Notulen GMR-vergadering 6 februari 2023

Vergadering	Nr. 2223_03
Locatie en tijd	Nutsbasisschool Boeimeer Jan Nieuwenhuijzenstraat 2 20.00-22.00 uur (***vanaf 18:00 uur start kennismaking/etentje***)
Aanwezig OGMR	Bas van Gerwen (BvG - Boeimeer), Tobie van den Berg (TvdB – Burgst - introducé) - Marsha Kester Jacobs (MKJ - Dirk van Veen - *voorzitter*) - Susan Joosen (SJ - De Hoogakker - *secretaris*) - Patricia Smits (PS - Teteringen)
Aanwezig PGMR	Renske de Vaan (RvV - Boeimeer), Hilde de Koeijer (HdK – Dirk van Veen) - Renata Looije (RL - De Hoogakker) - Esther Polhuijs (EP - Teteringen)
Aanwezig Stichting	Anette de Ruiter (AdR)
Afwezig met kennisgeving	Marq van Broekhoven (MvB - Burgst)

1. Opening	
	* Patricia Smits is als mogelijk nieuw lid aanwezig. We stellen ons tijdens het etentje vooraf allemaal voor. * Agendagoedkeur is niet officieel, maar er zijn geen nieuwe punten ingebracht.
2. Goedkeuring notulen	
	* Notulen zijn goedgekeurd, geen commentaar. * Actiepunten uit vorige vergadering zijn verwerkt; AdR stelt voor een teamsomgeving te maken, zodat alle documenten op één locatie staan. Daarvoor vraagt AdR meer informatie binnenkort om dit in orde te maken.
Actie	* AdR zet teamsomgeving op voor alle GMR-leden
3. Voorbespreking	
(al tijdens het eten)	* Reactie commentaar begroting: er is wel gelezen, maar helaas niet gereageerd dat het goede vragen waren (RL, TvdB). Plan: vragen wel voorleggen aan bestuur, als onderlegger voor de accountantsraadpleging in mei. * Delen communicatie NPO-gelden De Burgst; als input voor andere scholen: TvdB zal dat navragen om in ieder geval te delen. * Rapportage opbrengsten: MKJ legt even kort uit hoe je de terminologie moet lezen.

in bijzijn van AdR	* Reglement: ons GMR-reglement eindigt in juni van dit jaar. De afwijkingen zijn heel groot ten opzichte van het concept reglement. (www.infowms.nl/modelreglementen) Laten we nadenken over wat we hiermee willen invullen, en hoe dit op te stellen.
	  * AdR vertelt dat reglement wat er nu ligt al bestond voordat AdR er was. Moeten nu kijken wat we er dan mee zouden willen. Waarom de duur van het reglement dan verwijderd is, is onduidelijk.
	  * Wij leggen invulling voor aan bestuur
	* Onderwerp bestuur; nieuw koersplan. We gaan aanhoren wat het idee erachter is.

Actie	* MKJ stuurt vragen over de begroting 2022 door naar bestuur. * TvdB stuurt communicatie op de whatsapp door * *Alle GMR-leden* zullen ideeën over invulling rode vlakken conceptreglement ten minste *voor maandag 13 februari* sturen naar MKJ.

4. Rapportage opbrengsten	
Introductie	* AdR introduceert Paul Smit; adjunct-directeur op de Hoogakker. * Paul Smit (PS) geeft aan dat dit een opbrengst van slechts de eindtoets is, dit gaat veranderen vanaf volgend jaar, dan wordt er anders gekeken, op andere momenten. * Het is echter een thermometer voor de inspectie, dus blijft belangrijk. * PS neemt bijlage door, en begint met uitleg waar het document op gebaseerd is. * 1F/1S zijn de termen; basis- en streefniveau. Onder 1F is vaak praktijkonderwijs.
Voorbeeld Hoogakker	* Per school is de signaalwaarde vastgesteld. * TvdB vraagt om hoeveel kinderen het gaat per percentage, en wat dan de invloed is als een paar kinderen afwijkend zijn. PS reageert dat dit een terechte vraag is, want met 20lln is het natuurlijk een ander beeld dan met 68lln. Dus de scores worden ook al gedurende de hele school bijgehouden, waardoor de verwachting bij de opbrengst geen verrassingen zou moeten brengen, ook bij een kleine groep kinderen. Een verklaring van resultaten (met name afwijkende) zou dan ook goed gegeven moeten kunnen worden per school. * Stichtingsbreed zijn er nauwelijks leerlingen die didactische achterstand hebben bij uitstroom. * 1S niveau is het interessant niveau; het is leidend voor de koers van school. De Hoogakker stelt de schoolnorm hier hoger dan het landelijk gemiddelde. Dit is dan gebaseerd op allerlei facetten zoals in de introductie genoemd. * BvG vraagt of bij percentages die overal hoger dan de norm zijn na drie jaar, de schoolnorm dan bijgesteld wordt. PS geeft aan dat dit besproken wordt ieder jaar. * Na alle gegevens wordt er gekeken naar het uitstroomadvies; percentages worden vergeleken met het ambitieplan als controle. Daarna kijkt men wel naar het percentage van kinderen dat nog steeds op het niveau zit, maar de monitoring is vooral interessant, zeker niet leidend.
Totale beeld van stichting	* Signaalwaarde ligt erg uiteen per school, dit is te verklaren door ligging van de school. * Zo ook de ambities, dat is te verklaren, dit gebeurt altijd in overleg met de directie; er mag nooit onder het landelijke gemiddelde geambieerd worden. * Boeimeer lijkt op te klimmen, door verandering in onderwijs. In Teteringen is het leerlingenaantal zo klein dat een aantal leerlingen het beeld kan vertekenen. Dit is dus ook niet zorgwekkend. * Heroverwegingen na de eindtoets komen ook wel eens voor en dan wordt het schooladvies naar boven bijgesteld. Feedback of dit uiteindelijk het juiste schooladvies is, wordt langzaamaan opgebouwd. Er bestaat een plan oud-leerlingen concreet hiernaar te vragen. * Volgend jaar komt ook het sociaal-emotionele erbij, andere ontwikkelpunten zijn net zo belangrijk als deze getallen in de opbrengsten. Dit blijft echter wel een mooi signaal in of er punten uit het koersplan meer aangezet moeten worden.
Afsluiting	* MJK bedankt Paul voor uitleg een aanwezigheid.
Actiepunt	* Alle GMR-leden in de MR controleren voor komende jaren dat ‘opbrengsten’ een vast agendapunt is op de MR-vergadering vóór de GMR-vergadering.
PAUZE – 5 min.	

5. Onderwerp bestuur; nieuwe koersplan	
Voorstelrondje	* Bestuursleden starten; Marleen Smit – Boeimeer (werkzaam in financiën, politiek met beleidsachtergrond gaf aanzet tot sollicitatie, de bestuursfunctie sluit daar goed bij aan) / Berry Nijveld – Hoogakker (sinds september voorzitter, daarvoor al een paar jaar in bestuur, maar nu voelt het ook nieuw; onderwijskundige voorheen). MS en BN zijn toezichthouder bestuur. Daarna de GMR-leden: een voorstelrondje met idee om aan te geven aan bestuur wat je als persoon in de MR/GMR als doel hebt. Duidelijk wordt dat we als GMR nog een koers moeten uitzetten als team; gemene deler is dat we samen zeker het verschil willen maken. Qua het koersplan is het fijn om dit ook met het bestuur uit te werken, zodat dit krachtiger qua uitvoering kan worden. * Het toezichthoudend bestuur is het kwaliteitsorgaan van het bestuur. Voorbeelden van taken: controle van nodige documenten, beoordelen van de directie en werkgever daarvan, inhoudelijk goede koersplannen en het observeren van de communicatie tussen GMR en bestuur.
Koersplan	* We kijken naar de 10 stichtingsbrede/bovenschoolse doelen (zie laatste blad): dit zijn doelen die geformuleerd zijn uit het complete koersplan, die in elk schoolplan naar voren moeten komen. Dit helpt in het vergelijkbaar maken van de scholen binnen de stichting. Echter zijn de punten vrij om in te vullen. * GMR geeft aan: niveau van punten is zo verschillend, veel gericht op de leerkracht. Dit geeft vraagtekens. Ook waarom dit deze 10 punten zijn? * GMR deelt dat het misschien goed is om de kaders wat scherper te zetten, zodat scholen ook stichtingsbreed dezelfde doelen en processen kunnen delen. * Onlangs is de basis uitgevraagd om te bezien waar welke school dan meer accenten moeten leggen. Resultaten zouden bekend zijn (RL). * Er volgt een open gesprek over de belangrijke accenten; HdK stipt aan dat het lastig is om goede, nieuwe leerkrachten te vinden, dus de vraag is dan hoe de uitwerking van punt 6 is bedacht? BN zegt dat we hier creatief zouden moeten worden, en stichtingsbreed eventueel uitwisselen. * Een belangrijk punt tijdens het open gesprek is een deel over specialisten en het mogelijk uitwisselen van kennis. Hoe dit te bewerkstelligen in de stichting? Er lijkt wel zeker een wens voor om dit op te zetten. Bij ICT lukt het, dus die wellicht als onderlegger nemen voor meer aspecten voor uitwisseling. GMR-leden nemen deze vraag mee terug naar eigen MR.
Afsluiting	* MJK bedankt bestuur voor aanwezigheid.
Actiepunt	* Ieder MR-lid vraagt in de eigen vergadering ‘waar heeft de school behoefte aan’ ten behoeve van het opzetten van specialistenoverzicht dat aansluit bij koersplan. * RL vraagt bij Paul lijst analyse ambities op en de gemeenschappelijke deler. * MKJ vraagt na waarvandaan deze 10 punten komen, uit welk deel van het koersplan en is dit dan de weerspiegeling van de behoeftes van alle scholen.
6. Sluiting	
	* Nog een concrete afspraak over het reglement: welke keuze willen we nu maken; groot of klein onderhoud. We besluiten om in ieder geval nu te zoeken welk reglement waar leeft, en wat willen dan aanpassen om het te stroomlijnen. Conclusie is dus klein onderhoud. * Herinnering: 15 februari housewarming; EP, HdK, RdV , MJK gaan. Afgesproken om een attentie te regelen. * De vergadering wordt om 22.31u gesloten.

De kwaliteitsambities op Stichtingsniveau

1. Bij alle scholen liggen de opbrengsten van rekenen, taalverzorging en lezen minimaal op het niveau van het bij de schoolweging passende landelijk gemiddelde.

2. Alle scholen hebben duidelijk vastgelegd welke basisondersteuning en extra ondersteuning zij bieden. Medewerkers zijn hiervan op de hoogte en bieden deze ondersteuning.

3. Alle scholen hebben inzichtelijk gemaakt hoe zij de leerlijnen ICT-basisvaardigheden, samenwerkend leren en creatief denken en handelen binnen het bestaande onderwijscurriculum hebben geïntegreerd. Tevens hebben de scholen zich uitgesproken over de wijze waarop zij de ontwikkeling van de leerlingen op deze onderdelen monitoren en rapporteren.

4. Bij de SNB hebben wij beschreven wat wij verstaan onder “een goede leerkracht zijn” en op welke wijze dit wordt gestimuleerd en gefaciliteerd.

5. Op onze scholen hebben leerkrachten goede kennis van de leerlijnen en essentiële leerdoelen bij de basisvaardigheden rekenen, taalverzorging en lezen. Leerkrachten gebruiken de leerlijnen als uitgangspunt bij het geven van doelgericht onderwijs. Dit zodat zij een passend onderwijsaanbod realiseren dat aansluit bij de behoeften van hun groep.

6. We onderzoeken wat succesfactoren zijn voor het behouden van goede medewerkers en het binden van nieuwe medewerkers. Met de inzichten ontwikkelen en versterken we ons personeelsbeleid. We voeren het plan uit.

7. Onze medewerkers voelen zich veilig en gewaardeerd. Zij kunnen vanuit vertrouwen werken aan persoonlijke groei.

8. Bij SNB hebben we oprecht en aantoonbaar aandacht voor de lichamelijke en mentale gezondheid van onze medewerkers

9. Elke school heeft een communicatieplan.

10. Alle scholen werken in alle groepen doelgericht en planmatig aan burgerschap en de sociaal emotionele ontwikkeling van leerlingen. De scholen hebben beschreven hoe zij dit doen en hoe ze de voortgang op deze gebieden monitoren en vastleggen.