

Verslag vergadering MR-bestuur d.d. 16 juni 2020

De aan-en afwezigheidsregistratie is bekend bij de voorzitter.

1. Opening en mededelingen *ter informatie*

Afscheid leerling lid havo/vwo

Deze vergadering is de laatste vergadering van het leerling lid havo/vwo. De MR en de schoolleiding feliciteren hem met het behalen van zijn diploma en bedanken hem voor de jarenlange inzet voor het Udens College. Zijn rol heeft hij op een goede manier ingevuld vanuit een grote betrokkenheid en altijd positief/kritisch vanuit de leerlingen. De MR wenst hem veel succes met zijn vervolgstudie aan de Universiteit van Leiden.

De leerling geeft aan dat hij veel heeft geleerd van zijn zitting in de MR. Het hele plaatje van de school is zichtbaar en je kunt meebeslissen over zaken die de hele school aangaan. Een hoogtepunt voor hem was het dagvoorzitter zijn bij de opening van de nieuwbouw.

2. Rondvraag

Visie op verzuim, protocol ziekte en verzuim. Hoe is het geregeld met protocol ziekte en verzuim?

De documenten op de website zijn van 2012. De Wet Poortwachter is in de tussentijd niet veranderd. Er is een omslag gemaakt van een medisch model naar een belastbaarheidsmodel. De dienstverlening van de arbodienst beperkt zich tot de wettelijke verplichting voor een directe relatie met een bedrijfsarts. Verzuimbegeleiding wordt opgepakt door de arbeidsdeskundige, de leidinggevende en eventueel de directeur van de sector. Daar waar de arbeidsdeskundige in beeld is functioneert deze functionaris vooral in tweede lijn. De bedrijfsarts kan door de werkgever of medewerker worden ingeschakeld als daar behoefte aan is. Een bedrijfsarts stelt geen diagnose, hij kijkt naar de mogelijkheden en toetst vooral in hoeverre re-integratie mogelijk is en kan het advies geven om terug te gaan naar een huisarts of specialist.

Door de arbeidsdeskundige kan ook andere hulp ingezet worden, zoals psychische hulp, coaching o.i.d.

De bestuurder zal het document van 2012 bespreken met de arbeidsdeskundige en actualiseren. Dit zal dan ook op een duidelijke wijze gecommuniceerd worden met de medewerkers.

Het stuk komt terug op de agenda van de MR.

Beoordelingstraject tijdelijke medewerkers, wat is de procedure?

In het dossier is een verplichting om een 2^e lesbezoek te doen, dit lukt nu niet vanwege de coronacrisis. We zijn tijdig begonnen met de beoordelingen. In een enkel geval is er een negatieve beoordeling uitgesproken, maar dit was al in de 1^e fase van het traject aan de orde.

Niet alle collega's hebben verlenging of vaste aanstelling gekregen. Bij een negatieve beoordeling én een tijdelijk contract is er geen verplichting voor een verbetertraject. Een benoeming voor bepaalde tijd geeft geen verplichting voor de werkgever om de benoeming te verlengen. Tenzij werkgever zicht niet houdt aan de richtlijnen uit de ketenbepaling. De beoordelingsprocedure voor tijdelijke contracten staat in een beleidsnotitie op de website.

Blended learning

Door de coronacrisis is het digitaal lesgeven in een stroomversnelling gekomen. Willen we in de toekomst een gedeelte van het onderwijs online blijven aanbieden? Een dergelijke grote verandering moet goed voorbereid worden en vergt een uitgebreide besluitvormingsprocedure en zal dan in schooljaar 2021-2022 ingevoerd kunnen worden. Hiervoor zal de notitie onderwijstijd aangepast moeten worden en voorgelegd worden aan de MR.

3a. Verslag vergadering bestuur-MR 13 mei maart 2020 (bijlage)

Punt 4. De convenantsmiddelen kunnen verdeeld worden over 2 jaar. Als komend schooljaar bijvoorbeeld 1/3 wordt ingezet dan kan het schooljaar daarna het overige deel worden ingezet.

De notulen worden vastgesteld.

3b. Actie- en besluitenlijst 13 mei 2020 (bijlage)

Alle punten uit de actie- en besluitenlijst zijn afgehandeld.

4. Strategisch beleidsplan (bijlage) eerste aanleg, art. 22b, instemming MR

De MR vindt het een helder document, er is niet veel veranderd ten opzichte van het vorige strategisch beleidsplan. De lijn die is ingezet wordt verder uitgewerkt.

De mijlpalen sluiten aan op de ontwikkeling die op beide sectoren in gang gezet is, fijn dat het herkenbaar is.

Met de mijlpaal onderwijs, het aantal leerlingen dat een breder vakkenpakket volgt wordt bedoeld, zowel examen doen in meer vakken maar ook nieuwe vakken zoals filosofie.

De aandacht voor duurzaamheid vertaalt zich vooral in bewustwording bij leerlingen en personeel. Als voorbeeld zijn de materialen van de oudbouw weer aangeboden voor hergebruik.

De vrije school is geen aparte pijler, dit is een verbijzondering van het SBP.

De 3^e pijler is eigenaarschap, hoe verhoudt dit zich tot “we own the school”? De terminologie van “we own the school” is niet inhoudelijk gebruikt maar wel herkenbaar in het plan.

Een terugkoppeling en de opbrengsten naar alle deelnemers van dit project wordt nog gemist. De bestuurder zal de opbrengsten hiervan meenemen bij de uitreiking van het nieuwe SPB bij de opening van het nieuwe schooljaar.

De MR stemt in met het Strategisch Beleidsplan 2020-2024 zoals het er nu ligt.

5. Schoolondersteuningsplan TEB (bijlage) eerste aanleg, art. 22b, instemming MR

De directeur TEB geeft een toelichting op het plan.

Het aangeleverde plan is omvangrijker dan het plan dat naar de ouders toe zal gaan.

Hoofdstuk een en twee zijn aangeleverd door het Samenwerkingsverband en gaat vooral over de invulling van de basisondersteuning. Vanaf hoofdstuk drie beschrijft het plan hoe het Udens College invulling geeft aan de ondersteuning. De ondersteuning verplaatst van curatief naar preventief. Het optimaliseren van de verbinding tussen het ondersteuningsteam en het primaire proces staat centraal. Een aantal speerpunten die prioriteit krijgen zijn gekozen. Bij het vmbo gaat het dan bijvoorbeeld om de koersklassen en onderwijs aan nieuwkomers. Bij havo/vwo kun je denken aan hoogbegaafde leerlingen of leerlingen met psychische problemen.

Het eerste spoor wordt nog niet losgelaten maar het tweede spoor wordt getrokken. In het tweede spoor komt het ondersteuningsteam meer in de tweede lijn te staan. De kennis en vaardigheden van docenten en coaches worden vergroot. Het plan sluit aan met de afspraken die in het SWV worden gemaakt, team TEB komt meer in relatie met de professionals in de school.

Het vraagt veel van de competenties van docenten en coaches. Vanuit het SWV komt aanbod voor het professionaliseren van medewerkers, dit kan een workshop of training zijn of coaching on the job.

De samenstelling van het team van TEB verandert ook. Er is een verandering in het functiebouwwerk, zoals reeds eerder besproken met de MR. De taken worden meer verdeeld op basis van kwaliteiten in het team.

De MR vindt het een goed stuk met een helder verhaal en vindt het fijn dat er een goede verbinding is met de diverse gremia binnen de school. Complimenten aan het ondersteuningsteam. Het is wel een lastig stuk om te lezen.

De directeur TEB geeft aan dat het stuk nog wordt aangepast met duidelijkere en strakkere keuzes en er worden indicatoren geformuleerd om te meten welke effecten er zijn.

De versie voor de ouders zal elk jaar worden herzien.

Het stuk moet in september bij het SWV worden aangeleverd, de MR wil de definitieve versie graag in de vergadering van september terug op de agenda en zal dan instemming verlenen.

6. Jaarverslag/jaarrekening 2019 , ter informatie (bijlage)

De accountantscontrole is afgerond. Er komt nog een nieuwe versie met wat kleine tekstuele wijzigingen. Als het jaarverslag is goedgekeurd door de Raad van Toezicht wordt de definitieve versie toegezonden aan de leden van de MR.

De voorzitter sluit de vergadering.

Volgende vergadering: *15 september 2020*