bewaken
- Pedagogisch medewerker (beroepskrachten) worden door de TSO ingehuurd bij Bijdehand en Double Sport. Er zijn iedere dag 30 werkplekken te vullen, hiervan zijn 7 vrijwilligers.
- Op de onderbouw- en middenbouwgroepen staan meestal 2 medewerkers, de bovenbouw/dependance 1 medewerker per groep
- Op het hoofdgebouw is iedere dag één coördinator, op de dependance één aanspreekpunt. Verbeterpunt: meer overleg met het aanspreekpunt, bijv. eens in de 2-3 weken
- O.a. vanwege de kosten voor de school komt er geen continuooster.

- Op onze school blijven opvallend veel leerlingen over in vergelijking met andere scholen bij dezelfde overblijfororganisatie. Dit lijkt tegenstrijdig: niet alle ouders zijn tevreden of vinden de kosten te hoog, maar laten hun (bovenbouw)kind wel overblijven.
- Afspraken die op school gelden, gelden ook bij de TSO. Dit zorgt voor duidelijkheid en structuur.
- Er is onlangs geïnvesteerd in zgn. 'speeltassen' voor alle groepen.

• Kwaliteitsvragenlijst. De MR heeft de uitslagen gekregen. Er was een deelname van 22%.

Per doelgroep (ouders/personeel/kinderen) wordt er een Top 3 voorbereid; wat is gesignaleerd, welke acties komen daar uit voort, welke conclusies kunnen getrokken worden.

Het team en de MR hebben dit ook gedaan, waarna het samengevoegd kon worden. Volgend schooljaar worden deze punten besproken.