

| | |
|----------------------|--|
| Aanwezig: | Henri, Josine, Larissa, Lennaert, Lisette, Marijke, Natalia, Raissa, Sonja, Stijn, Suzanne en Tineke |
| Aanwezig van het MT: | Ton, Mirjam, Petra en René |
| Opening | 18.00 uur |
| Sluiting | 20.46 uur |

Deel 1

1. Mededelingen voorzitter

- a. Notulen MR4 worden verplaatst naar de volgende vergadering.
- b. Herkansingsregeling: als examenleerlingen nu twee keer ziek zijn (tijdens het eerste toetsmoment én tijdens het inhaalmoment) moet de leerling tijdens de herkansing de toets inhalen en vervalt het recht op de herkansing. Dat mag niet, dus deze regel gaat worden gewijzigd.
- c. Werkgroep bevorderingsnormen. Gezien de eerder uitgesproken wensen vanuit de MR (formulering etc.) gaat Marijke vanuit de MR hiermee aan de slag. Wensen, vragen en opmerkingen kunnen schriftelijk worden gestuurd aan Marijke.
- d. De GMR heeft binnenkort twee nieuwe leden nodig. Er komt een docentenplek vrij en een leerlingplek. Er moeten daarvoor verkiezingen worden georganiseerd. Dit willen we graag voor de meivakantie afronden. Er zullen daarvoor twee verkiezingscommissies komen.
Docenten: Lennaert en Raissa
Leerlingen: Lisette, Natalia en Marijke

2. Mededelingen directie

- a. Huisvesting Supreme: aanstaande donderdag staat het laatste overleg met de politieke partijen op de planning om de urgentie van huisvesting (nogmaals) duidelijk te maken. Verder nog geen nieuws.
- b. Bevorderingsnormen: er wordt een werkgroep samengesteld: 2 teamleiders (onder- en bovenbouw), een lid van de examencommissie en een MR-lid.
- c. Afwezigheid rector bij open dag: deze afwezigheid was ongelukkig en begrijpelijk dat dit vragen oproept. De stijl van de vragen waren nogal (ver)oordelend. De vakantie was namelijk al ruim voor de planning van de open dag geboekt en op dat moment was er geen overlap voorzien. Daarbij komt dat de rector veel uren maakt waaruit de conclusie kan worden getrokken dat betrokkenheid er wel degelijk is. Iedereen is welkom om het gesprek hierover met de rector aan te gaan. Ons advies is om proactief de context te bieden middels bijvoorbeeld een berichtje op intranet.

Deel 2

3. Presentatie kwaliteitszorg en examenprognose

- Presentatie is gegeven en de PowerPoint wordt z.s.m. gedeeld.

- De jaaragenda wordt gewijzigd door twee herkansingen op één dag te zetten. In de jaaragenda is het nu verdeeld over drie dagen.

Op het Supreme College: op basis van de huidige prognoses hebben waarschijnlijk 2 van de 13 leerlingen een herexamen nodig om te slagen. De ene leerling die een havo-examen doet, heeft een grote kans van slagen.

4. Nieuwe organisatiestructuur JPT

a. Hoe leidt de verschuiving van werk niet tot een verzwaring van werkdruk onder het personeel? *Het blussen van de brandjes wordt meer bij andere collega's 'weggelegd'. We moeten zorgvuldig kijken naar de eventueel toenemende werkdruk bij collega's. Aan de andere kant, als sectieleiders eerder beslissingen kunnen nemen (zonder overleg met bijvoorbeeld een teamleider), dan neemt dat ook weer werkdruk weg.*

b. Hoe zorg je ervoor dat al het personeel erbij betrokken wordt en niet weer alleen een klein groepje? Hoe zorg je ervoor dat minder betrokken personeel ook betrokken wordt? *We willen ervoor zorgdragen dat elke docent een benoemde rol heeft in een bepaalde werkgroep. Zo'n werkgroep krijgt een kartrekker en we willen toe naar een soort aanspreekcultuur.*

c. Hoe voorkomen we versnippering van taken en verantwoordelijkheden en zorgen we ervoor dat er overzicht blijft?

Dat moeten we aan de voorkant goed organiseren. Het gaat ook niet om nieuwe dingen, maar om dingen die we nu al beogen te doen.

e. Komen er minder teamleiders of krijgen teamleiders minder uren voor hun teamleidertaak? *Ja, er komen namelijk ook minder leerlingen. 1 op 216 blijft ongeveer zo, maar we zitten nu aan de bovenkant van die verhouding. Daar moeten we dus goed op letten.*

f. Wie bepalen de doelen van de werkgroepen en hoe wordt voorkomen dat werkgroepen hetzelfde werk doen? Is het handig als er een overzicht komt van wie wat (inhoudelijk) gaat doen?

Dan doen we in overleg met elkaar. Het is niet de bedoeling dat het MT dit gaat opleggen.

g. Gaat er iets veranderen in de zorg- en/of ondersteuningsstructuur?

Wat we merken is dat er in bepaalde teams mentoren extra ondersteund moesten worden. We moeten hier weer goed naar kijken; wat is de stand van zaken nu? Prettig om ook met de mentorbegeleiders bij elkaar te zitten. De werkgroep leerlingcoördinatie/begeleiding sluit hier wel op aan.

h. Hoe gaan we dit evalueren?

Hier moet nog over nagedacht worden.

5. Uitwisselingen en excursies

a. Brugklassen worden nu niet genoemd in dit stuk, we nemen aan dat de reizen naar Kent en Meerssen gewoon doorgaan? Wat gebeurt er met Leuven? En Polen? En de BSM-reis naar Oostenrijk?

Deze reizen zijn niet afgevallen.

b. TTO: je gaat niet naar een Engelstalig land, maar naar Frankrijk. Waarom? Is er een alternatief denkbaar?

Ja, er is ruimte om voor de schooljaren na 2026-2027 na te denken over nieuwe reizen. Natuurlijk is het balen dat leerlingen aankomend jaar niet naar New York kunnen, maar we kunnen niet last minute iets op poten zetten. Aan de andere kant is het ook teleurstellend dat we het al 2 jaar hebben over het schrappen van Amerika, maar het duurt lang(er) om organisatorisch een goede reis op te zetten. We kiezen nu bewust voor één optie, wetende dat het niet de meest optimale versie is, maar het geeft ons wel de mogelijkheid om andere reizen te ontwikkelen, aansluitend op het curriculum. Er wordt toegezegd na te denken over de tto-leerlingen om alsnog iets aan te bieden in hun examenjaar.

c. Wat is de reden om TTO gelijk te trekken aan regulier?

Dat komt door het tijdstip waarop deze beslissingen zijn genomen. De intentie is wel om naar een breder aanbod te gaan. We wilden niet de druk voor het bedenken van een nieuwe reis ineens op de schouders van een paar collega's leggen. Er moet worden benadrukt dat dit ietwat verschaalde aanbod hopelijk tijdelijk is (en alleen voor aankomend schooljaar).

d. Wat doet het met de concurrentie als je maar één reis aanbiedt (denk aan PCC)?

Zie het punt hierboven. Het is de intentie om het reizenaanbod weer uit te breiden.

e. Selectie voor Gambia wordt strenger. Leerlingen die meegaan missen een reguliere lesweek. Is het handig om ook cijfers én verzuim mee te laten tellen i.v.m. het zelfstandig inhalen van de gemiste lesstof?

Goed om een grens te bepalen voor de cijfers: bijvoorbeeld maximaal twee onvoldoendes.

Verzuim, maar ook coachbaarheid en gezondheid zullen worden meegenomen.

f. Thuisblijfprogramma: wordt altijd op het laatste moment in elkaar gezet. Wordt er nagedacht over een inhoudelijk goed thuisblijfprogramma?

Directie neemt dit mee.

g. Wat maakt dat er steeds dezelfde mensen meegaan met bepaalde reizen? Hoe wordt de selectie gemaakt en is hiervoor een beleid?

Directie onderschrijft geheel dat het fijn is als er gerouleerd wordt onder personeel.

Op het Supreme College zijn andere reizen. De internationals vinden die reizen vaak niet interessant. De reizen worden dus eigenlijk vooral georganiseerd voor de Nederlandse leerlingen. In de tweede klas vindt een soort survivaalkamp plaats in Nederland, in 4 vwo is een uitwisseling en in 5/6 vwo gaan de leerlingen naar Berlijn. Hier gaan de meeste leerlingen mee naar toe.

6. Evaluatie praktijkvakken mavo

a. In mei gaat de eerste lichter 4 mavo D&P weg. Het zou zonde zijn als deze leerlingen niet meegenomen worden in de evaluatie. Hun bevindingen kunnen heel waardevol zijn. Zouden zij voor het examen bevroegd kunnen worden?

Ja, goeie!

b. In september/oktober zijn leerlingen in leerjaar drie net begonnen met het praktijkvak. Is dit wel het meest geschikte moment om te evalueren onder hen?

Je zou dan inderdaad vooral kunnen vragen waarom ze het vak hebben gekozen.

c. Een digitale vragenlijst is voor leerlingen veiliger om feedback te geven. Wat is de meerwaarde van het mentorgesprek?

Het gaat er met name om in een gesprek aanvullende informatie te kunnen krijgen naast de vragenlijst.

d. Leerlingen die naar de havo willen, laten nu het praktijkvak vallen. De regels om naar de havo te gaan zijn bij ons op school zo, dat leerlingen de theorievakken op de mavo moeten hebben die ze op de havo ook willen doen. Dit willen we graag terug laten komen in de evaluatie.

Het is inderdaad een onbedoeld effect waar we oog voor moeten hebben. D

e. Met de praktijkvakken bieden we nu een volwaardige gl-richting aan op school. Is dit wel duidelijk genoeg naar leerlingen en ouders toe? En kunnen we dit op een manier opnemen in de evaluatie?

De mensen die inderdaad professioneel betrokken zijn, moeten worden meegenomen in de evaluatie. Laten we sowieso goed kijken welke actoren er in de evaluatie moeten worden meegenomen.

Deel 3.

7. Betrekken achterban

Ouders: net kennis gemaakt met de nieuwe ouderraad. Er is vooral behoefte aan contact, dat hebben ze best gemist. Hoe kunnen wij als ouderraad geïnformeerd worden over onderwerpen die in de MR besproken worden? Sonja is nu contactpersoon vanuit de MR voor de ouderraad. Zij zou de agenda kunnen delen. De notulen zijn later te lezen op internet.

Leerlingen: sommige leerlingen weten de MR-leden wel te vinden en sommige niet. Sommige hebben ook onrealistisch beeld van wat er in de MR gebeurt. Het meeste waar leerlingen ontevreden over zijn, is het 60 minutenrooster. Daarnaast zijn er klachten over de manier van lesgeven bij het vak Spaans. Leerlingen durven ook niet altijd naar de teamleider/teamassistent laat staan de docent toe te stappen. Is het een idee om naar de vertrouwenspersoon te stappen? De mavo wordt op dit moment wat ondervertegenwoordigd in de MR. Ook zijn er wat klachten over de wifi. Leerlingen moeten even opnieuw aanmelden met hun wachtwoord. Zou handig zijn om dit even op leerlingnet te zetten.

Docenten: we plaatsen met enige regelmaat een update op intranet. Daarin vertellen we waar we mee bezig zijn en welke onderwerpen zoal zijn besproken. We blijven benadrukken dat iedereen van harte welkom is bij de vergaderingen. We hebben het idee dat collega's ons best goed weten te vinden. We hopen minder een soort van geheim genootschap te zijn, o.a. door ook onze overleggen in de personeelskamer te houden. Ook gaan we de agenda op het prikbord hangen.

8. Rondvraag

a. Moet de herkansingsregeling nog een keer geëvalueerd worden?

Is vorig jaar geëvalueerd en aangepast. Het punt over herkansen en inhaalweek moet sowieso worden aangepast. Is er een wijziging nodig in de formulering of de uitvoering? Ton vraagt dit na bij de Ben.

b. Wijzigingen jaaragenda (zie punt kwaliteitszorg) worden niet altijd doorgegeven. Waarom niet? (SVOK-middag was 12/3, 40 minutenrooster en teamvergadering op 2/3, stage 3m staat voor 5 dagen, maar is korter geworden (dus dan gaat je les ineens wel weer door)). *Wijzigingen*

moeten worden doorgegeven door teamleiders; als dat niet gebeurt dan kan het ook niet worden opgenomen in de jaaragenda/het logboek.

c. Zou het een optie zijn om wellicht aankomend jaar de leerlingen uit 4h en 5v te laten kiezen uit de aangeboden reizen? Dus Normandië of de Alpen?

Wordt meegenomen en hier moet een uitspraak over worden gedaan.

d. Waarom wordt er geen aanvullende (management)opleiding verwacht/gevraagd bij de vacatures teamleider?

We verwachten vooral competenties, als iemand die competenties niet heeft, dan maak je dergelijke afspraken over een cursus/opleiding. Bij het stellen van deze eis, zou je (bijna) geen interne sollicitanten krijgen. De bereidheid voor professionalisering moet er altijd zijn, afhankelijk van de behoeften. Mocht er niemand intern (binnen SVOK) worden gevonden voor de vacature(s), dan gaan we naar buiten.

e. Als er bepaalde taken naar 'gewone collega's' moeten worden ondergebracht om de werkdruk bij de teamleiders te verlichten, waarom wordt er dan een teamleider voor maar 0,4 FTE gevraagd? Dat verhoogt dan toch alsnog die werkdruk?

Er wordt meer weggehaald dan wat er eerst aan FTE's stond. Ook kunnen er onderling taken anders verdeeld worden in een team. Daar moeten we goed naar gaan kijken en duidelijke afspraken maken met de betrokkenen. Daarnaast is er ook een krimp in de afdeling vwo. Geld kan maar één keer worden uitgegeven; de 0,4 FTE laten staan bij teamleiders zou dus ook betekenen dat er geen 0,4 FTE uitgegeven kan worden aan lestaken.

f. Het idee is om werkgroepen te creëren met 'kartrekkers'. Zij moeten hun werkzaamheden rapporteren aan de teamleider. In hoeverre houdt een teamleider zich dan nog inhoudelijk bezig met beleid?

Aan de voorkant is het belangrijk dat de teamleider de contouren bepaalt, want een plan voor de verschillende werkgroepen moet van tevoren worden opgesteld. Daarna zou je de teamleider kunnen zien als procesbewaker en critical friend, ook omdat een teamleider niet (altijd) de inhoudelijke expertise heeft van een werkgroep.

g. In het nieuwe plan willen we sectieleiders met bepaalde kwaliteiten. Hoe worden deze sectieleiders aangesteld?

Ook hier geldt in feite hetzelfde als bij de teamleiders; mochten er competenties ontbreken, dan kan professionalisering worden aangeboden/aangeraden.

h. Het is opgevallen dat de eisen van de functiemix veranderd zijn. Wie bepaalt deze eisen en mogen deze veranderd worden zonder dat een derde partij hier kritisch naar kijkt?

Er zijn inhoudelijk geen andere eisen gesteld. Mocht dat wel veranderen, dan moet de MR hierin worden meegenomen.