



Notulen GMR Morgenwijzer

15-01-2017

Aanwezig: Jörgen, Jolanda, Leonieke, Amber, Cardia, Jeannette, Hans, Anoeek, William, Fred, Mark
Afwezig: Angelique en Gemma (beiden met kennisgeving)

Voorzitter: Jan Willem

Secretaris: Jörgen

Welkom

Opening

Agenda

Agenda wordt vastgesteld.

De representatieregeling wordt later geagendeerd.

Verzoek is om de nummering onder punt 2 en 3 aan elkaar gelijk te houden.

Ter instemming

Vakantierooster 18/19.

Kan iedere school invulling geven aan de marge uren?

Die uren zijn gewoon onderwijs. Je moet binnen je planning wat uren overhouden om een dag of twee aan calamiteiten op te vangen. De overige marge uren kun je inzetten naar keuze, maar over hele loopbaan in het PO moet aan de totale uren wens voldaan worden.

De Morgenwijzer studiedag staat niet in het overzicht. Die komt er nog bij (gaat van de 44 af)

De 2^e week meivakantie wordt per school verder afgestemd, dat is met name voor de regio van belang. Dit schema is afgestemd met de VO scholen in Alphen. De locatie moet rekening houden met waar leerlingen uit dat gebied naar VO gaan. Een jaarmarkt dag (Alphen) zou dus ook in de kernen naar een plaatselijke soortgelijke dag kunnen

Procedure werving en selectie.

Bij een vacature voor directeur i.g.v. ziekte, wordt er iemand (tijdelijk) aangesteld. Bij een jaarovergang van de school vindt er dan een formele selectie plaats of wordt het tijdelijke verband gecontinueerd? Als het tijdelijk blijft zal er geëvalueerd worden waar ook MR bevestigd zal worden. Deze procedure wordt gehanteerd bij externe werving. Voor interne plaatsing gaat het via mobiliteit directeurs.

Waarom kan een leerkracht niet op de eigen school doorgroeien naar functie van directeur?

Je hebt een stukje verleden wat voor sommigen lastig van loskomen is. De andere positie in het zelfde team kan kansen negatief beïnvloeden, je voorkomt een niet wenselijke situatie. In het merendeel van de situaties waarin dit wel gebeurt, leert onderzoek en ervaring dat de kans groot is dat het mis gaat. Dit geldt ook voor de junior directeur.

Ambitie voor mobiliteit aangeven, wat is procedure/ zijn vervolgstappen?

In april geeft de directeur aan of je mobiliteit gehonoreerd wordt. Belang voor stichting staat voorop bij het besluit. Indien er geen ruimte is, maar wel een gedeelde ambitie, dan kom je in de 'bewaarmap'.

Als een directeur mobiliteit aanvraagt heb je dan vacature? Nee, pas als er echt lege plekken overblijven. Dan geldt deze procedure. Een intern kandidaat solliciteert dan als externe.

Blz. 3 : in geval van een noodsituatie directie, wordt de MR van de ontvangende school ingelicht, maar ook de MR van de school waar vertrokken wordt (informatieplicht).

Procedure LB functie.

In het stuk wordt ook een LC functie genoemd, wat is dat? LC komt in PO nauwelijks voor, die is erg specialistisch van aard. Bijvoorbeeld een orthopedagoog, maar dat is een aparte functie. Er is daarom niet iets over geschreven. De wens van de GMR is wel om iets meer toelichting hieromtrent te geven.

Blz 3: EVC bewijs (Eerder/Erkent Verworven Competentie) wordt in HBO veel gebruikt. Dat betreft relevante competenties die al in vorige werkzaamheden of studies competenties opgedaan zijn.

Omdat het wel erkend moet worden is vaak een assessment nodig.

De 930 lessen is afhankelijk van het gekozen model

Een IB-er kan nooit een LB functie krijgen op een grote school omdat deze niet aan de eis van minstens 50% voor de klas staan kan voldoen. Vanuit de functiemix moet je kijken of dat terecht is. Je kunt voor IB een uitzondering maken. Dat wordt apart afgewogen, voor hen zou de 50% eis n.v.t. verklaard kunnen worden. Morgenwijzer wil hier kritisch naar kijken en dit ook zodanig overwegen indien van toepassing. De 50% is overigens een wettelijke bepaling.

Waarom staat er voor het begeleiden van een (startende) leerkracht dat dat door een LB gebeurt? Dit is een essentiële vaardigheid voor een LB-er: begeleider, voorloper, deler. Een startende docent heeft andere begeleiding nodig dan ervaren docent.

Wat mag je verwachten van een directeur m.b.t. ruimte om invulling te geven aan stappen om te groeien naar IB? Goed afstemmen of ambitie gedeeld wordt met directie. Via POP aangeven wat nodig om aan eisen te voldoen, dat schept wederzijdse verplichtingen.

Blz 1: SKBA vervangen voor Morgenwijzer

Blz 2: LB profiel: toevoegen : afhankelijk van het gekozen overlegmodel

Blz 2: toetsing leraren beur daar staan erkende opleidingen. Indien ze niet in de lijst staan is de toetsing op te vragen bij de betreffende school/instituut.

Blz 4: procedure: indien je met je directeur er niet uit komt staat er dat je een anderen directeur moet betrekken. Waarom niet P&O?

Opdrachten komen vanuit de directeur/school. Dat kan een directeur beter beoordelen dan P&O. Die kan juist alleen meer overkoepelend beoordelen en niet locatie specifiek

Blz 3: Als de medewerker zelf initiatief neemt, komen de kosten voor assessment bij medewerker. Stimuleren staat daar wat haaks op. Moet de stichting de kosten niet alsnog betalen als achteraf geschiktheid aangetoond is en er plek is? CvB vindt dat wel toepasselijk. Wat als er geen plek is. Dan moet je wachten tot er een vacature ontstaat.

De GMR geeft nog geen instemming, maar heeft nog tijd nodig om zich hier verder in te verdiepen. Op de komende vergadering met CvB zal dit punt opnieuw ter instemming passeren.

Mobiliteitsbeleid directeuren

De rol van de MR lijkt bij een mobiliteitsvraag klein. CvB geeft aan dat een directeur ook een medewerker is en als zodanig ook een gelijk traject zou moeten kunnen lopen

Waar profiel bij medewerkers er wel vaak ligt is dat niet voor directeuren (profiel) . Is dat niet wenselijk? Ja, en dan moet iedere school dus een profiel schets maken ongeacht of er sprake is van mobiliteit bij een directeur.

Moet een directeur wel gelijk behandeld worden als een leerkracht? is een directeur geen boegbeeld? CvB: Nee, leerkracht is boegbeeld voor de klas en dus net zo belangrijk. Voor kinderen zelfs meer dan de directeur.

De GMR zou graag zien dat de MR in dit traject gebruik kan maken van haar adviesrecht i.p.v. een kennismakingsgesprek na aanstelling.

Als het op een school goed gaat, waarom dan vast houden aan 5-10 jaar als er geen aanleiding voor is? De periode 5-10 is niet in beton gegoten. Ook als het niet goed gaat moet je eerder kunnen stoppen. Kijk vooral naar het effect op de school. Daarom staat er: "kunnen zijn". De GMR wenst een aanpassing van de formulering waaruit blijkt dat het 'niet in beton is gegoten'.

Passend onderwijs inclusief formatie

Schil 2: toevoegen bij dyslexie: dyscalculie

Hobbit moet worden hobbitburcht (bij HB)

Verder nog wat type/spelfouten in het stuk.

Grote stichting onttrekt zaken uit het samenwerkingsverband. De ruimte voor kleine school of éénpitter lijkt kleiner te worden. Opmerking CvB: vaak zijn zij ook geen éénpitter maar maken ze onderdeel uit van een andere samenwerkingsverband. Morgenwijzer staat open voor vragen van kleine stichtingen en waar mogelijk wordt daar geholpen.

Wat nodig is, is procedureel goed doorlopen en daar hebben IB-ers nadrukkelijk bij betrokken geweest. Dit stuk is een aanvulling op het formatieplaatsenplan

Vast stellen notulen

Bz: 2 Nieuwe aanmeldingen GMR leden: komt later op de agenda terug.

Blz 2: puntje 8 komt terug op de vergadering

Blz 3: puntje LB komt terug vandaag

Agenda en Notulen zullen in dezelfde map als de overige stukken geplaatst worden.

Actiepunten: besproken alle punten zijn afgehandeld.

Notulen zijn vastgesteld.

Ter informatie

Stappen mobiliteitsbeleid Morgenwijzer.

Tijdspad: In feb/mrt vinden gesprekken plaats a.d.h.v. ingevulde formulieren. In maart is er ook studiedag directeuren. Directeuren gaan dan met elkaar ontvangen mobiliteitswensen bespreken.

Ter advisering

Profiel en procedure CvB:

Een vraag over het organogram wordt ter plekke getekend; staat ook op sharepoint bij Vastgesteld Beleid.

Tijdsplanning: periode van mei is genoemd als streefdatum, rekening houdend met opzegtermijn van potentieel nieuwe bestuurder.

Vraag van CvB: Wil de GMR nadenken over een ouder en een leerkracht als onderdeel van de selectiecommissie. Graag een ouder die overdag beschikbaar is.

Advies van de GMR is om de gewenste zittingsduur van een CvB lid toe te voegen.

Tevens zien we graag toegevoegd: samenstelling, tijdsplanning en taakomschrijving van de selectiecommissie met de rol van de GRM daarin.

Klokkenluidersregeling:

De termen leidinggevende en CvB geven in het stuk wat begripsverwarring. Dit wordt nagelezen en indien nodig bij begrippen verduidelijkt

Bij begrippen staat dat de leidinggevende het CvB is. Maar wellicht is het handig om dat te splitsen naar directeur en CvB. Met name als het om de route van de vertrouwenspersoon gaat kan dat meer duidelijkheid geven; gaat deze naar directeur, CvB of RvT?

Wordt herschreven en zal opnieuw op de agenda komen.

Wijze van verspreiding notulen GMR

De berichtgeving van de GMR gaat liever niet via een nieuwsbrief of personeelsbulletin: De GMR is een zelfstandig orgaan en communicatie dient dan ook duidelijk afkomstig te zijn van dit orgaan en niet vanuit de school zelf.

De GMR heeft een eigen plek op de website. In het ingelaste overleg op 29 januari zal dit aan bod komen.

I.v.m. privacy wetgeving geen namen in de notulen bij gestelde vragen en opmerkingen. Let ook op je imago als organisatie hoe je jezelf en je gegevens presenteert.

Rapportages

Kwartaalrapportage 3e kwartaal

Aantallen leerlingen: gevolgen van het spreidingsplan op de leerlingen aantallen komt terug in de in meerjarenbegroting.

Overige zaken

Actiepunt bij voorbereiding vergadering: Instemming: erbij zetten welke geleiding moet instemmen

GMR vacatures

Er waren drie kandidaten, maar één kandidaat heeft zich terug getrokken omdat er meerdere kandidaten waren. De andere twee hebben op twee emails niet meer gereageerd. Zij gaan bedankt worden voor hun getoonde interesse en met de teruggetrokken kandidaat wordt opnieuw contact gezocht.

Geen reacties vanuit personeel oud Skba.

Communicatie vorige vergadering

In gesprek met elkaar komen zaken soms anders over dan de intentie is. Een van de leden voelde zich minder gehoord maar is wel blij dat er vervolg gegeven is aan de opmerkingen. Het was fijn geweest als dat gehoord zijn ook in de vergadering al getoond was. We hebben dit nu goed uitgesproken naar elkaar.

Actiepunten

- 15012018 – 1 Bij de agenda aangeven welke geleiding instemming moet geven
- 15012018 – 2 GMR kandidaten berichten (vacature)
- 15012018 – 3 GMR -oudergeleding: wie kan deelnemen aan de commissie voor de werving van nieuw CvB lid?
- 15012018 – 4 Notulen en agenda toevoegen aan de map met overige vergaderstukken

Instemming & Adviezen GMR

De GMR geeft de volgende instemmingen:

- Vakantierooster
 - Nog toevoegen : Morgenwijzer studiedag
 - Wijzigen *kok uren in klokuren*)
- Procedure werving & selectie
- Mobiliteitsbeleid directeuren
 - Aanpassen van de formulering van de 5-10 termijn naar een wenselijke termijn zodat blijkt dat deze termijn niet in beton gegoten is, maar dat er altijd gekeken wordt naar wat wenselijk is in de betreffende situatie;
 - Aanpassen dat de MR graag een formeel adviesgesprek wenst i.p.v. een kennismakingsgesprek.
 - Toevoegen dat alle scholen een profielschets van de directeur maken (ongeacht actuele mobiliteitswensen) en die jaarlijks onderhouden.
- Passend onderwijs inclusief formatie
 - Toe te voegen dyscalculie bij huidig genoemd dyslexie ;
 - Aanpassen *Hobbit* naar *Hobbitburcht*;
 - Tip: loop nog even na op type en spelfouten.
- Werkgelegenheidsbeleid (nog per 27 november 2017)

Tevens is positief advies gegeven voor:

- Profiel en procedure CvB
 - Advies voor het toevoegen van een wenselijke zittingsduur CvB leden.
 - Graag zie de GMR ook een toevoeging m.b.t. de samenstelling, tijdsplanning en taakomschrijving van de selectie commissie (met de rol van de GMR daarin)

Rondvraag:

Geen