

Verslag GMR vergadering van maandag 17 mei 2021

Locatie: Microsoft Teams

Aanwezig GMR:

Centrum & Haagse Hout	Personeels- en oudergeleding
Escamp & Wateringen	Oudergeleding
Laak, Moerwijk & Schilderswijk	Personeels- en oudergeleding
Loosduinen & Segbroek	Oudergeleding
Scheveningen	Personeels- en oudergeleding
Speciaal Onderwijs	Personeelsgeleding

Afwezig: Oudergeleding Speciaal onderwijs, personeelsgeleding Escamp & Wateringen en Personeelsgeleding van Loosduinen & Segbroek (vacature)

Aanwezig namens bestuur: Voorzitter CvB, lid CvB, bestuurssecretaris en sectordirecteur Onderwijs

Status verslag: vastgesteld d.d. 11 juni 2021

1) Opening

De voorzitter opent de vergadering en heet de aanwezigen welkom.

2) Mededelingen

Er zijn geen mededelingen.

3) Corona-crisis

De GMR ontvangt nu regelmatig de verslagen van de veiligheidsregio. De zelftesten zijn aan de scholen overhandigd en sommige scholen hebben te weinig waar andere scholen een overschot hebben. Met name de Koetsveldschool en de De Poort, zij hebben waarschijnlijk ook voor alle leerlingen een set ontvangen.

Wat betreft de stadsbrede afspraken is het CvB in afwachting van het volgende gemeentelijke overleg. De voorzitter van de Haagse Scholen is hier vertegenwoordiging van het PO. De aankomende versoepelingen zullen wellicht vragen om nieuwe afwegingen.

4) Luchtkwaliteit op de scholen

Na de meivakantie zijn opnieuw pakketten met handleidingen geleverd op de scholen die nog niet gerapporteerd hadden. Scholen gaan verschillend om met de CO2 meters, dit is deels te wijten aan de drukte rondom corona. In de laatste memo zijn de acties en ingrepen per school benoemd.

5) Werving Voorzitter College van Bestuur

De procedure was onderhevig aan onverwachte vertragende factoren waardoor de gesprekken langer op zich lieten wachten. Inmiddels is een kandidaat geselecteerd en wordt aanstaande vrijdag met twee BAC's (benoemingsadviescommissie) gesproken. Het externe bureau begeleidt deze gesprekken en doet een voorbespreking met de BAC-leden. In de BAC's is de medezeggenschap vertegenwoordigd.

Na deze gesprekken zal de GMR een adviesaanvraag ontvangen, de GMR zal dan een extra vergadering inlassen om het advies te formuleren.

6) Adviesaanvraag vakantieregeling 2022-2026

Dit is een jaarlijks terugkerende adviesaanvraag en gaat om de regio Haaglanden. Het meest complexe aan de regeling is het gelijk trekken van de vakanties met het VO. Met name de

meivakantie heeft één week die zelf ingevuld mag worden. In principe wordt de voorgestelde regeling gevolgd, maar er wordt pas een standpunt ingenomen nadat alle adviezen gegeven zijn. De GMR brengt zo spoedig mogelijk advies uit.

De directeur Onderwijs sluit aan en wordt welkom geheten.

7) Initiatiefvoorstel GMR m.b.t. verbetering afstandsonderwijs

De GMR dankt het CvB voor het uitgebreide antwoord. Hij wil een aantal punten benoemen:

- a) Er wordt gesproken over een kwaliteitskaart voor online onderwijs, er zijn zelfs al meerdere versies van gemaakt. De GMR-leden kennen deze kwaliteitskaart niet en vraagt of hij deze kan ontvangen.
De directeur onderwijs geeft aan dat de kwaliteitskaart een levend document is dat gedeeld wordt met de schooldirecteuren. De kwaliteitskaart is een uitwerking van de maatregelen zoals ook vanuit de PO-raad wordt uitgedragen. Het geeft richtlijnen waarlangs je het onderwijs kan aanbieden. Na de tweede lockdown en de heropening zijn meer uitspraken gedaan over dagritme en feedback-instructie. Aanleiding hiervoor was dat ook de staf de verschillen zag en hij wilde hiermee meer richting geven. De laatste versie wordt morgen in de sector besproken waarna het gedeeld wordt met de directeuren die op basis van de kwaliteitskaart hun eigen werkwijze gaan uitwerken. De GMR ontvangt dan een afschrift hiervan.
- b) De GMR vraagt waarom er niet gekozen wordt voor meer regie en toezicht. Soms zijn de verschillen, zelfs binnen een school, niet meer uit te leggen. Interventie hierbij is gewenst. De directeur Onderwijs geeft aan dat dit binnen SCOH niet de gewoonte is, SCOH heeft een goed systeem voor kwaliteitszorg waarbij de kwaliteit gemonitord wordt. Er zijn altijd verschillen tussen scholen en de staf stelt vooral de kaders. Bovendien is er voor een verandering van cultuur tijd nodig, evenals veranderingsbereidheid van medewerkers. Er wordt maximaal gestimuleerd maar soms gaat zo'n traject minder snel. De staf werkt dagelijks aan de verbetering van kwaliteit maar moet ook crisismanagement bieden. Desgevraagd geeft de directeur Onderwijs aan dat zij de zorg van de GMR deelt en in gesprek gaat met de scholen hierover.
- c) Vanuit de GMR komt de vraag hoe in de 'nieuwe' situatie waarin andere management skills nodig zijn, de interventies geborgd worden. De directeur Onderwijs geeft aan dat er evaluatiemomenten zijn, scholenschouw en resultaatgesprekken. Hierin komen deze zaken aan de orde. De GMR vraagt of zwakke scholen nu een nog grotere achterstand hebben en of dat proces te stoppen is. Het CvB merkt op dat na de laatste scholenschouw er scholen beoordeeld zijn en met de focusscholen zijn gesprekken gevoerd en plannen van aanpak tot verbetering gemaakt. Deze plannen van aanpak worden gemonitord door het CvB.
- d) Voor zover de GMR dit kan zien sluit het aanbod van het kenniscentrum niet aan bij de verbetering van hybride onderwijsvormen. Bovendien is het vrijwillig om een training te volgen. Hoe kan SCOH zorgen dat hij de hybride onderwijsvormen krachtiger aanbiedt aan de leerkrachten zodat dit meer betekenis krijgt? De directeur Onderwijs geeft aan dat het kenniscentrum zijn aanbod afstemt op de vraag vanuit de scholen/teams. Er was met name veel ondersteuning in analysevaardigheden, de directeuren doen dit ook zelf. De directeuren gaven aan dat zij meer in scenario's wilde denken, hiertoe zijn de jaarplannen aangepast. Een ander knelpunt is dat medewerkers geen ruimte ervaren en zich daarom niet aanmelden.
- e) Over de samenwerking tussen Leernetwerk en het kenniscentrum wordt verschillend gedacht. Vanuit de GMR wordt aangegeven dat het Leernetwerk wel bezig is professionaliseren maar dat dit niet uit de teams komt. Dit staat los van het afstandsonderwijs. De GMR vindt het belangrijk dat er actief kennis wordt gedeeld, bij weinig animo kunnen directies hun medewerkers die dat nodig hebben, actief modules aanbieden. De directeur Onderwijs neemt dit mee.
- f) In de brief wordt gemeld dat alle leerlingen over een laptop beschikken, dit wordt zo niet ervaren door GMR-leden. Alleen de groepen 5 tot en met 8 zijn goed bedeed met een eigen device. Dit levert voor de groepen 3 en 4 problemen op bij een quarantainemoment. De vraag is of dat nog opgelost kan worden. De directeur Onderwijs geeft aan dat tijdens de eerste lockdown er alles aan gedaan is om alle leerlingen zonder eigen apparatuur, te voorzien van

laptops. Met name de bekostiging is geregeld via SCOH en er was vanuit het stafbureau voldoende aanbod. Na de zomervakantie vorig jaar is uitvraag gedaan naar de beschikbare middelen.

- g) Wifiverbindingen en problemen met inloggen en codes zorgden ook dat kinderen geen onderwijs konden volgen. De directeur Onderwijs geeft aan dat de verantwoordelijkheid voor technische problemen bij de scholen ligt, scholen hebben vaak een ICT-coördinator en anders is er ondersteuning vanuit het stafbureau daarbij.
- h) De GMR adviseert om de kartrekkers en mensen met innovatieve ideeën een podium te bieden binnen de stichting. Directeuren kunnen het als uitdaging zien om hen naar voren te schuiven.

8) Leerachterstanden (GMR/21-054)

NPO (Nationaal Programma Onderwijs): De GMR heeft gezien dat de scholen momenteel bezig zijn met de schoolscans. De GMR vraagt zich af wat de rol van het bestuur is bij de inzet en besteding van de gelden. De directeur Onderwijs geeft aan dat het concept van het herstelplan en de interventies na de meivakantie gedeeld zijn met de schooldirecteuren. De schoolanalyse is normaal gesproken aan de hand van de middentoetsen, nu is dat aangescherpt en gericht op de interventies vanuit de NPO-gelden. Dit levert meer informatie op, met name om te zien wat nodig is om met het leerverlies aan de slag te gaan. Vanuit de staf wordt benadrukt dat met het team gekeken wordt naar acties waarvan men weet dat het effectief is, die kunnen dan aansluiten op de interventies vanuit NPO. Vooralsnog is de looptijd twee jaar en er is hoop dat dit verlengd wordt zodat er duurzame interventies gedaan kunnen worden. Bij SCOH is gezegd dat minstens één interventie gericht moet zijn op versterking en professionalisering van het team. Er wordt nog gezocht naar een manier van registratie, bijvoorbeeld een format voor een plan. Het is ook belangrijk dat de MR's kunnen adviseren.

De GMR vraagt naar het lerarentekort, maakt dit het lastig om professioneel aan te sturen? De directeur Onderwijs legt uit dat elke school zijn interventie kiest en dat per interventie afwegingen worden gemaakt. De faciliteiten en randvoorwaarden zijn gericht op de professionalisering van het team. Bijvoorbeeld wordt gebruik gemaakt van de stichting Leerkracht.

De GMR vraagt hoe de kinderen bejegend worden, er wordt een ervaring gedeeld waarbij kinderen langer op school moesten blijven, dit voelde voor hen als straf. De vraag is of er ruimte is voor de omgang met de kinderen. De directeur Onderwijs geeft aan dat dit een onderdeel is van de menukaart. Er zijn ook interventies voor het sociaal emotioneel welbevinden van leerlingen, bijvoorbeeld sportactiviteiten en cultuur. De weekend- en vakantiescholen worden liever niet georganiseerd omdat dit bewezen minder effectief is en zeer intensief voor het personeel dat al een zware tijd heeft gehad.

Desgevraagd wordt benoemd dat scholen die op overlevingsstand staan ondersteuning krijgen vanuit de staf. Maar vooral wordt gekeken hoe de directies zo min mogelijk belast worden vanuit de staf. Iedereen werkt heel hard en is erg flexibel. Vanuit P&O is aandacht voor de belasting van de medewerkers.

9) Innovatiefonds

De GMR is vooral geïnteresseerd in de wijze waarop kennisdeling plaatsvindt zodat iedereen optimaal kan profiteren van innovatieve ideeën. De directeur Onderwijs geeft aan dat de insteek is om de innovatiekracht te versterken. Er is een stap in de aanvraag bijgekomen waarbij de aanvrager een pitch doet bij het DO. Het doel daarvan is directe feedback en het versnellen van de stimulans bij andere scholen. Er wordt ook explicieter geëvalueerd om kennisdeling meer vorm te geven. Desgevraagd wordt gemeld dat in de commissie zitting hebben: twee leden van de RvT, het lid CvB, de directeur Onderwijs en drie schooldirecteuren. De inhoudelijke beoordeling gebeurt door vragen te stellen, de initiatiefnemer heeft de expertise.

10) Mededelingen College van Bestuur

- a) **Benoemingen directies:** De GMR heeft een overzicht ontvangen, deze wordt binnenkort geactualiseerd.
- b) **Nieuwe beleidsperiode:** Het proces is vanmiddag gestart met een presentatie van het bureau dat dit proces gaat begeleiden. Na de zomer wordt gestart met een klein team dat gesprekken gaat voeren. Er worden honderd ambassadeurs gezocht die de toekomstvisie gaan uitdragen.

11) Verslag van 23 maart 2021

Het verslag is per mail vastgesteld en gepubliceerd.
De actielijst wordt bijgewerkt.

12) Rondvraag

Op de Schabergschool wordt een pilot gestart met ander onderwijs dat heet 'Haags Goud', de GMR wordt hier graag in meegenomen. Na de zomer komt dit op de agenda.

De voorzitter dankt de aanwezigen voor hun inbreng en sluit de vergadering.