

Verslag GMR VERGADERING 25-03-2019

School:	De Flevosprong te Dronten
Aanvang GMR leden:	19.45 uur (45 minuten vooroverleg)
Aanvang CvB; Geurt Morren:	20.30 uur
Aanwezig:	Janneke, Judith, Elja, Karin K, Karin W, Ruben, Annemiek, Bart, Sander, Deborah, Tima
Afwezig met kennisgeving:	Geen
Afwezig zonder kennisgeving:	Geen

19:45 uur

1. Opening

2. Vaststellen notulen voorgaande vergadering (d.d. 11/02/2019) en de actiepuntenlijst

3. Mededelingen:

a. Vanuit de scholen

Het Wilgerijs heeft naast een nieuwe directeur ook een nieuwe IB'er.

De Vlieger .

't Kofschip heeft een vraag over de administratief medewerker op school. Als de school deze functionaris apart wil behouden, moet de school dat zelf meenemen de formatie verdeling.

Panta Rei heeft nu een interim directeur. Na de vakantie komt er een vierde kleutergroep en na de zomer gaan zij ook op zoek naar leerkracht groep 3.

't Wold is na de voorjaarsvakantie met een nieuwe leerkracht begonnen. Op dit moment zijn er 3 collega's zwanger en zit 1 collega ziek thuis. Hier zijn allemaal vervangers voor gevonden.

De Schatkamer heeft 1 Leerkracht ziek thuis. Verder is er een vraag over het Protocol veiligheid. Hoe is het vervoer geregeld met kinderen? Het voorstel is om het vervoersprotocol op te nemen in het veiligheidsprotocol. Dit wordt verder besproken in agendapunt 6.

De Duykeldam gaat van 1 naar 2 kleuterklassen.

Een bespreking heeft plaatsgevonden over het functieboek. Hier is Karin vanuit de Vlieger bij aanwezig geweest. Dit komt later terug in de GMR.

b. Vanuit CvB, zie agendapunt 6

4. Ingekomen en uitgaande post/email

Mail – Vanuit de bedrijfsarts is het voorstel gekomen voor een kennismaking met de GMR. De behoefte is er (nu) niet vanuit de GMR.

Brief/mail – Het Wilgerijs heeft een nieuwe directeur Saskia Linschoten.

Mail – Vormingsonderwijs. Informeren van de GMR over de mogelijkheid tot aanvragen van het vormingsonderwijs.

5. De statuten MR

De vraag die voorligt is of de MR'n de voorkeur geven aan 1 standaard reglement/statuut of dat iedere MR de vrijheid neemt om een eigen invulling te geven aan haar statuut.

Deze staan op de website van het VOO.

Afgesproken wordt dat we deze documenten gaan hanteren. Het is aan elke school zelf om het rode gedeelte aan te passen op de school. Dit moet elke twee jaar opnieuw bekeken worden.

6. Rooster van Aftreden

Een ieder is in beginsel aangesteld voor drie jaar met de kans op herbenoeming. Iedereen na 3 jaar laten vertrekken is niet gewenst. Het voorgestelde schema wordt overgenomen.

Gaat in op het eind van schooljaar.

	2018/2019	2019/2020	2020/2021
Ruben vdP			OGMR Brandaris OGMR
Karin KS			PGMR Dukdalf PGMR
Sander S		OGMR	Duykeldam OGMR
Annemiek B		PGMR	Flevosprong PGMR
Tima G		OGMR	Schatkamer OGMR
Karin W		PGMR	Vlieger PGMR
Bart M			PGMR Wilgerijs PGMR
Judith M		PGMR	Panta Rei PGMR
Janneke M			OGMR Wetering OGMR
Elja S			PGMR Wold PGMR
Deborah vd	OGMR		Kofschip OGMR
Vacature			Aquamarijn OGMR

7. Diverse punten vanuit CvB:

a. Strategisch beleidsplan – Het boekje is gemaakt. Deze wordt gedeeld.

De strategische doelstellingen zijn niet in detail opgenomen. Het stuk is nu beschikbaar voor externen. De vraag vanuit het CvB aan de GMR is: Hoe kunnen we het SPB ook laten leven binnen de teams (10 min).

- Een notitieboekje wordt verstrekt om het verhaal levend te houden.
- De directeur bij een andere school laten vertellen.
- Janneke: Een thema kiezen en op de Antedag mee te nemen. Het stuk ook op de website van de scholen laten plaatsen.
- Sander: Een vervolgstap inplannen om invulling te geven aan de verschillende punten.
- Elja: Als school een aantal speerpunten te kiezen waar je mee bezig kunt gaan.
- Ruben: Met je team en ouders bepaalde thema's kiezen en daarover brainstormen.

b. Werkverdelingsplan – Korte toelichting van Geurt (10 min)

In mei moet het formatieplan klaar zijn. Op dit moment vinden gesprekken op de scholen plaats. Voor de zomervakantie moet de Directeur dit met alle werknemers bespreken. Het is belangrijk om het schema te doorlopen. Voor 2020 gaat Geurt met de directeuren in gesprek of de gemaakte plannen haalbaar zijn. Er wordt een planning gemaakt waarin per vergadering de onderwerpen worden bepaald. Taakbeleid.nl wordt gebruikt om in te vullen hoeveel uren de leerkracht moet maken. Per school wordt bepaald hoe hier mee om wordt gegaan. Donderdag 28 maart krijgen de directeuren een instructie over het schoolplan. Geen 80 pagina's schoolplan meer.

Sander heeft het onderwerp ter sprake gebracht. De Werktijdfactor gaat over de lesgebonden uren, maar met de werkverdeling komen ook de organisatorische zaken erbij.

c. Inspectiebezoek van 9 mei – bespreken (30 min)

Het bezoek begint met een bestuursgesprek. Daarin wordt gesproken over de kwaliteitszorg en hoe dit wordt gemonitord. Worden de financiële middelen juist ingezet? Hoe is de balans tussen schoolverbetering en schoolontwikkeling? De samenhang kan beïnvloed worden door de ontwikkeling medewerkers, middelen en instrumentarium. Vanuit het bestuur wordt een voorstel gedaan welke scholen bezocht worden. De inspectie bepaald daarop welke scholen bezocht gaan worden. Mochten we als GMR in gesprek met de inspectie dan worden we tijdig geïnformeerd. Wanneer de inspectie tijdens het bezoek tegen bijzonderheden aanlopen dan schakelen ze over op een twee daagse kwaliteitsinspectie. Het AZC de Vlieger zal met vier andere scholen bezocht gaan worden.

Nader: Op donderdag 23 mei heeft de GMR een afspraak met de inspectie in Dronten. Ruben gaat samen met Annemiek.

d. Leraren tekort – Brainstromen (30 min)

Voor het komend seizoen hebben we geen structureel te kort aan leerkrachten, wel voor inval leerkrachten. In de komende jaren (2020 en volgend) is er een lerarentekort van 5 FTE'n.

Om dit op te vangen zijn er verschillende initiatieven/ideeën ontstaan:

- HBO'ers en onderwijsassistenten een baan aanbieden waarbij een 20.000 euro subsidie beschikbaar wordt gesteld om dit te betalen.
- Vanaf 2020 mensen die rechtstreeks vanuit de HAVO komen intern op te leiden. Het idee is dat zij vijf dagen aan het werk zijn en twee avonden naar school gaan. Zij worden opgeleid door vakleerkrachten. Dat wordt voor beide partijen vergoed. Opleiden in de praktijk. Op basis van assessments kan er een diploma afgegeven worden. Voor de komende vier jaar gaat het zeker niet lukken om voldoende mensen van de pabo te krijgen. Op deze manier leiden we tijdelijk iemand op. Het gaat om het hebben van wel of geen juf.
- Janneke: Het verzuim nog verder omlaag brengen levert capaciteit op.
- Janneke: Kijken naar het potentieel van de leerkrachten. Zijn er leerkrachten die meer dagen zouden willen werken.

- Judith: Kijken naar de secundaire arbeidsvoorwaarden. Als voorbeeld wordt de werkverdeling aangehaald. 1 iemand wordt een middag vrijgespeeld voor de commissie zaken en kan daarmee de werkdruk verlagen. Gym wordt door vakleerkrachten gegeven.
- Elja stelt voor gebruik te maken van je netwerk als leerkracht. Wie uit je netwerk ken je en wil je overhalen om voor Ante te komen werken. Daar tegenover een aanbren bonus wegzetten.
- Oproep in nieuwsbrieven voor zij instromers.
- Mogelijkheden voor onderwijsondersteuners in te zetten (onderwijsassistenten die de leerkracht gaan ondersteunen).

Wat wordt al gedaan:

- Maak het ouderen beleid aantrekkelijk om als invaller aan de slag te laten gaan. Of langer te blijven.
- Werven in onderwijsassistenten. Deze zijn nu niet werkzaam in het onderwijs. Binnen halen voor het meester/gazel traject.
- Leerkrachten laten snuffelen op andere scholen. Vaste contracten aanbieden. Met het arbeidstekort in het vooruitzicht hebben we meer mensen in vaste dienst genomen.

Wanneer deze onderwerpen in de media besproken worden (al dan niet gepland) gaat de voorkeur er naar uit om dit (vooraf) te delen met de GMR. Het is belangrijk dat men bewust blijft van de reacties die hierop volgen.

e. Overzicht protocollen voor de komende 4 jaar (15 min)

Prioritering aanpakken met het SBP ernaast. De geïnventariseerde lijst worden bekeken waarin we als GMR gaan prioriteren in wanneer we wat oppakken. Het doel is om in vier jaar de protocollen na te lopen. Op 6 mei volgt het overzicht.

f. Mobiliteitsprotocol naar de scholen gestuurd.

Dit protocol is nog niet naar de scholen gestuurd. Het formulier is rondgestuurd. Geurt, checkt dit.

g. Website plaatsen van de notulen.

De notulen zijn naar Nelleke gestuurd. Zij plaatst ze op de website. In google komt een aparte plek waarin we zaken kunnen delen.

h. Veiligheidsprotocol is in een vorige vergadering besproken.

Vanuit de Schatkamer wordt de vraag gesteld wat te doen met vervoer met kinderen. De vraag is of we dit onderwerp bovenschools aanpakken of dat we dit per school zelf bekijken? Afgesproken wordt om dit op korte termijn op de school te regelen en op langere termijn op te laten nemen in het veiligheidsprotocol. Tima heeft het voorbeeld doorgemailed.

8. Rondvraag & Sluiting

Nelleke Scholma werkt bovenschools voor Ante om Karianne te vervangen in haar ziekteverlof.