Voorlopige notulen MR-vergadering   
maandag 17 februari 2025, 18:30 (kamer Frank)

Aanwezigheid

Personeelsgeleding Kelly Pouw, Oscar van Son, Mike van der Veen, Guus Dreu, Nina van Asselt  
Oudergeleding Jorijn Tragter, Ady Hoijtink, Leonie Oude Essink  
Leerlinggeleding Jesse Meijer, Floris Kamer, Alexander van den Tempel, (Matthijs Escartín)

Schoolleiding Frank Engelen (rector)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | **Opening**  We verwelkomen Matthijs in de leerlinggeleding van de MR. |  |
| 2. | **Vaststellen notulen vorige vergadering** De notulen zijn vastgesteld en de actiepuntenlijst is geüpdatet. |  |
| 3. | **Mededelingen diverse gremia**  **PMR** - Geen reacties op de vervangingsvacature van Lisa.  - Myrthe zal binnenkort weer aansluiten bij de PMR-bijeenkomsten op de maandagmiddag en hopelijk aan het eind van het jaar ook weer op de avondvergaderingen.  - Nina gaat volgend jaar studeren, dat betekent dat ze niet opgaat voor haar tweede termijn (en we dus op zoek moeten naar een nieuw lid cq secretaris).  **GMR**  - Er is ingestemd met het beroep eindexamens. - Er is nog niet gestemd over het protocol schorsing en verwijdering is nog niet langs e MR gekomen. - Er wordt nog gewerkt aan het koersplan: belangrijkste discussie was over of elke leerling een christelijke basiskennis moet hebben.  - Bijgepraat over het meerjaren financieel beleid, voorstel was van kalenderjaar naar schooljaar, maar dat leek geen goed idee en is teruggetrokken. - Op 17 februari een studiemiddag gehad, hoe kom je samen vooruit? Good practices met elkaar gedeeld.  **Ouders** - Vorige vergadering is aangegeven dat de adviezen voor A3-H3 open zouden komen te staan, de toelichtingen zijn echter niet zichtbaar.  SL: De pilot is teruggedraaid: de betreffende afdelingsleider heeft niet tijdig de juiste stukken kunnen aanleveren en er is voor gekozen om daar dus een jaar mee te wachten.  - Jorijn rondt ook haar termijn in de MR af. Ook voor haar komt er dus een vacature voor het komende schooljaar.  **Leerlingen**  - O&O is een van de *unique selling points* van het Niftarlake. Hoe zit het nu met de aantrekkelijkheid van het vak? Hoe zit het in de organisatie?  Als actiepunt wordt O&O nader bekeken (organisatorisch / aantal uren per week en de aantrekkelijkheid van het vak).  - Op 10 maart 2025 volgt de gehele leerlingenraad een training van het LAKS.  **Schoolleiding**  - Procedure functiemix is afgerond. In totaal zijn er dertien kandidaten gesproken. Iedereen die gesolliciteerd heeft, is uitgenodigd op gesprek. Er is met hen allen een sollicitatiegesprek en een nagesprek gevoerd.  Er komt een schoolbrede evaluatie over de vormgeving van de functiemix. Nu is het erg gericht op het uitvoeren van een taak, maar we willen dat het meer gericht is op hoe de collega functioneert qua lestaak en dergelijke.  - Er is een aanvraag gedaan voor een subsidie voor basisvaardigheden. Dit is een subsidie van €615 per leerling. Het Niftarlake wil wooral inzetten op het gebied van taal, rekenen en burgerschap. Digitale geletterdheid blijft buiten beschouwing, aangezien er al mediawijsheid en informatica aangeboden wordt.  Indien akkoord, wordt er een actieplan geschreven, dat moet dan bij de MR langskomen. Hoopvol dat we de subsidie toegekend krijgen. |  |
| 4. | **Lessentabel 2025-2026** In kolom M30 en F30 is O&O onterecht afgerond van 2,5 uur naar 3 uur. Dat moet 2,5 zijn.  Kunst was een ambitieus plan, waarbij twee docenten tegelijk twee klassen lesgaven. Dit bleek organisatorisch lastig: wanneer de ene docent ziek was, viel bijvoorbeeld alles uit. Hierom is er weer voor gekozen om de oude verdeling op te pakken: kunst is dus weer los beeldende vorming en muziek.  D&P en T&T worden nu (keuze)examenvakken op de mavo. Ook als er kleine klassen uit voortkomen, heeft het vak een paar jaar de kans om echt te groeien.MR: Wordt de toekenning van extra uren ook geëvalueerd? Cq zijn die extra uren echt noodzakelijk?  SL: We streven naar een volledige herziening van de lessentabel. Sommige klassen hebben buitensporig veel lessen per week (A3 met O&O heeft 36 lesuren per week). In een proces van een jaar zou moeten worden gekeken naar hoeveel uur les per week een redelijke belasting is voor een leerling van een bepaald leerjaar en niveau. Met name in klas 2, 3 en 4 zullen daardoor keuzes gemaakt moeten worden. We gaan dus niet op korte termijn ‘los’ een vak evalueren.  MR: Wij krijgen nu de stukken te zien van de toegekende uren, maar we zien niet welke verzoeken er zijn ingediend maar zijn afgewezen. Het zou transparanter zijn als ook de afgewezen verzoeken getoond zouden worden.  SL: Eens.  **Stemming:  Unaniem ingestemd** | Ter instemming gehele MR  Stemming: unaniem ingestemd |
| 5. | **Voortgang schoolplan** - Bij de vormgeving van het schoolplan wordt steeds op drie niveaus een rondje gemaakt: de werkgroep komt samen, dan schrijft de schrijfgroep een concept, dat concept gaat weer terug naar de werkgroep, waarna het door kan naar personeel en vervolgens naar leerlingen en ouders. In eerste instantie is dat de oudergeleding van de MR als vertegenwoordigers van de rest van de ouders.  - Het blijft ambitieus om voor het eind van het schooljaar een eerste opzet klaar te hebben, wel is het belangrijk om een duidelijke richting te kunnen laten zien aan het begin van schooljaar 25-26.  MR: Is het handig om deze tijdlijn tussentijds (in uitgeklede versie) te delen met het personeel?  SL: Het is een vraag voor de werkgroep om te kijken wanneer we welke momenten willen delen, bijvoorbeeld aangeven in het weekbericht wanneer er input gevraagd wordt vanuit het personeel.  MR: Is er nog ruimte om te kijken naar de manier waarop het nieuwe schoolplan gecommuniceerd kan worden? (Posters, filmpje, etc...) SL: Ja. De punten uit het schoolplan zouden moeten kunnen worden gevat in een infographic, bijvoorbeeld: wat verwachten we van elkaar?  SL: De organisatie van het onderwijs vraagt nog veel aandacht in het schoolplan. Er zijn veel grote thema’s die allemaal met elkaar samenhangen. Het is zaak om tijdig zaken aan te geven, aangezien alles invloed heeft op alles (taakbeleid, lessentabel, curriculum, toetsbeleid, etc.).  MR: Hoe worden grote beslissingen geborgd? Dat het niet uitmaakt uit wie de schoolleiding bestaat.  SL: Belangrijk om de PDCA-cyclus vasthouden, duidelijke actiepunten, elk jaar borgen en (eventueel) bijstellen. Dat is een blinde vlek (geweest) van het Niftarlake, dus belangrijk om hier scherp op te blijven. | Ter informatie  (mondelinge toelichting rector) |
| 6. | **Jubileumjaar 2025-2026**  In 2025 bestaat het Niftarlake 50 jaar. Hoera!  Op 4 september gaat de hele school naar Bobbejaanland! Het hele park wordt afgehuurd voor alleen maar Niftarlakers. Dit is de startactiviteit; zo wordt dit uitje ook opgenomen in de vrijwillige ouderbijdrage.  Op 20 september 2025 is er een reünie. Hier is ruimte voor oudmedewerkers, leerlingen en huidig personeel.  In 2026 een dag (of twee dagen?) een activiteit met het personeel. | Ter informatie (mondelinge toelichting rector) |
| 7. | **Ambitiegesprek MR 2025-2026**  We hebben als MR gesproken over ons eigen functioneren en waar we nog willen veranderen en/of verbeteren.  Belangrijke punten die genoemd werden: **Structureler werken** Jaarplanning bijhouden, opstellen activiteitenplan **Contact met de achterban** Voor alle geledingen is het belangrijk om regelmatig te bedenken hoe en wanneer de achterban geraadpleegd en geïnformeerd kan worden.  **Professionalisering** Als MR onze (WMS-)kennis op peil houden Nieuwe MR-leden meenemen in de gemaakte professionaliseringsslag: wanneer kunnen zij zich scholen?  **Teambuilding** Investeren in een hechte(re) MR door gezamenlijk informele activiteiten te ondernemen, gecombineerd met samen scholing bijvoorbeeld.  **Blijven uitzoomen** Regelmatig het gesprek voeren over het gesprek: past een voorgenomen besluit in de grote lijn? Past het binnen de koers die het Niftarlake wil varen?  En ook: hoe functioneren wij als MR? Hoe kunnen we onze positie borgen en/of versterken? | Brainstorm |

Geplande eindtijd: 20:10  
Vergadering gesloten om 20:30

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **wie** | **onderwerp** | **actie** | **voor wanneer** |
| **1** | EGN + SON | Evaluatieplan directie-omvang | Uitwerken document waarin wordt omschreven wanneer de directie tevreden is met haar omvang/functioneren. Wanneer zijn we tevreden op het gebied van personeel, grote veranderingen en kwaliteitszorg?]  Eerste conceptversie | Volgende vergadering |
| **2** | ASE | Vacatures | Twee vacante posities voor komend jaar in de MR. Onder de aandacht brengen bij het personeel. | Volgende vergadering |
| **3** | EGN | O&O | Bespreken knelpunten O&O (vakinhoud en aantrekkelijkheid) | Vergadering 2 juni |
| **4** | EGN | Tijdsplanning schoolplan | (Summiere) versie tijdsplanning van het schoolplan delen met het personeel | Volgende vergadering |
| **5** | Allen | Achterban | Denk per geleding na over hoe en wanneer we de achterban willen raadplegen/informeren. Hoe vertegenwoordigen we zoveel mogelijk mensen? | Volgende vergadering |
| **6** | POU | Actieplan | Opzet maken actieplan | Volgende vergadering |

Volgende vergaderdata:

maandag 7 april 2025

maandag 2 juni 2025

maandag 7 juli 2025