

Jaarverslag

Schooljaar 2018 - 2019

Met het oog op (over)morgen



Inspecteur S. de Vriesschool

Jaarverslag 2018 - 2019

Inhoud

0. Inleiding	3
1. Typering van de school	4
2. Beknopte schoolanalyse	5
3. Prioriteiten / projecten met betrekking tot het verbeteren van de onderwijskwaliteit.	7
4. Jaarverslag 2018 - 2019.....	8
5. Jaarverslag MR 2018 - 2019	15

Inleiding

Dit is het jaarverslag 2018 - 2019 van de Inspecteur S. de Vriesschool, het vierde en laatste jaarverslag in de beleidscyclus 2015 – 2019. In dit jaarverslag staat aangegeven met welke beleidsdoelstellingen we in de afgelopen schooljaren aan de slag zijn gegaan. Dit hebben we op twee manieren gedaan: de onderwijsinhoudelijke doelen hebben we uitgewerkt in projecten; de beleidsdoelstellingen die meer gericht zijn op de organisatorische ontwikkeling van de Inspecteur S. de Vriesschool hebben we uitgewerkt in beleidsgroepen of taakgroepen. Alle medewerkers van de Inspecteur S. de Vriesschool hebben een rol in één van deze projecten. De projecten zijn in SMART-termen geformuleerd. De organisatorische beleidsdoelstellingen zijn geformuleerd maar niet in projecten uitgewerkt. In ons jaarverslag komen nu de resultaten van deze beleidsdoelstellingen en de daaraan gekoppelde activiteiten terug.

Het is het vierde jaar dat de Inspecteur S. de Vriesschool gewerkt heeft met een jaarplan op de wijze zoals gepresenteerd is in het schoolplan 2015 - 2019. Dat had te maken met de volgende zaken:

- Tijdens de beleidsperiode 2015 – 2019 is de Inspecteur S. de Vriesschool, op basis van het bestuursakkoord, onder meer gehouden om werk te maken van kwaliteitsbeleid. Het werken met jaarplannen, een beleidsagenda en een schoolplan geeft hieraan in beginsel vorm.
- Kern van onderwijsontwikkeling op de Inspecteur S. de Vriesschool is dat deze tot stand komt door de medewerkers van de school. Het jaarplan is hierbij de handreiking voor de projectgroepen zoals de Inspecteur S. de Vriesschool die in schooljaar 2018 – 2019 heeft ingericht.

Wij verwachten dat het werken met jaarplannen en als voortvloeisel daaruit het werken met projectgroepen leidt tot een planmatiger aandacht voor onderwijsontwikkeling en tot een meer planmatige denk- en werkwijze bij de medewerkers van de school. Daarnaast worden de medewerkers mede verantwoordelijk voor het maken van beleid.

De inhoudelijk thema's waarmee we het afgelopen schooljaar in projectvorm aan de slag zijn gegaan zijn:

- De onderwijsopbrengsten
- De actualisering van het onderwijsprogramma
- Een krachtig pedagogisch klimaat; optimaliseren van de sociale veiligheid

Op deze thema's zijn projecten geformuleerd en uitgewerkt.

Typering van de school

- naam en adres van de school:

Inspecteur S. de Vriesschool

 - adres:

Heliotrooplaan 35 [SO] 2555 MA Den Haag
Esther de Boer van Rijklaan 80 [VSO] 2597 TJ Den Haag
www.inspecteurdevriesschool.nl info@inspecteurdevriesschool.nl
 - denominatie:

Openbaar

 - schooltype:

SO en VSO ZML

 - bestuur van de school:

Stichting De Haagse Scholen

- | | |
|------------------|------------|
| in aantallen: SO | VSO |
| 98 | 100 |
- aantal leerlingen per 01/10/2018:

198

Beknopte schoolanalyse

De missie de school

De Inspecteur S. de Vriesschool is een school voor bijzondere leerlingen die gewoon willen leven en werken.

De IDVS is een school voor speciaal onderwijs, die modern en vernieuwend onderwijs biedt, waar elke leerling met een toelaatbaarheidsverklaring voor ZML welkom is. Wij bieden onze leerlingen de ruimte om zich op basis van de eigen mogelijkheden optimaal te ontwikkelen. De IDVS is ook een ontmoetingsplaats waar leerlingen *leren door te doen* zodat zij kennis, vaardigheden en attitudes/werkhouding ontwikkelen en leren toepassen, die hen een basis geven voor hun toekomst. Wij richten ons er daarbij altijd op dat de leerlingen later zo zelfstandig mogelijk in de samenleving kunnen functioneren, al dan niet met ondersteuning.

De onderwijsvisie van de school

Leerlingen	Bij ons staat de leerling centraal.
Programma	Het leveren van onderwijskundig maatwerk is de manier om onze leerlingen tot relatie, competentie en autonomie te brengen.
Organisatie van het onderwijs	Met de inrichting van het onderwijs sluiten wij aan bij de mogelijkheden en de talenten van onze leerlingen met het doel uiteindelijk zo zelfstandig mogelijk deel te kunnen nemen aan de samenleving.
Leeromgeving	Wij zorgen voor een leeromgeving die inspeelt op behoeften en mogelijkheden van onze leerlingen.
Schoolklimaat	Het schoolklimaat van de Inspecteur S. de Vriesschool staat voor veiligheid voor iedereen die bij de school betrokken is.
Onderwijsondersteuning	De leerling centraal; de leerkracht als spil in de begeleiding en de deskundige als ondersteuner van de leerkracht
Contacten met ouders/verzorgers	Wij hechten aan goed contact met ouders of verzorgers.
Externe contacten	De Inspecteur S. de Vriesschool ziet zichzelf als schakel in de keten van onderwijs- en zorginstellingen en het bedrijfsleven en wenst deze rol waar te maken.
Schoolcultuur	Wij ontwikkelen ons steeds verder als lerende organisatie
Personeel & professionalisering	Wij kunnen de ons gestelde taken alleen met succes volbrengen indien alle medewerkers getuigen van een grote mate van professionaliteit.

Kansen en bedreigingen; sterke en zwakke punten van de school; actuele ontwikkelingen

SO

Kansen

- **gespreid leiderschap**
- **aanspreekcultuur** realiseren door loopbaanbegeleiding [MLB].
- De invoering van een nieuw **leerlingvolgsysteem** draagt bij aan het beter in kaart brengen van de opbrengsten van het onderwijs en de noodzaak tot sturing in het onderwijsleerproces.
- De invoering van **tablets** in het onderwijs op de SO-afdeling.

Bedreigingen

- **Terugloop van het leerlingenaantal** onder invloed van Passend Onderwijs.
- **Hoog** percentage **ziekteverzuim** bij de medewerkers.
- **Paradigmashift "van leerling volgend naar onderwijs plannend"** weinig zichtbaar in denken en handelen van de medewerkers

Sterke kanten

- **Huisvesting**
- **Positive behaviour support** zal leiden tot én competentievergroting van de medewerkers én tot vergroting van welbevinden van de leerlingen.
- **Grote betrokkenheid** van het personeel

Zwakke kanten

- **communicatie** en in het **nakomen van afspraken**.
- Hoog percentage **ziekteverzuim**
- Geringe **ouderbetrokkenheid**
- Structureel gebrek aan kwalitatief hoogwaardige **contacten met de ouders**

VSO

Kansen

- **Gespreid leiderschap**.
- De invoering van een nieuw **leerlingvolgsysteem** en **tablets**, de
- **Leren op locatie**
- Invoering van een **kwaliteitsvol ZML-diploma**
- Grote mate van **betrokkenheid** van het team bij de school en een forse **motivatie**

Bedreigingen

- **teruglopend leerlingenaantal**.
- Ontbreken van een **'aanspreekcultuur'** als onderdeel van een lerende organisatie

Sterke kanten

- **veranderingsbereidheid** van het team.
- Inzet van het instrument van **intervisie** draagt bij aan het tot stand komen van de eerder genoemd aanspraakcultuur.
- De invoering van **DOEN IN:** aansluitend bij behoeften en mogelijkheden van leerlingen en mede gericht op het inzichtelijk maken van de opbrengsten van het onderwijs.
- Uitstekende **praktijkruimten**

Zwakke kanten

- in te beperkte mate in staat om een **volledige kwaliteitscyclus** te doorlopen
- **Te veel nieuwe initiatieven** worden ondernomen met hoog afbreukrisico
- **Daarmee:** druk op motivatie en veranderingsbereidheid.
- **Programmering** ten behoeve van de **sociale en emotionele ontwikkeling** van de leerlingen

Prioriteiten / projecten met betrekking tot het verbeteren van de onderwijskwaliteit in 2018-2019

De bovenstaande analyse laat zien dat de kwaliteit van ons onderwijs op onderdelen goed is, maar ook beter kan:

- sterke onderwijskwaliteiten die we willen behouden:

- De opbrengsten van ons onderwijs
- De betrokkenheid van de medewerkers

- onderwijskwaliteiten die we willen versterken:

- De leerlingenzorg en onderwijsondersteuning
- Een eigentijds en actueel onderwijsprogramma

- onderwijskwaliteiten die we willen verbeteren:

- Een krachtig pedagogisch klimaat; optimaliseren van de sociale veiligheid
- De competenties van de medewerkers
- Het kwaliteitsbeleid

- gewenste nieuwe onderwijskwaliteiten:

- Een geïntegreerd expertisecentrum speciaal onderwijs binnen de regio

Het was natuurlijk irreal om aan al die punten tegelijkertijd te gaan werken in het schooljaar 2015 - 2016. Daartoe ontbrak de menskracht. We zijn daarom in 2015-2016 begonnen met de volgende projecten:

- Een eigentijds en actueel onderwijsprogramma [SO en VSO]
- Onderwijsopbrengsten [SO en VSO]
- Een krachtig pedagogisch klimaat (SO en VSO)

Resultaten 2018 - 2019:

Algemeen:

In dit vierde jaar hebben bijna alle projectgroepen de manier van werken onder de knie gekregen. Ze begrijpen waarmee zij bezig zijn. De personeelsleden geven nu aan het leuk te vinden om mede het beleid van de school te bepalen. Het is inmiddels een goede gewoonte geworden dat de projectgroepen tijdens studiedagen verslag doen naar het team. Hierdoor blijven de anderen op de hoogte en krijgt de projectgroep input vanuit het team. Dit werkt naar tevredenheid. Wel blijft het nodig om de vinger aan de pols te houden door de locatiedirecteuren. Zij kunnen altijd een beroep doen op Hans Pietersen voor raad en advies.

Het proces blijft een leerproces en blijft aandacht verdienen. We zullen deze manier van werken ook in de volgende beleidsperiode voortzetten.

Ook in het vierde jaar heeft het schrijven van het projectjaarplan begeleiding nodig gehad. Hiervoor hebben we adviestijd ingekocht bij Hans Pietersen. Hij bekijkt de plannen van de projectgroepen en voorziet deze van commentaar. Dit zorgt ervoor dat doelen uit het schoolplan aan de orde komen en de plannen scherp worden geformuleerd. We merken wel dat projectgroepen het maken van Smart jaarplannen steeds beter "onder de knie" krijgen. Met de ervaring van de eerste drie jaren hebben de locatiedirecteuren in het vierde jaar meer overlegsituaties gepland met de projectgroepen/projectleiders. De stuurgroep is regelmatig bijeen geweest om de stand van zaken door te nemen en een planning te maken voor het schrijven van het nieuwe schoolplan. Dit alles is naar ieders tevredenheid verlopen. De algemeen directeur en de locatiedirecteuren hebben het afgelopen jaar meerdere "spiegelgesprekken" van Hans gevoerd.

Terugkijkend zijn we tevreden over de opbrengsten. Niet alle doelen zijn behaald. In de stuurgroep hebben we dit geëvalueerd. We geven hieronder aan wat er behaald is.

We hebben het schoolplan 2015 – 2019 geëvalueerd. We hebben met een kleine afvaardiging uit het team een nieuw schoolplan geschreven voor 2019 – 2023. Tussentijds is met het team over essentiële hoofdstukken gesproken.

We merken dat de werkdruk in het onderwijs nog steeds een hot item is. Ook de mensen op de Inspecteur S. de Vriesschool klagen over de hoge werkdruk. We kijken reeds binnen de organisatie hoe we de werkdruk kunnen verlagen, maar er zullen dingen blijven, die moeten. We nemen in het nieuw te schrijven schoolplan de organisatie als thema op. We zullen kijken hoe de organisatie in te richten om ervoor te zorgen dat we effectiever en efficiënter gaan werken.

Het is daarom zaak om het gehele proces kritisch te blijven monitoren. De extra gelden ter verlaging van de werkdruk is ingezet om extra ondersteuning aan te stellen.

Maatregelen/planning:

- In de komende beleidsperiode zullen de projectgroepen nauwlettender gevolgd worden op opbrengsten.
- De stuurgroep blijft drie keer per jaar bijeen komen. Oktober – februari – juni.
- Hans Pietersen blijft de projectleiders en de school begeleiden.

Resultaten schooljaar 2018 – 2019

Kansen en bedreigingen; sterke en zwakke punten van de school:

Tijdens het schrijven van het beleidsplan 2015 – 2019 hebben we voor het SO en VSO de kansen en bedreigingen, de zwakke kanten en de sterke kanten geformuleerd. In de afgelopen vier jaar hebben we hard gewerkt om de kansen te vergroten, de bedreigingen om te draaien, van zwakke kanten sterke kanten te maken en om de sterke kanten te versterken. Hieronder geven we aan wat we daar tot nu toe aan gedaan hebben:

SO:

Kansen:

- Aanspreekcultuur realiseren door loopbaanbegeleiding (MLB): het SO is nu vier jaar bezig met MLB. Personeelsleden bespreken problemen die zij ervaren in de vorm van intervisie. Zij stellen zich heel kwetsbaar op naar elkaar. Door deze manier van werken ontstaat er ook een betere band tussen de mensen, een band die ervoor zorgt dat zij elkaar ook durven aan te spreken wanneer afspraken niet nagekomen worden. We zijn tenslotte met elkaar verantwoordelijk voor de organisatie. Duidelijk is te merken dat de afgelopen vier jaar de sfeer op het SO enorm verbeterd is. Het team heeft deze kans met beide handen aangegrepen. We moeten niet achterover leunen. Sfeer en collegialiteit is heel wankel en verdient constante aandacht.

Bedreigingen:

- Het aantal leerlingen is de afgelopen twee jaar weer toegenomen. Door een goed profileringsplan, investeringen in het aanzien van het gebouw, investeringen in materiaal en de inzet van het personeel heeft ervoor gezorgd dat ons SO in de "lift" zit. De bedreiging is nu niet meer aanwezig, maar blijft wel een aandachtspunt. We zullen moeten blijven investeren in goed onderwijs en in de goede naam van de school. De directie heeft besloten om het leerlingaantal rond de 100 leerlingen te houden. Dit vinden we verantwoord voor wat betreft het gebouw en kunnen we de kwaliteit van ons onderwijs blijven waarborgen.
- PBS: het invoeren van PBS heeft ervoor gezorgd dat het gedrag binnen het SO veel positiever is geworden. Alles wordt binnen de groep of met behulp van een time out afgehandeld. Het SO heeft in de afgelopen schooljaren veel nieuwe medewerkers gekregen, daarom blijft het noodzakelijk de grondbeginselen van PBS te herhalen. Door de nieuwe speelplaats is er nu ook meer speelmogelijkheden. Hierdoor is de verveling minder en het speelgedrag beter.
- Hoog ziekteverzuim: het ziekteverzuim is gedaald, maar heeft nog wel aandacht nodig. Vooral het kortdurende ziekteverlof moet nog verder omlaag. Het langdurig ziekteverzuim hebben we niet terug kunnen brengen, dit hebben we vaak niet in de hand. Ook in de volgende beleidsperiode zullen we hier met elkaar hard aan moeten werken. De werkdruk kan een rol spelen bij een verminderde weerstand.

Zwakke kanten:

- Communicatie en nakomen afspraken: door MLB is ook dit sterk verbeterd. Het is wel zaak om constant de vinger aan de pols te houden. We merken dat werkdruk aangedragen wordt voor het niet op tijd inleveren van zaken. Ook al is de werkdruk te hoog, er zullen nu eenmaal zaken zijn die gedaan moeten worden. De planning voor het inleveren van documenten wordt ver van te voren gemaakt en overlegd met het team. Het werkverdelingsplan kan hier mogelijk nog meer bij helpen. Deze is samen met het team opgesteld.
- Ouderbetrokkenheid: dit probeert de school te verbeteren door middel van omgekeerde oudergesprekken. Tijdens deze gesprekken zijn het de ouders die, als ervaringsdeskundigen, het woord doen. Ouders voelen zich hierdoor meer serieus genomen. Op het SO is een aantal ouders inmiddels zeer actief rond het knutselen van versieringen in het gebouw. Toch blijft de opkomst bij ouderbijeenkomsten niet erg hoog. Dit zorgt voor teleurstellingen bij de medewerkers.

VSO:

Kansen:

- **Leerlingvolgsysteem:** het leerlingvolgsysteem werkt zeer goed. Het is nu voor het grootste deel gevuld. Ouders kunnen inloggen, maar daar wordt nog weinig gebruik van gemaakt. Dit heeft onze aandacht.
Een kans kan ook een bedreiging worden. Leerkrachten hebben, in het schooljaar 2017 – 2018, aangegeven dat het veel werk is om het volgsysteem in te vullen. We hebben de IB'ers gevraagd dit te onderzoeken en met de maker van het programma te kijken of zaken simpeler/efficiënter kunnen. Door enkele wijzigingen in het programma is het invullen minder belastend geworden. We zullen moeten blijven kijken hoe we administratieve handelingen blijvend kunnen vereenvoudigen. De rijksinspectie vindt ons volgsysteem van een excellent niveau, dit gaven zij aan tijdens de monitor bij het SO in juni 2019.
- **Invoering ZMLK diploma:** dit is geheel ingevoerd. Alle leerlingen die het VSO verlaten doen dit met een diploma. Ouders en leerlingen zijn hier heel blij mee en trots op. Geweldig om te zien. Voor het tweede jaar is in het afgelopen schooljaar een groot schoolverlatersfeest georganiseerd waarbij alle schoolverlaters en hun ouders/verzorgers aanwezig waren. Per groep werden de leerlingen naar voren geroepen en hebben zij hun diploma officieel ondertekend. In juli werd bekend dat de minister ook de leerlingen van het VSO met een diploma van school wil laten gaan. Leuk om te zien dat wij onze tijd ver vooruit zijn. In het schooljaar 2018 – 2019 is een eerste overleg gestart met Pro en ZML scholen om een meer gevalideerd diploma te ontwikkelen voor de uitstroom arbeid.

Bedreigingen:

- **Aanspreekcultuur:** het VSO is nu vier jaar bezig met MLB. Personeelsleden bespreken problemen die zij ervaren in de vorm van interventie. Zij stellen zich heel kwetsbaar op naar elkaar. Door deze manier van werken ontstaat er ook een betere band tussen de mensen, een band die ervoor zorgt dat zij elkaar ook durven aan te spreken wanneer afspraken niet nagekomen worden. De sfeer in het VSO is goed te noemen, maar is en blijft wel heel kwetsbaar. Dit omdat er mensen blijven die het moeilijk vinden om anderen aan te spreken. We zullen hier dan ook aandacht aan blijven besteden. De MLB sessies zijn het afgelopen schooljaar ook meer inhoudelijk geworden. Beleidsmatige zaken worden binnen de MLB sessies besproken.

Zwakke kanten:

- **Het nemen van teveel nieuwe initiatieven:** dit hebben we opgevangen door ons te houden aan de strakke planning van het schoolplan. Actuele zaken worden ingepast in dat wat de projectgroepen reeds doen. Hun opdracht wordt hierdoor niet anders, maar iets uitgebreider. Het afmaken en het borgen blijft een punt van aandacht.
- **Sociale en emotionele ontwikkeling:** dit thema speelt op alle ZMLK scholen binnen Den Haag. Daarom hebben we een school doorbroken werkgroep in het leven geroepen die hiermee aan de slag is gegaan. Het onderzoek en voorbereidingen zijn in schooljaar 2016 – 2017 uitgevoerd. De werkgroep is in het schooljaar 2017 – 2018 gestart. Hier is een rapportage van gemaakt en voorgelegd aan de vier directeurs van de vier ZMLK scholen. Zij hebben de mensen uit de werkgroep gevraagd dit nu verder uit te rollen in de teams. In 2018 – 2019 is er nog een terugkom bijeenkomst georganiseerd.

Opbrengsten van het onderwijs:

Voor het SO worden halfjaarlijks en voor het VSO worden jaarlijks de opbrengsten in kaart gebracht. De opbrengsten worden op leerling niveau, groepsniveau, en schoolniveau opgesteld. De opbrengsten worden in een teamvergadering besproken. Naar aanleiding van de analyses wordt bekeken of er interventies nodig zijn en waar die nodig zijn.

De intern begeleiders hebben het afgelopen schooljaar bij de notitie over de opbrengsten ook interventies geformuleerd en deze in een agenda geplaatst. Op deze manier blijft het niet bij genereren en analyseren.

In juni 2019 heeft de rijksinspectie ons SO bezocht voor een monitor op opbrengsten. De inspecteur was zeer te spreken over hoe dit op onze school gedaan wordt. Hij was ook zeer te spreken over ons leerlingvolgsysteem. Hij vond dit alles van excellent niveau. Hier mogen we best trots op zijn. In het VSO was de analyse aanleiding om het onderwijsaanbod in de hogere leerroutes tegen het licht te gaan houden. Leerlingen scoorden hier heel hoog. Op het gebied van de praktijkleerlijnen werd geconstateerd dat de doelstellingen voor de leerroute 2 te hoog gesteld zijn. Hiervoor zijn ontwikkelteams geformeerd en aan de slag gegaan.

Evaluatie Projectgroepen SO:

Opbrengsten van het Onderwijs:

Hiervoor is een projectgroep samengesteld. In mei 2019 is de projectgroep geëvalueerd.

De evaluatie bestaat uit vier onderdelen:

1. **Hoe heb je jouw (jullie) rol als projectleider ervaren:** als een feestje, leuk om te mogen doen. Leuk om dingen uit te denken en dit samen met de werkgroep verder uit te werken. Fijn dat bijna iedereen van mijn werkgroep op woensdagmiddag kon om mee te hepen uitwerken en te vergaderen.
2. **Hoe was de betrokkenheid van collega's:** collega's hebben gedaan wat ze konden doen. De bereidheid was groot alleen bij de uitvoering van sommige dingen is het soms lastig om of met zijn allen te zijn of om iets uit te zoeken. Ieder heeft op zijn manier mee gewerkt. We hebben werkgroep leden gehad die meedachten en taken per kleine groepjes hebben uitgewerkt.
3. **Welke (sub) doelen zijn er behaald. Welke producten heeft dat opgeleverd:** We hebben ons einddoel behaald. Er ligt een mooi product waarmee we de opbrengsten in kaart brengen waardoor deze aantoonbaar verhoogd zijn. Er zijn nog punten op de i nodig maar daar is geen hele werkgroep voor nodig. Dit zijn losse einden die we nog af moeten maken.
4. **Hoe kijken jullie als groep terug op deze vier jaar:** Als ik voor mijzelf spreek, hebben we een lastige start gehad. Uiteindelijk hebben we een weg gevonden om de opdracht goed te kunnen voltooien. Ik ben dan zelf ook trots op het eindproduct wat er staat en waar we mee op weg zijn om alles in kaart te brengen.

Actueel en eigentijdsonderwijsaanbod:

Hiervoor is een projectgroep samengesteld. In mei 2019 is de projectgroep geëvalueerd.

De evaluatie bestaat uit vier onderdelen:

1. **Hoe heb je jouw (jullie) rol als projectleider ervaren:**
 - a. Projectleider 1: de rol als projectleider is een rol die niet passend bij mij is. Het uitzetten van de lijnen en het gehele project als doel vind ik erg moeilijk. Voor mijn gevoel ben ik meer een onderzoeker. Ik kan mij ergens in vastbijten om iets uit te zoeken en daar verslag van doen. De rol als projectleider is niet de rol die ik mezelf zou geven.
 - b. Projectleider 2: ik ben er achter gekomen dat ik een pionier ben. Een rol die mij goed ligt. Ik wil het team verder helpen en mij blijven inzetten voor goed ICT onderwijs op de Inspecteur S. de Vriesschool. De rol van projectleider ervaar ik als prettig, ik kan richting geven aan anderen.
2. **Hoe was de betrokkenheid van de collega's:** de betrokkenheid van de collega's was in orde. Je merkt dat het best pittig voor een ieder om na een intensieve dag je helemaal te storten op de projectgroep. Alle collega's erkennen het nut van onze werkgroep. Er wordt

veel overlegd, ook buiten werktijden. Alle projectgroep leden hebben een eigen expertise onderdeel onder hun hoede.

3. **Welke (sub) doelen zijn er behaald. Welke producten heeft dat opgeleverd:** Doelen die behaald zijn:
 - a. We hebben ons georiënteerd in de 21^e eeuwse vaardigheden
 - b. We hebben ons georiënteerd in ICT
 - c. We hebben de doelen gekoppeld aan Doen In
 - d. We hebben de SLO vaardigheden uitgesplitst
 - e. De SLO vaardigheden moeten worden besproken met de betrokkenen
 - f. Ipads als educatief onderwijsmiddel is van start gegaan
4. **Hoe kijken jullie als groep terug op deze vier jaar:**
 - a. Projectleider 1: de vier jaar zijn voorbij gevlogen. Het eerste jaar was erg pittig. De samenwerking met Projectleider 2 was erg fijn. We delen de passie samen om iets moois neer te zetten voor de leerlingen, maar ik mis zelf de eigenschap om het grote geheel te blijven zien.
 - b. Projectleider 2: ik ben "pas" twee jaar bezig met eigentijds en actueel onderwijs, en als projectleider van deze projectgroep. De gesprekken die ik heb gehad met Hans Pietersen hebben ons echt verder geholpen. Ik heb aangegeven bij de directie dat ik graag de Inspecteur S. de Vriesschool meer op de kaart wil zetten op het gebied van vernieuwend onderwijs.

Pedagogisch klimaat en sociale veiligheid:

Hiervoor is een projectgroep samengesteld. In mei 2019 is de projectgroep geëvalueerd.

De evaluatie bestaat uit vier onderdelen:

1. **Hoe heb je jouw (jullie) rol als projectleider ervaren:** Het is een fijne groep waar we mee samenwerken. Iedereen is enthousiast. Er is een hoop gebeurd de afgelopen 4 jaar mbt. het pedagogisch klimaat. De afgelopen twee jaar zijn er twee projectleiders geweest. In het begin wisten zij niet zo goed wat er van hen verwacht werd, maar uiteindelijk hebben ze duidelijkheid gekregen welke koers te varen.
2. **Hoe is de betrokkenheid van de collega's geweest:** de betrokkenheid van de collega's is goed. De vergaderingen waren duidelijk en ze wisten steeds waar ze mee verder konden, dat was erg fijn.
3. **Welke (sub) doelen zijn er behaald, welke producten heeft dat opgeleverd:**
 - a. Veiligheid nieuwe schoolplein
 - b. Barometer afgenomen. In de barometer was duidelijk te zien dat er veel punten verbeterd waren in 2 jaar tijd.
 - i. Wat er 2 jaar geleden onvoldoende uitkwam:
 1. Wij zorgen voor een leeromgeving die inspeelt op behoefte van onze leerlingen
 2. Hoogwaardige onderwijsondersteuning is voor onze leerlingen een basisvoorwaarde om te komen tot maximale individuele ontplooiing. Bij ons geldt: de leerling centraal, de leraar als spil en de specifieke deskundige als ondersteuner.
 - ii. In april 2019 kwam er niets op een onvoldoende uit. Punten waar we aan zouden kunnen werken, die op twijfelachtig uitkwamen zijn:
 1. Wij hechten waarde aan goed contact met ouders/verzorgers. Dit is een lastig punt omdat we na evaluatie van het afgelopen schooljaar tot de conclusie zijn gekomen dat wij als team veel doen aan ouderparticipatie, maar we merken dat we niet veel vooruitgang boeken met bijvoorbeeld opkomst ouderavonden. We blijven dit stimuleren omdat we ouderbetrokkenheid erg belangrijk vinden.
 - c. Samen met Marco Dijkgraaf van DTac de protocollen aan het herschrijven.
 - d. PBS: informatiereader wordt gemaakt
 - e. SEO: er is uitgezocht welke methode geschikt is voor onze leerlingen. Er is een bezoek afgelegd aan de Koetsveldschool in Amsterdam. Er is een methode gevonden die wij geschikt vinden. De volgende stap is hier een begroting te maken en deze voor te leggen aan het management.

- f. Belangrijkste aandachtspunt is samenwerking tussen SO en VSO. Wat wij gedaan hebben om de afstemming tussen SO en VSO te verbeteren is:
- i. De IDVS heeft een doorgaand lijnen, pedagogisch en didactisch tussen SO en VSO gerealiseerd.
 - ii. Er is een protocol gemaakt in samenwerking met een MLB groep van de EdB. In dit protocol staan praktische afspraken over kennismaking en wennen van SO leerlingen op het VSO. Er zijn afspraken gemaakt over de overdracht van leerlingen zowel didactisch als pedagogisch. Er zijn ook afspraken over speciale ouderavonden voor ouders van schoolverlaters, hier zijn ook weer mensen van het VSO betrokken. Voor het zomerfestival van het VSO krijgen de schoolverlaters van het SO ook een uitnodiging. In het OPP van de schoolverlaters staan de kenmerken van de leerling, de vorderingen en de onderwijsbehoeften beschreven. Dit OPP gaat mee naar het VSO en wordt tijdens de overdracht goed besproken met de leerkracht van het VSO.
 - iii. Er moet nog gekeken worden is het borgen van het contact en de afspraken tussen het SO en het VSO.
 - iv. Vanuit het SO is er regelmatig contact met het VSO om de overgang goed te laten verlopen. Leerkrachten van SO gaan kijken in het VSO en andersom.
 - v. Er is gekeken naar Plancius en CED leerlijnen van de ondersteuningsgroepen, hoe die beter in elkaar over kunnen lopen. Hierbij is Dien In meegenomen. Bij Doen In is er gekeken naar wat de einddoelen zijn en waar de leerlingen weer aan moeten voldoen op het VSO.
4. **Hoe kijken jullie als groep terug op deze vier jaar:** Bij de laatste vergadering hebben we met z'n allen teruggeblikt op de afgelopen 4 jaar. Er zijn een hoop nieuwe mensen bijgekomen, dus is er ook veel herhaald en besproken. Er is veel in gang gezet en we hebben duidelijkheid gekregen welke koers we willen varen. We kijken terug op een ontdekkingsstocht waarin we naar het pedagogisch klimaat moesten kijken van het SO van de Inspecteur S. de Vriesschool.

Eind evaluatie Projectgroepen VSO

Opbrengsten van het Onderwijs:

Hiervoor is een projectgroep samengesteld. In mei 2019 is de projectgroep geëvalueerd. De evaluatie bestaat uit vier onderdelen:

1. **Hoe heb je jouw rol als projectleider ervaren?:** De eerste twee jaren wat moeizamer dan de laatste twee jaren. Een heel aantal doelen horen reeds bij de taak van de interne coach en de intern begeleider en dat gaf wat dubbelingen in de rol als projectleider. Na het tweede jaar werd alles meer concreet wat de projectleider met de projectgroep kon oppakken. Dat heeft voor mooie, inhoudelijke bijeenkomsten gezorgd.
2. **Hoe is de betrokkenheid van de collega's geweest?:** De collega's hebben altijd veel betrokkenheid getoond, ook al liep het proces soms wat stroef. Een ieder heeft zijn/haar inbreng gehad in het project.
3. **Welke (sub) doelen zijn behaald? Welke producten heeft dat opgeleverd?:**
 - a. De opbrengsten in kaart en in beeld.
 - b. Koppeling gemaakt met verzuim en laatkomen van leerlingen.
 - c. Welke opbrengsten we in beeld willen brengen ten aanzien van wonen en vrije tijd
 - d. Leerlijnen wonen en vrije tijd herschreven
 - e. Sociaal-emotionele ontwikkeling weer onder de loep tijdens een studiedag
4. **Hoe kijken jullie terug op deze vier jaar:** Het was een groep die veel overlap had met de werkzaamheden van de projectleider en dat het wellicht niet echt een project is 'opbrengsten'. De groep heeft ervaren dat het wel heel belangrijk is om opbrengsten te koppelen aan concrete duidelijke stappen om ook daadwerkelijk te komen tot verbetering van je onderwijspraktijk.

Een eigentijds en actueel Onderwijsprogramma

Hiervoor is een projectgroep samengesteld. In mei 2019 is de projectgroep geëvalueerd. De evaluatie bestaat uit vier onderdelen:

1. **Hoe heb je jouw rol als projectleider ervaren?:** Op zich wel goed. Ik heb het leiden van zo'n grote groep wel als moeilijk ervaren. Zeker lastig omdat je nooit een goede bijeenkomst kunt hebben waar iedereen aanwezig is. Ik heb het af en toe lastig gevonden om te bedenken wat mijn volgende stap moet zijn.
2. **Hoe is de betrokkenheid van de collega's geweest?:** De groep is betrokken. De één meer dan de ander, maar dat is denk ik meer dan normaal.
3. **Welke (sub) doelen zijn behaald. Welke producten heeft dat opgeleverd?:**
 - a. Een ICT beleidsplan geschreven
 - b. Nieuwe leerlijnen op het gebied van ICT
 - c. Nieuwe leerlijnen op het gebied van Sova
 - d. Nieuwe leerlijnen seksuele vorming
4. **Hoe kijken jullie als groep terug op deze vier jaar?:** De start was wat traag en ik had graag meer bereikt met de groep. Soms is zo'n lange aanloop nodig om goed in de materie te duiken. Ik kijk er naar uit om volgend jaar weer verder te werken.

Pedagogisch Klimaat

Hiervoor is een projectgroep samengesteld. In mei 2019 is de projectgroep geëvalueerd. De evaluatie bestaat uit vier onderdelen:

1. **Hoe heb je jouw rol als projectleider ervaren?:** Iedereen heeft mij geaccepteerd toen ik de taak van mijn collega overnam. We hebben het als groep samen gedaan en ik ben goed geholpen. Soms vind ik het moeilijk om te weten wat ik moet doen en wat mijn taak is. Hoe kunnen we de doelen (welke doelen) verwezenlijken?
2. **Hoe is de betrokkenheid van de collega's geweest?:** De collega's zijn erg betrokken en altijd bereid om te helpen of om initiatieven op te pakken. Het is een fijne groep om mee te werken.
3. **Welke (sub) doelen zijn behaald? Welke producten heeft dat opgeleverd?:**
 - a. Er is een pestprotocol
 - b. Alle protocollen worden samen met DTac herschreven
 - c. De Barometer pedagogisch klimaat is afgenomen en er zijn conclusies getrokken
 - d. Er is een cursus cyberpesten ingekocht voor de leerlingen
 - e. Er is een workshop sociale vaardigheden ingekocht.
4. **Hoe kijken jullie als groep terug op deze vier jaar?:** Ik denk dat we in het begin het doel niet zo goed zagen, maar door de jaren heen is dat verbeterd en snappen we beter wat het doel is. Het blijft lastig om goed bij je onderwerp te blijven, omdat veel gebieden in elkaar overlopen. Conclusie is wel dat we met zijn alles goed en positief bezig zijn.

Overige zaken:

De beleidsagenda van de Inspecteur S. de Vriesschool is meer dan de hierboven genoemde thema's. Er is, door het team en de schoolleiding, ook aan andere zaken gewerkt. Hieronder zullen we aangeven waar aan gewerkt is en wat de opbrengsten zijn.

- Er is een personeelsbeleidsplan geschreven. In dit plan worden de volgende onderdelen opgenomen:
 - Wat is personeelsbeleid
 - Gesprekkencyclus
 - Ziekteverzuim
 - Taakbeleid
 - Werkdruk
 - Competenties
 - Nascholing

- In het schooljaar 2017 – 2018 was de Inspecteur S. de Vriesschool aan de beurt voor de verlenging van het certificaat Veilige School van de gemeente Den Haag. We hebben het certificaat in maart 2019 uitgedeeld gekregen.
- In het schooljaar 2018 – 2019 zijn de secundaire processen binnen de Inspecteur S. de Vriesschool beschreven. Onder deze processen vallen:
 - Financiën
 - Gebouw en middelenbeheer
 - Leerlingadministratie
 - Personeel en organisatie
 - Roostering, toetsorganisatie en toetsplanning
 - Systeem- en applicatiebeheer
 - Voorlichting en PR

In het schooljaar 2019 – 2020 zullen we deze protocollen nog verder aanvullen en naar het team sturen.

- De Inspecteur S. de Vriesschool voert al jaren een verantwoord financieel beleid. Hierdoor zijn investeringen mogelijk. In het schooljaar 2018 – 2019 zijn we verder gegaan met investeren. Deze investeringen hebben als doel om aan de doelstellingen van ons schoolplan 2015 - 2019 te voldoen, maar ook aan het ambitiestatement van De Haagse Scholen. Daarnaast hebben we als doel het aanzien van de gebouwen te verbeteren. Dit om de school in zijn geheel voor ouders, kinderen en personeel als leer/werk en speelomgeving aantrekkelijk te laten zijn en te houden. De volgende zaken zijn gerealiseerd:
 - Het verzoek was om naast de in gebruik zijnde tablets extra iPads aan te schaffen. Deze zijn in het afgelopen schooljaar aangeschaft en gedurende schooljaar in gebruik genomen. Gebleken was dat niet alle onderwijskundige programma's gebruikt konden worden met de al reeds in gebruik zijnde tablets.
 - De grote speelplaats op de Heliotrooplaan is aangepast. In januari 2019 is gestart met het omtoveren van een kale vlakte met enkele speelmogelijkheden in een duinlandschap met veel ontdek en belevingsmogelijkheden. In april 2019 hebben we het speelterrein officieel geopend. Naast onze eigen investering hebben we geld gekregen van fonds 1818 en van het hoogheemraadschap Delfland. De Gamma heeft de inloopmatten tegen een gereduceerde prijs geleverd.
 - In het schooljaar 2017 – 2018 is onderzocht of het mogelijk zou zijn om een busje aan te schaffen om leerlingen naar stage te vervoeren. De accountant heeft dit goedgekeurd en de verzekering is afgedekt. In september 2018 hebben we het busje aangeschaft. Personeel en leerlingen rijden nu trots door Den Haag naar hun stageplekken. Door de directie is een reglement gemaakt voor het gebruik van de bus.
 - In februari 2019 hebben we opdracht gegeven om alle stortbakken op de Heliotrooplaan te laten vervangen door nieuwe stortbakken. Dit geeft een netter gezicht in de toiletten, en zijn er minder lekkages.
 - Telefonie. De centrales van beide locaties waren sterk verouderd. Alles is vervangen. De voorwaarden, qua bedrading, waren al eerder in gereedheid gebracht.
 - De keuken in het gebouw Heliotrooplaan was niet meer van deze tijd. In mei heeft een aannemer alles opgenomen en een offerte gemaakt. In december 2018 is de keuken helemaal opgeknapt. Het ziet er nu een stuk beter uit. Zaak is wel om het netjes te houden.
 - In de lokalen van de zorggroepen was een nagalm aanwezig. De directie heeft onderzoek laten doen naar de mate van nagalm. Het advies was om geluidswerende maatregelen te nemen. Deze zijn in juni 2019 uitgevoerd. Leerkrachten hebben nu geen last meer van de nagalm.
 - Op de Heliotrooplaan zijn plannen gemaakt om de Sterrenzaal om te toveren tot een lokaal voor de brede vaardigheden. Dit is in maart 2019 in werking gesteld. Het is de bedoeling om na de zomervakantie dit mooie nieuwe lokaal in gebruik te nemen. Bestellingen zijn gedaan en werkzaamheden zijn gestart.

- Het klimaat op de Esther de Boer is sinds de bouw al een punt van aandacht. In de zomer kan het in sommige lokalen heel warm worden. We hebben daarom besloten om te kijken of het plaatsen van airco mogelijk was. In februari zijn de werkzaamheden gestart en deze waren na de meivakantie klaar. We hopen dat hierdoor het werkplezier nog meer zal toenemen. Besloten was om niet alle lokalen van airco te voorzien. Dit was geen goede beslissing. In 2020 zullen we ook de andere lokalen van airco laten voorzien.
 - Leermateriaal: in het schooljaar 2018 – 2019 hebben we ook oude materialen vervangen en aanvullingen aangeschaft. Hierdoor houden we ons onderwijs modern en uitdagend.
- PLG ZMLK: de directeuren van de vier ZMLK scholen hebben een PLG gevormd. Zij houden zich vooral bezig met kwaliteit. Zo'n zes keer per jaar komen zij bij elkaar om te praten over verschillende zaken rond kwaliteitsbeleid. Dit onder begeleiding van Hans Pietersen. Het afgelopen schooljaar zijn de volgende thema's aan de orde geweest: doelgroepenbeleid, audits, Landelijke ZML diploma, socratisch gesprek over Kinderwens van mensen met een verstandelijke beperking, ESF subsidie en schoolplan. Uit deze PLG is een tweede PLG gestart. De stage mensen van de verschillende scholen zijn een PLG gestart om te onderzoeken waar en hoe er samengewerkt kan worden. Beide PLG's zullen ook het komend schooljaar doorgaan.
 - De kwaliteitsmedewerker van het VSO en de algemeen directeur participeren in een PLG rond burgerschap vanuit het SLO.
 - Vanuit de Inspecteur S. de Vriesschool neemt de kwaliteitsmedewerker ook deel aan een resonansgroep van curriculum.nu.
 - PLG SO en SBO DHS: vanuit de SO en SBO scholen van de Haagse Scholen werken we al een paar jaar samen binnen een PLG. Hier wordt gewerkt aan een expertisecentrum. Dit heeft geresulteerd in "Maatwerk in Onderwijs". In het schooljaar 2017 – 2018 is MIO op gang gekomen. Er komen nu vragen en aanmeldingen via dit systeem binnen. Helaas is MIO nog niet erg bekend bij de scholen van ons bestuur. Samen met het bestuur is het afgelopen schooljaar uitvoerig gesproken over Passend Onderwijs en de toekomst van Passend Onderwijs binnen De Haagse Scholen. Samen met directeuren uit het basisonderwijs wordt gekeken hoe Passend Onderwijs in de komende jaren handen en voeten te geven.
 - Het team werk heel hard aan professionalisering. Er worden studiedagen extern gevolgd. Het team komt regelmatig in intervisie bijeenkomsten bij elkaar. Het met en van elkaar leren vinden wij heel belangrijk. We willen dit eigenlijk nog meer uitbreiden. Het afgelopen schooljaar zijn negen onderwijsassistenten de opleiding leraarondersteuner niveau 2 gestart en hebben twee leerkrachten de opleiding SVIB gevolgd. Een leerkracht van het VSO is bijna klaar met de master schoolleider. Tijdens de eigen studiedagen wordt aandacht besteed aan het verder ontwikkelen van vaardigheden. Op het VSO is een studiedag SWB (Start werk en Blijf Veilig) georganiseerd. Hierdoor ontwikkelen we veiligheidskennis en bewustwording. Trots zijn wij op de wil om te blijven leren binnen de twee teams.
 - In het schooljaar 2017 – 2018 hebben we Mouris Boer gevraagd een audit uit te voeren naar onze arbeidstoeleiding en hoe het SO de leerlingen voorbereidt op het VSO. Aan het eind van het schooljaar is het conceptrapport binnengekomen. Deze is aan het begin van schooljaar 2018 – 2019 binnen het MT en daarna met Mouris Boer besproken. Na de bijstelling is het rapport met het team besproken en zullen de verbeterpunten meegenomen worden in ons nieuwe beleidsplan 2019 – 2023.
 - Nieuw personeel: de Inspecteur S. de Vriesschool merkt gelukkig nog niet veel van het lerarentekort. Ook dit schooljaar hebben we goed nieuw personeel kunnen aanstellen. We doen heel erg ons best om het werken op de Inspecteur S. de Vriesschool aantrekkelijk te maken en te houden.

VSO:

Doen In:

Dit was het vierde schooljaar dat in het VSO gewerkt is met de 'leerling-volg-jezelf-methode' van Doen In. Naast een Vak-portfolio en een AVO-portfolio is er ook een Stage-portfolio voor elke leerling gekomen. Hierin is aandacht voor de persoonlijke kenmerken van een leerling en voor alle aspecten die met stage en werk te maken hebben. Voor de leerlingen vanaf 15 jaar is een nieuw Transitieplan opgesteld: in het Toekomstgesprek met leerling en ouders wordt in kaart gebracht welke doelen de leerling, de ouders en de school aandacht willen geven in het komende schooljaar.

Er is hard gewerkt aan het herschrijven van de leerlijnen voor de Praktijkvakken, waarbij er niet één leerlijn voor alle leerroutes meer zal zijn, maar – zo mogelijk – voor elke leerroute een eigen leerlijn. Deze leerlijnen zijn nu gereed.

Aan het einde van het schooljaar hebben alle VSO-leerlingen, tijdens het zomerfestival, in hun groep een presentatie gegeven aan ouders en andere familieleden. Zij hebben verteld wat zij geleerd hebben, wat zij leuk gevonden hebben en waar zij goed in waren. Daarna ontving elke leerling de Doen In certificaten die hij/zij behaald had.

De Doen In coach en de locatiedirecteur zijn lid van het landelijke Platform Doen In, waarin 3 VSO-scholen en 3 PRO-scholen zitting hebben. Zij hebben 2 landelijke bijeenkomsten bijgewoond. Samen worden materialen ontwikkeld en wordt het LVS verfijnd. Onze kwaliteitsmedewerker is dit jaar naar Bonaire geweest om daar onze ervaringen met Doen In te vertellen en te helpen met de opzet van Doen In op de cluster 3 en cluster 4 scholen op het eiland.

Tijdens de laatste studiedag van het VSO hebben de teamleden elkaar aan de hand van diverse presentaties (van filmpjes, toneelspel tot documenten en presentaties) op de hoogte gebracht van de intervisie resultaten en de opbrengsten van de projecten.

Ontdek je Talent:

Voor het vierde jaar hebben we het schooljaar afgesloten met een Zomerfestival: in de dagen er voorafgaand (themaweek vrijetijd) hebben alle leerlingen een keuze gemaakt voor verschillende workshops. Zij hebben groepsdoorbroken gewerkt aan de voorbereidingen voor diverse restaurantjes, een dans-muziekvoorstelling, een film en een kunsttentoonstelling. Op het Zomerfestival konden ouders, familieleden en/of vrienden dit alles zien en proeven. Het was een groot succes.

Ondanks de moeizame start van de projectgroepen schoolplan mogen we niet ontevreden zijn over de eindresultaten. De manier van werken in projectgroepen waarin je mede het beleid van de school kan en mag maken, was nieuw en nog best moeilijk.

Het team van de Inspecteur S. de Vriesschool heeft de gehele dag met complexe leerlingen te maken, en het ziekteverzuim is redelijk hoog. Hierdoor moeten ook zaken van elkaar worden overgenomen. Soms is er dan na schooltijd niet veel energie meer om andere zaken op te pakken. De werkdruk in het onderwijs is constant een gesprekstema. We moeten hiervoor de ogen niet sluiten en met elkaar zoeken naar manieren waarop we de werkdruk kunnen verminderen, zonder de kwaliteit van ons onderwijs aan te tasten.

Het team van de Inspecteur S. de Vriesschool verdient een groot compliment. Ze hebben allen hart voor de school en voor de leerlingen. Wij zijn trots op en blij met deze fantastische mensen.

Managementteam Inspecteur S. de Vriesschool
September 2019.

Jaarverslag MR Inspecteur S. de Vriesschool



2018 - 2019

Inleiding

Voor u ligt het jaarverslag van de medezeggenschapsraad (MR) van basisschool de van de Inspecteur S. de Vriesschool voor het schooljaar 2018-2019. In dit jaarverslag beschrijft de MR in hoofdlijnen waar zij zich in het afgelopen schooljaar mee bezig heeft gehouden.

Wat doet de MR?

Iedere school heeft verplicht een MR. Dat is vastgelegd in de wet medezeggenschap op scholen (WMS). De MR is een orgaan gericht op medezeggenschap; op inspraak. De MR bestaat uit een afvaardiging van het onderwijzend personeel en ouders. De MR overlegt met de directie van de school over belangrijke schoolzaken, zoals verbeteringen en vernieuwingen in het onderwijs, geldbesteding, informatie- en communicatietechnologie (ICT), veiligheid op school en de inzet en raadpleging van ouders in het onderwijs.

De wet schrijft precies voor op welke gebieden de directie van de school de MR om advies en instemming moet vragen. In het geval van advies mag de MR alleen haar mening geven, instemming betekent dat de MR en de directie het met elkaar eens moeten zijn. De directie heeft instemming van de MR nodig op een aantal zaken, zoals het schoolplan, de begroting en regels op het gebied van veiligheid, gezondheid en welzijn (Arbo). Naast de formele bevoegdheden van de MR is zij vooral een klankbord voor de directie en een kanaal voor ouders met vragen of opmerkingen.

Samenstelling

Zoals aangegeven bestaat de MR uit leerkrachten en ouders. De directie maakt geen onderdeel uit van de MR, maar neemt op verzoek wel deel aan de vergaderingen. De MR van de Inspecteur de Vriesschool bestaat uit 6 deelnemers; 4 leerkrachten en 4 ouders.

Teamgeleding

			
Elke Mulder	Nicole de Koning	Sonja Termaat	Trevor Reis
VSO	VSO	SO-VSO	SO
Voorzitter	PMR Lid	PMR Lid	PMR Lid

Oudergeleding

			
Eva van Amelsvoort	Anita Conijn	Astrid Smit	Martin de Roode
SO	VSO	SO	VSO
Lid OMR	Lid OMR	Lid OMR	Lid OMR

Naast de formele leden van de MR schuift de directeur Jos de Koning (vrijwel) iedere vergadering aan.

Vergaderingen

De MR van de Inspecteur de kent in principe een twee maandelijks vergaderschema. Er wordt op woensdagavond vergaderd. De agenda kent een aantal terugkerende onderwerpen, die vooral te maken hebben met actuele ontwikkelingen op school, de besluiten uit de GMR en de lopende meerjarige verandertrajecten. Daarnaast zijn er gedurende het schooljaar nog een aantal onderwerpen waarvoor de MR haar formele instemming moet geven, zoals de begroting, de formatie, het schoolplan, het scholingsplan, de schoolgids, enz.

De notulen van de MR zijn voor iedere leerkracht en ouder beschikbaar en opvraagbaar via de MR-leden. In de onderstaande paragraaf worden de belangrijkste onderwerpen kort beschreven.

Onderwerpen 2018-2019

Het MR-jaarverslag

Deze is besproken, verbeterd en goedgekeurd.

Het jaarverslag van de IDVS

Deze is besproken en goedgekeurd.

De schoolgids(en) van de IDVS

Deze zijn besproken en goedgekeurd. Informatie op de website is aangepast.

MR leden werven voor ouder geleding / personeelsgeleding

In de oudergeleding waren er twee vacatures voor de oudergeleding. Deze zijn kort na de start van het schooljaar ingevuld door Astrid Smit (SO) en Martin de Roode (VSO). Er zijn nieuwe vacatures onder het personeel uitgezet na het afscheid van Sonja Enthoven en Simone Hoogendoorn. Deze zijn ingevuld door Nicole de Koning (VSO), Tevor Reis (SO) en Sonja Termaat (SO). Zo is er weer een evenredige verdeling in het aantal OMR en PMR leden. Verder is de taakverdeling van de MR (voorzitter/penningmeester etc.) En de vergaderdata en vergaderlocatie vastgesteld.

□ **Begroting**

Jos heeft alles rondom de begroting toegelicht en helder gemaakt. De MR heeft haar instemming m.b.t. de begroting gegeven.

□ **Scholing MR**

Vorig schooljaar is er aangegeven dat er behoefte was aan een cursus voor nieuwe MR leden. Nicole de Koning, Trevor Reis en Anita Conijn hebben op 1 november 2018 een cursus voor nieuwe MR leden gevolgd, samen met leden van de MR van de Bonte Vinder (op de locatie van de Bonte Vlinder) via VOO.

□ **Achterbanavond GMR DHS**

De achterbanavond van de GMR is dit jaar helaas door geen van de MR leden bezocht. Wel is W. van Gemmert (PGMR lid) namens onze school aanwezig bij de GMR vergaderingen.

Het advies om dit schooljaar met een jaarplanning voor de MR te gaan werken is opgevolgd. De MR heeft haar agenda aan de hand van het model jaarplan medezeggenschap van de AVS bepaald.

De nieuwsflitsen van de GMR komen nu wel aan bij de voorzitter. Zij stuurt deze door naar alle MR leden.

□ **Personele veranderingen**

Vanuit verschillende ontwikkelingen (pensioen, vertrek van leerkrachten, toename aantallen leerlingen etc.) is er lopende het schooljaar zijn er in het afgelopen schooljaar op beide locaties nieuwe personeelsleden gestart. Alle leerlingen die aangemeld worden kunnen daardoor geplaatst worden.

□ **Werkverdelingsplan**

Het werkverdelingsplan is in de teams van het SO en het VSO uitgebreid besproken. Daaruit voortvloeiend zijn er 3 concepten gekomen. Ook deze zijn uitgebreid besproken in de teams. Beide teams hebben met het derde concept ingestemd. De PMR heeft erop toegezien dat het proces op de juiste wijze is doorlopen en heeft haar instemming op papier aan de Haagse Scholen kenbaar gemaakt (ondertekend door alle PMR leden)

□ **Schoolplan 2019-2024**

Het nieuwe schoolplan is gelezen door de MR en de MR heeft met een meerderheid ingestemd met het nieuwe schoolplan. Een deel van de OMR had nog wel inhoudelijke vragen over het schoolplan.

Het verzoek van de OMR is om inhoudelijk in het nieuwe schooljaar op bepaalde onderdelen het gesprek met elkaar aan te gaan (ter verduidelijking).

□ **Buitenschoolse (sport) activiteiten (V)SO - ouderbijdragen**

Het schoolkamp voor het VSO is gepland en in overleg met MR, directie, team, ouders en leerlingen concreet gemaakt. De leerlingen van de bovenbouw zijn de tweede schoolweek op kamp geweest.

De MR heeft ingestemd met de vastgestelde ouderbijdragen.

□ **Personeelsbeleidsplan/ Professionalisering**

Het stuk personeelsbeleid over personeelsbeleid is up to date gemaakt en naar de MR leden ter goedkeuring gemailld. Jos heeft kort uitleg gegeven over het personeelsbeleid. Dit is ook weer aan de orde geweest n.a.v. het werkverdelingsplan.

□ **Ouders voor Ouders**

Dit onderwerp is in de afgelopen jaren reeds voor het voetlicht gekomen. Het idee van de OMR is om er weer nieuw leven in te blazen. Dit zou kunnen tijdens de komende ouderavonden/feesten op school middels een kraampje o.i.d. De ouders van de OMR SO geleiding hebben ook nog een flyer gemaakt om uitleg te geven wat de MR zoal doet en welke ouders de vertegenwoordigers zijn (met foto). Deze flyer is opgehangen op de Heliotrooplaan.

MR vergaderingen 2018-2019:

De MR heeft dit schooljaar op de volgende data vergaderingen ingepland gehad. Dit keer zijn er geen vergaderingen vervallen i.v.m. afwezigheid van personeel en/of ouders. Er is 1x vergaderd op de Esther de Boer van Rijklaan. Dit was een wens vanuit de OMR SO ouders.

12-9	7-11	16-1	20-3	18-4	8-5	19-6
------	------	------	------	------	-----	------

Planning MR vergaderingen 2019-2020

25-9	06-11	08-1	11-3		13-5	10-6
------	-------	------	------	--	------	------