

Notulen GMR Morgenwijzer, 29 juni 2020

Aanwezig: Amber van der Sluis, Anoeek Sloot, Cardia Geers, Bas Terwee, Jan Willem van der Kaaij, Lisette van der Eijk, Carolina Tas, Marcel van Egmond
Afwezig: -
Notulist: Marcel van Egmond

1 Opening

Voorzitter opent deze online vergadering om 19:30 uur en heet een GMR-lid na een periode van afwezigheid weer welkom.

2 Vaststellen agenda

Niemand heeft aanvullende punten voor de agenda ontvangen of ingediend.

Besluit: agenda wordt vastgesteld

2a/3a/4a Invulling Integraal Leiderschap Actualiseren & herwaardering functies OOP

Vooroverleg

Bureau Leeuwendaal heeft een rapport geschreven waarin het integraal schoolleiderschap bij Morgenwijzer wordt beschreven. Op basis van dit rapport heeft het CvB een voorgenomen besluit genomen tot invoering van een schooldirecteur A en B; waarbij de B-functie meer verantwoordelijkheden vraagt voor beleidsontwikkeling en -implementatie op schoolniveau. Daarnaast heeft het CvB een voorgenomen besluit voorgelegd voor aanpassing van functiebeschrijvingen van Onderwijs Ondersteunende Personeel en invoering van een functiebeschrijving voor een functiebeschrijving van de boven schoolse conciërge. Beide voorgenomen besluiten liggen ter instemming voor bij de personeelsgeleding van de GMR.

In de vergadering wordt het rapport van Leeuwendaal toegelicht door de auteurs.

Aanleiding voor het rapport is de CAO, waarin nieuwe functies voor directies en OOP zijn opgenomen, en de verdere doorontwikkeling van Morgenwijzer naar integraal leiderschap zoals in het strategisch beleidsplan is beschreven. Auteur legt uit hoe het onderzoek naar de bestaande situatie is aangepakt. Er zijn verschillende gesprekken gevoerd met schooldirecteuren, er hebben studiedagen plaatsgevonden en met het MT en het CvB zijn diverse gesprekken gevoerd. In het rapport is een beeld geschetst van de huidige situatie en formatieverdeling, waarbij Morgenwijzer een landelijke gemiddelde formatie heeft. Er zijn echter verschillen tussen scholen. In het nieuwe beleid wordt de omvang in leerlingaantallen minder bepalend voor de directiefunctie. De auteurs leggen uit wat de definitie van integraal verantwoordelijk directeur eigenlijk is. Kernpunt is verantwoordelijkheid nemen.

GMR Leden stellen vragen. GMR-lid: duidelijk verhaal. Niet veel vragen

GMR-lid merkt op dat onder punt vier bij functiehuis wordt gesproken over onderwijsassistent. Dat blijkt conciërge te moeten zijn. GMR-lid geeft aan dat op pagina 6 een van de vijf richtinggevende uitspraken niet is opgenomen. Verder worden de termen D11- D12 directeur en directeur A en B door elkaar gebruikt. Dit wordt aangepast in een uniforme benaming.

Op een vraag van een GMR-lid over hoe je kan omgaan met iemand in een D11 functie die een D12 functie ambieert. Om naar D12 functie door te groeien heb je wel vier jaar ervaring in een D11 functie nodig. Ontwikkelen gaat in de praktijk en in overleg met het bestuur; dit is onderdeel van de persoonlijke ontwikkelgesprekken. Doorgroeien naar D12 functie is geen verplichting. De twee directeuren op het servicebureau vallen niet in de D11 en D12 indeling.

Overleg met het CvB

GMR-lid vraagt zich af waar je het 'regel'-werk belegt als je een D12 directeur hebt en je wilt dat deze beleid ontwikkelt, op een kleinere school. In antwoord wordt aangegeven dat een D12 functie voor een aantal dagen in de week wordt ingeroosterd en dat je dan de aansturing van een school kunt combineren met een schoolcoördinator.

De voorzitter vraagt hoe je als GMR kunt instemmen met een bestuur formatieplaatsen plan waarbij de formatie van directeuren bovenschools plaatsvindt met een onderbouwing op inhoud voor verdeling van directiefuncties. Yoeri geeft aan dat je als GMR moet richten op de inhoudelijke argumentatie die het CvB geeft. De omvang van school blijft wel een richting geven; de beoordeling gaat meer op inhoud en minder op een strakke regel als leerlingaantallen. Het CvB geeft nog een aantal voorbeelden van de huidige praktijk waarin er ook discussie is over directieformatie terwijl dat inhoudelijk lang niet altijd goed is uit te leggen. Ook Mark de Graaf legt uit waarom Morgenwijzer eigenlijk af wil van toebedelen op basis van numerieke data. Men zoekt naar inhoudelijke onderbouwing van de verdeling.

GMR-lid stelt dat een grote school een D11 directeur kan hebben en een D12 functie voor een kleine school is in theoriemogelijk. Het CvB legt uit dat bij een kleine school niet altijd veel integraal aan te sturen is en je daarom vaak wel een D11 functie inzet. Bij speciale redenen kun je wel een D12 inzetten. Er worden meerdere voorbeelden gegeven waarbij een D12-functie voor een bepaalde periode ingezet wordt. Dit gaat in samenwerking met de MR van de betreffende school.

GMR-lid mist de link naar de subjectieve inschatting naar de gewenste indeling van directieformatie en de theorie in het rapport. GMR-lid vraagt om transparantie over wat we complex vinden. Het CvB vertelt over het opmaken van de directieformatie en welke aandachtspunten daarbij spelen. Ze geeft wel aan dat de GMR waakzaam zou moeten zijn dat de directieformatie in totaal niet te zwaar wordt. Meer directie gaat immers ten koste van andere (onderwijs)zaken.

Aan de GMR wordt instemming gevraagd op een bestuur formatieplaatsen plan waarbij de indeling/verdeling inhoudelijk wordt onderbouwd. De GMR kun je wel iets vinden van het proces en de manier waarop het CvB dit invult. De GMR kan niet aangesproken worden op de inhoudelijke indeling van de directiefuncties.

Mark de Graaf licht nog toe dat er uiteindelijk ook een financieel overzicht wordt gemaakt waarbij je onder aan de streep toch een minimale bezetting op schoolniveau wenst.

Over de functiebeschrijving voor het OOP heeft niemand vragen.

Nabespreking

Voor de invulling integraal leiderschap, het inrichten van een D11- en D12 directiefunctie en de aanpassingen in de functiebeschrijvingen voor het Onderwijs Ondersteunend Personeel wordt van de personeelsgeleding instemming en van de oudergeleding advies gevraagd. De personeelsgeleding stemt in, de oudergeleding geeft een positief advies.

Er ontstaat een discussie over hoe je inzichtelijk kunt maken of een school een zwaardere of een lichtere directiefunctie nodig heeft. Het voorstel is om een matrix te laten opstellen met daarin de criteria op punten waarop een school ka worden ingedeeld als 'zwaar' of 'lichter'; waarmee dan gemakkelijker kan worden beoordeeld of er een D12- respectievelijk een D11- directiefunctie wenselijk is. Een aantal GMR leden wil ervoor waken dat je als GMR nooit verantwoordelijk gehouden kan worden voor de verdeling van directiefuncties over de scholen. De GMR heeft snel te maken met een informatieachterstand en kent niet alle scholen goed genoeg om daarvoor een oordeel te kunnen vormen. Een aantal GMR leden vindt dan ook dat de GMR zich vooral moet richten op het proces van

het tot stand komen van een directieformatie. Een matrix waarin scholen 'gewogen' worden kan daarbij helpen. De GMR besluit het CvB te adviseren een dergelijke matrix op opsomming van criteria voor weging van scholen te laten opstellen zodat daar later, wanneer de directieformatie is geagendeerd, gebruik van gemaakt kan worden. De formulering van dit advies wordt door het dagelijks bestuur van de GMR voorbereid en via mail afgestemd.

2b Notulen 25 mei 2020 en 8 juni 2020

Notulen worden vastgesteld.

3b Ter informatie aangeboden stukken

Addendum op het strategisch beleid

Het CvB licht toe dat er door de corona-maatregelen behoefte was het strategisch beleidsplan tegen het licht te houden en te bekijken waar zaken beter geduid kunnen worden. In het addendum wordt uitgelegd welke zaken sneller of minder snel wordt opgepakt en welke wijzigingen gewenst zijn.

De GMR ontvang dit addendum positief en is van mening dat het goed is dat er op deze manier naar de houdbaarheid van het strategisch beleidsplan is gekeken.

GMR-lid vraagt naar uitval van leerlingen. Het College vertelt dat ook het Speciaal Onderwijs hier aandacht voor heeft. De combinatie van thuis onderwijs en onderwijs op school geeft mogelijkheden voor passend onderwijs. Morgenwijzer gaat dit onderzoeken en kijken of je hiermee soms maatwerk voor leerlingen kan leveren.

GMR-lid ziet het addendum vooral als een weergave van de huidige situatie en mist soms de relatie met het beleidsplan.

GMR-lid vindt het een positief punt dat er gesproken wordt over invulling van leerkrachtenrol, loslaten van de vaste leerkracht op een groep is bespreekbaar. Mooi document om hierover in gesprek te gaan

Voorzitter: vindt met name het 'huis op orde', het vierkant een sterk punt. Onderwijskundige kwaliteit wordt belangrijk gemaakt. En wordt als voorwaarde gezien voordat er verder gebouwd wordt. Ook over de vergezichten is de voorzitter positief.

CvB geeft nog aan dat de RvT een opmerking maakte. Discrimineer meer. Geef aan wat je wel en wat je niet gaat doen. Onderwijskwaliteit mag meer voorop staan. Profilering van scholen gaat door, zolang het huis op orde is.

Van de onderwijsinspectie krijgt het CvB terug dat men mee wil werken aan een onderzoek over het borgen van de geleerde lessen van het thuisonderwijs. Daarnaast geeft men aan dat nog geen enkel ander bestuur een addendum op een strategisch beleidsplan heeft opgesteld.

Volgende vergadering wordt dit addendum weer ter info voorgelegd, hierin wordt de verbinding naar het strategisch beleidsplan zelf ook meegenomen.

Rozemarijn legt nog uit, naar aanleiding van een vraag van GMR-lid, dat de boven schoolse conciërge onder het OOP valt.

3c Afscheid twee GMR-leden

Er wordt afscheid genomen twee GMR-leden, waarvan één de laatste periode de functie van secretaris vervulde.

4b Punten vanuit de MR

Niet van toepassing

4c Punten vanuit de GMR

Niet van toepassing

4d Stand van zaken werving GMR leden

Het dagelijks bestuur heeft de opbrengsten uit de vergadering van 8 juni met het CvB besproken, Daarbij is afgesproken dat het CvB de hulp inschakelt van een externe communicatiedeskundige die ook al rondom het strategisch beleidsplan werkzaamheden voor Morgenwijzer heeft verricht. Zij zal in samenwerking met het dagelijks bestuur van de GMR meer wervende, pakkende teksten schrijven om ouders en personeelsleden te werven Voor personeel zal dit via de personeelsbulletins worden verspreid. De werving van ouders gebeurt door een publicatie op het ouderportaal. Er kunnen van deze teksten ook flyers of posters worden gemaakt, die in scholen worden opgehangen. Een eerste overleg met deze communicatiedeskundige heeft afgelopen week al plaats gevonden.

GMR leden vinden het positief dat er externe hulp wordt ingeschakeld.

GMR-leden worden gevraagd of ze hun eerste termijn van drie jaar willen verlengen. Beiden geven aan ook de komende drie jaar in de GMR te willen blijven. Dit laatste geldt ook voor de voorzitter.

4e Invulling portefeuille secretaris GMR

GMR-lid heeft ander takenpakket en passeert voor deze functie. Twee GMR-leden willen de rol of het takenpakket van de secretaris wel (deels) invullen. Beiden geven daarbij aan er geen behoefte aan te hebben de notulen van vergaderingen op te maken. Voorzitter vertelt dat dat ook weer door een medewerker van het servicebureau opgepakt gaat worden. Beide GMR-leden stemmen met de voorzitter de rolverdeling af.

4f Korte terugblik op het functioneren van de GMR

De voorzitter vertelt dat in een van de 1^e vergaderingen in het volgende schooljaar samen met een externe deskundige aandacht wordt besteed aan het functioneren van de GMR.

Ter worden Tops en tips genoemd over het functioneren van de GMR.

Top

GMR-lid vindt het positief dat de GMR gezamenlijk optrekt met het CvB, vanuit basishouding dat iedereen het beste wil. Het vertrouwen is goed

GMR-lid is positief over de voorzitter en secretaris die een organisatie van de vergaderingen neerzetten.

GMR-lid geeft aan dat de vergaderingen prettig zijn. Agenda's zijn duidelijk, het is duidelijk wat er van iedereen wordt verwacht en de communicatie met het CvB verloopt in een prettige sfeer.

GMR-lid vindt de manier van vergaderen prettig, de ruimte voor vragen is duidelijk aanwezig.

GMR-lid is positief over online vergaderen in corona tijd, hij wil dat in de toekomst blijven gebruiken.

GMR-lid vindt dat ze de vergaderingen goed kan voorbereiden. Het is duidelijk wie wat moet doen.

GMR-lid vindt de vooroverleggen met het CvB prettig, er is ruimte om vrij uit te praten over ontwikkelingen in het onderwijs en de gevolgen voor Morgenwijzer.

De voorzitter is trots op de fijne vergaderingen.

Tip

GMR-lid geeft aan dat je als GMR kritisch mag blijven, ook in de positieve en enthousiaste toonzetting van het CvB.

GMR-lid wil een meer proactieve houding, bijvoorbeeld door de thema's in het activiteitenplan zelf op de agenda te zetten.

GMR-lid vraagt zich af hoe je proactief kunt zijn als de agenda vaak al goed is gevuld.

GMR-lid ziet verschillen in wat schooldirecteuren wel en niet aan teams vertellen bij implementatie van beleid nadat de GMR heeft ingestemd met een besluit van het CvB en dit met schooldirecteuren is gecommuniceerd.

GMR-lid vindt dat je meer gebruik kan maken van de technische hulpmiddelen (office 365) die er zijn.



Morgenwijzer

Kinderen zijn de toekomst

GMR-lid wil meer onderwerpen zelf op de agenda zetten waarover advies gegeven kan worden, ook al is de agenda nog steeds vol.

Ook een ander GMR-lid wil meer aandacht voor proactieve houding en zelf agendapunten kunnen bepalen.

De voorzitter zou graag de afstand tot de MR-en kleiner willen maken, mogelijk met hulp van vragenrondes.

4g Vergaderdata GMR 2020-2021

De vergaderdata worden conform het voorstel in de agenda vastgesteld.

4h Rondvraag

Geen punten.

