



Medezeggenschapsraad  
R.K. Basisschool 't Carillon Gouda  
Jaarverslag 2023-2024

## Inleiding

De Medezeggenschapsraad (MR) adviseert de school over verschillende beleidsontwikkelingen. Bij sommige onderwerpen is instemming van de MR nodig voor een plan definitief is. De MR is een gekozen raad met een personeels- en oudervertegenwoordiging. De MR neemt dan ook de belangen van ouders (en hun kinderen) en die van het personeel mee in de besluiten die ze neemt. De directeur van de school is adviseur en gesprekspartner van de MR.

## Jaarlijks terugkerende agendapunten

In schooljaar 2024-2025 hadden we opnieuw een nieuwe (interim) directeur. We hebben daarom speciale aandacht gehad voor het opbouwen van de samenwerking met Marga Böhmer.

In het begin van het jaar is het nieuwe Schoolveiligheidsplan en het bijbehorend Gedragsprotocol aan ons voorgelegd, waarop wij hebben geadviseerd het document aan te scherpen door specifieke doelen en evaluatiecriteria toe te voegen, en er regelmatig voor te zorgen dat de teamleden incidenten bespreken om te kijken of zij deze op dezelfde manier beoordelen. Voor de versie voor ouders hebben wij geadviseerd het document in meer begrijpelijke taal te schrijven. De documenten zijn met onze adviezen aangepast.

We hebben kennisgenomen van het Schooljaarplan en hadden hier geen opmerkingen of aanvullingen bij. Wel hebben we op een later moment in het jaar specifiek de ontwikkeldoelen voor het rekenonderwijs besproken met de directie. Ook is de MR zoals gebruikelijk geïnformeerd over de schoolbegroting voor 2024. De MR was positief over de voorgestelde begroting en de keuzes die daarin zijn gemaakt om de school financieel gezond te houden en de ontwikkelingen uit het Schoolplan te financieren. We waren wel negatief verrast over de voorgenomen investering van het bestuur om op de locatie Geerpolderweg maar 4 lokalen van airco te voorzien, terwijl lokalen aan beide zijden van het gebouw last hebben van hitte op zonnige zomerdagen. Wij hebben het bestuur verzocht deze investering te heroverwege naar alle lokalen, maar hier is tot op heden geen uitsluitel over.

Ook dit jaar hebben we enkele keren gesproken over de tussenschoolse opvang (TSO). Meerdere leerkrachten ervoeren onrust doordat zij in lestijd conflicten vanuit de overblijf moesten oplossen. Na invoering van het gedragsprotocol is het aantal incidenten, ook op de TSO, afgenomen.

Het vaststellen van het Werkverdelingsplan voor het team is elk jaar opnieuw een uitnodiging. Na de scholing die wij hierover hebben gehad vorig schooljaar, zijn we dit jaar tijdig begonnen met de voorbereiding: wat moet er uitgezocht worden, wie heeft welke verantwoordelijkheden? De personeelsgeleding van de MR heeft met vertrouwen in het proces het Werkverdelingsplan kunnen vaststellen.

## Specifieke punten 2023-2024

### Activiteitenplan

We hebben aan het begin van het jaar een Activiteitenplan opgesteld. Hiervoor hebben we tijdens de eerste vergadering gebrainstormd wat onze missie, visie en langetermijndoelen zijn. Op basis hiervan hebben we de specifieke doelen voor het schooljaar 2023-2024 vastgesteld. Deze informatie is samen met onze werkwijze, taakverdeling en jaarplanning opgenomen in het Activiteitenplan. De doelen zullen vanaf nu elk jaar geëvalueerd worden en het plan daarmee aangepast.

### Burgerschap

We hebben de ervaringen met de nieuwe vorm van burgerschapsactiviteiten ('Dag van...') besproken, net als de afname en de resultaten van de burgerschapsmeting en de viering van Paarse Vrijdag in groep 7 en 8. Nu de Inspectie specifiek let op het behalen van de burgerschapsdoelen, vinden we het belangrijk dat er heldere communicatie is tussen de school en ouders over het doel en het nut van deze lessen en activiteiten en dat er open gesprekken kunnen worden gevoerd over de verschillende normen en waarden die er binnen de school op sommige onderwerpen leven.

### RI&E/Arbeidsomstandigheden

Dit schooljaar moest de Risico-Inventarisatie & -Evaluatie (RI&E) van de school weer worden uitgevoerd, dit is een vierjaarlijkse verplichting. De RI&E signaleert mogelijke risico's op het gebied van bijvoorbeeld gebouwveiligheid, infectieziektenbeheersing en arbeidsomstandigheden van het personeel. Een Plan van Aanpak beschrijft de maatregelen die worden genomen voor elk risico dat wordt gesignaleerd. We hebben de directie verzocht delen van het Plan van Aanpak concreter uit te werken met einddata en evaluatiecriteria. De maatregelen op het gebied van Arbo-zaken moesten met het gehele team worden afgestemd. De personeelsgeleding (PMR) heeft vervolgens ingestemd met dit deel van het Plan van Aanpak.

## Schoolplan

Het bestuur van De Groeiling heeft dit jaar een nieuw format uitgewerkt voor het Schoolplan dat alle scholen vierjaarlijks opstellen. Dit format bevat teksten die voor alle Groeilingscholen gelden en die kunnen worden aangevuld met de specifieke situatie van de eigen school. De MR had geen inhoudelijke verbeterpunten op het plan. We vinden wel dat het plan in het nieuwe format en erg generiek is geworden en vragen ons af op welke manier de onderwijsdoelen over de jaren heen nu worden gemonitord.

## Verbeteren communicatie

Een van onze doelen voor dit jaar was het verbeteren van de communicatie met de achterban (ouders, leerlingen en leerkrachten). Dit hebben we gedaan door voor elke vergadering de agenda in de Weekbrief te delen, en na afloop een samenvatting van de notulen te delen. Ook het Jaarverslag en het Activiteitenplan zijn in de Weekbrief gedeeld en beschikbaar gesteld op de website van de school.

We zijn tevreden met deze verbeterpunten, maar zien ook dat de communicatie nog veel eenrichtingsverkeer is. Ouders en leerkrachten benaderen ons niet direct met vragen of problemen. Komend jaar willen we onze communicatie verder ontwikkelen.

## Werving nieuwe directeur

Het bestuur van De Groeiling heeft een bewuste keuze gemaakt een interim-directeur aan te stellen om zo de tijd te kunnen nemen voor de werving van een voor 't Carillon geschikte directeur. In het najaar hebben wij de vacaturetekst besproken en erop gelet dat de wensen van het team op de juiste manier naar de vacaturetekst waren vertaald. Hayat Salhi-Tighedouini heeft namens de MR deelgenomen aan de Benoemingsadviescommissie (BAC) die de gesprekken met de kandidaten heeft gevoerd. De BAC was unaniem in het advies Bastiaan Top aan te stellen als directeur. We zijn als MR tevreden over onze betrokkenheid in dit proces.

## Professionele ontwikkeling

Alle nieuwe MR-leden volgen de Basiscursus MR van CNV Academie. Hayat Salhi-Tighedouini heeft deze als nieuw lid in november 2023 gevolgd. Zij heeft in februari/maart ook de verdiepende cursus 'Hoe beoordeel en adviseer je als MR' van CNV Academie gevolgd, die door de Groeiling werd aangeboden. Zij sloot daarmee aan bij de rest van de MR-leden, die deze cursus een jaar eerder hadden gevolgd. Verder hebben we besloten ons te richten op het verbeteren van onze werkwijzen op basis van wat we in deze cursus hebben geleerd. We hebben daarom geen andere scholing gevolgd.

## Samenstelling MR

De Medezeggenschapsraad bestond in dit schooljaar uit de volgende leden

### Personeelsgeleding

José de Groot (secretaris)

Marianne de Heij

Eduard Roeterdink

### Oudergeleding

Ellen Heijligers

Hayat Salhi-Tighedouini

Marjolein Wijnker (voorzitter)

Ellens termijn liep aan het eind van het schooljaar af en zij heeft zich niet herkiesbaar gesteld. Er was één geïnteresseerde in de vrijgekomen positie. Het was daarom niet nodig verkiezingen te houden. Heidi Evers zal de MR vanaf schooljaar 2024-2025 versterken.