

Jaarverslag Medezeggenschapsraad  
OPENBARE MONTESSORISCHOOL OOG IN AL  
SCHOOLJAAR 2021/2022



## **Inleiding**

Voor u ligt het jaarverslag van de Medezeggenschapsraad (MR) van de Montessorischool Oog in Al over het schooljaar 2021/2022. Een mooi, dynamisch en ook uitdagend jaar. Allereerst was daar (opnieuw) corona. Helaas konden onze leerlingen in december 2021 en januari 2022 deels niet naar school vanwege Covid-19. Maar via Teams bleven we zo goed mogelijk met elkaar in contact.

We namen afscheid van Daniëlle van den Brink als onze directeur. Hiervoor in de plek ontvingen we interim directeur Natalie de Baat.

De inspectie bracht in januari 2022 een bezoek en gaf onze school een uitdagende opdracht. En tegelijk waren er ook weer veel mooie momenten: een vrolijke juffen- en meestersdag, elkaar toch weer kunnen knuffelen na maanden van voorzichtigheid, bezoekjes aan elkaars klassen, buiten spelen op het mooie plein, ...

We zijn blij en trots om deel uit te mogen maken van de MR van deze mooie school. In dit jaarverslag delen we graag wat we dit jaar hebben besproken met elkaar, wat onze speerpunten zijn en wie we als MR zijn. Voor vragen of opmerkingen kunt u contact met ons opnemen via: [mr.ooginal@spoutrecht.nl](mailto:mr.ooginal@spoutrecht.nl)

## **Wat doet de MR?**

De Medezeggenschapsraad (MR) van de Openbare Montessorischool Oog in Al bestaat uit ten minste drie personeelsleden en ten minste drie ouders van leerlingen. Ongeveer acht keer per jaar komt de MR samen. We bespreken dan de stukken vanuit de directie waar we als MR instemmings- of adviesrecht op hebben. Ook hebben we het over signalen van ouders en leerkrachten die we per mail, brief of in ons persoonlijk contact ontvangen.

Als MR werken we met een jaarplan. Hierin staan de stukken en onderwerpen die jaarlijks besproken worden (bijvoorbeeld het formatieplan, de begroting en het jaarplan). Ook hebben we het over thema's als een veilig leerklimaat, werkdrukverlaging, studiedagen en leermethodes. Jaarlijks formuleren we als MR ook een aantal speerpunten: onderwerpen waar we extra aandacht op willen vestigen. Voor het schooljaar 2021/2022 zijn dat het sociaal welbevinden van onze leerlingen en de communicatie vanuit de school en de MR.

Als MR hebben we o.a. instemmingsrecht bij:

- o Het vaststellen van het formatieplan en het werkdrukverlagingsplan;
- o Het vakantierooster en de schooltijden;
- o Verbouwing van de school;

Als MR hebben we o.a. adviesrecht bij:

- o Het aanstellen van nieuw schoolbestuur;
- o Het vaststellen van het jaarplan;
- o Het vaststellen van de (meerjaren)begroting;

U kunt ons bereiken door een mail te sturen aan [mr.ooginal@spoutrecht.nl](mailto:mr.ooginal@spoutrecht.nl)

## Leden van de MR

### ***Personeelsgeleding***

Alex Ennen, leerkracht van BBA (2 dagen) en leerkracht ondersteuning (2 dagen)

“In mijn vorige carrière was ik lid van de MR van een grote organisatie. Ik heb dat als heel zinvol ervaren en gezien dat je als medewerker in de MR wel degelijk invloed kunt uitoefenen op het reilen en zeilen van de organisatie. Als lid van de MR van de Montessorischool hoop ik hetzelfde te kunnen doen, maar ook zal ik mijn ervaring uit het bedrijfsleven in deze positie inzetten voor het succes van de school.”



Wendelmoet Kuipers, al 17 jaar werkzaam op de montessorischool als leerkracht van de Leren lerenklas en begaafdheidsspecialist. “Ook werk ik voor de Magis-groep, een bovenschoolse verrijkgingsgroep die bij ons op school gegeven wordt. Daarnaast heb ik een dochter in de middenbouw, Lucie, en ook mijn twee oudere kinderen hebben hier op school gezeten.

In de vergaderingen van de MR komt zo ongeveer alles wat belangrijk is voor de lange termijn-ontwikkeling van school voorbij: allerlei plannen, voornemens, personeelsbeleid, samenspel met de omgeving zoals de gemeente, de invloed van actuele ontwikkelingen op het dagelijkse reilen en zeilen op school. Het is heel erg boeiend en zinvol om hier met elkaar over te praten en visie over te vormen, daarom zit ik al heel wat jaren met veel plezier in de MR.”



Ilse Swank; sinds vijf jaar werkzaam als leerkracht, momenteel drie dagen per week in de bovenbouw.

“Mijn eigen kinderen wonen al zelfstandig. Toen zij nog naar de basisschool gingen zat ik in de MR van hun school als oudergeleding. Naast mijn werk als leerkracht houd ik van fotograferen en werk ik op een wijngaard. Van fotograferen op de wijngaard word ik natuurlijk heel blij.

Ik vind het belangrijk goed te communiceren met de achterban. Graag nodig ik iedereen uit om kritisch te blijven kijken naar alle ontwikkelingen binnen de school. Met z'n allen vormen en maken we de school. Ik denk en hoop dat we met deze medezeggenschapsraad een nuttige bijdrage aan een prachtige school kunnen leveren, waarin iedereen zich thuis voelt."



### ***Oudergeleding***

Geerten de Goede, vader van Fenne (7jr, MBB), Maurits (5jr, OBA) en Olivier (3jr, vanaf april OBC) en ik ben getrouwd met Florentine.

"Ik ben werkzaam bij de VO-raad en PO-Raad als projectleider Informatieproducten Passend Onderwijs. Sinds september 2020 zit ik in de MR.

De reden dat ik mij verkiesbaar heb gesteld voor de Medezeggenschapsraad (MR) is dat ik het belangrijk vind om als ouder een bijdrage te kunnen leveren aan het goed functioneren van de school van mijn kinderen. Door de kennis en ervaring die ik dagelijks via mijn werk op doe over het onderwijs kan ik een doordachte bijdrage leveren aan de beslissingen en adviezen die de MR op verschillende onderwerpen moet geven.

Gezamenlijk met mijn mede-MR-leden werken we aan een veilige en prettige school voor alle kinderen en personeel."



Caroline Verlee\*, moeder van Raphael (10j, BBC) en Laura die inmiddels naar het VO gaat. "Ik hou me bij SterkVO bezig met passend onderwijs.

Sinds 2018 ben ik ouderlid in de MR. Door mijn werk merk ik elke dag hoe belangrijk de basis is die kinderen op de basisschool meekrijgen en daarom denk ik vanuit mijn kennis van en ervaring met onderwijs graag mee met het team van OBS Oog in Al om onze kinderen die goede, stevige start van hun schoolloopbaan te bieden."



Sanne Hekman, moeder van Lena (groep 4) en getrouwd met Peter.

"Ik werk als freelance communicatieadviseur en als kindercoach. Ook geef ik gelukslessen op basisscholen.

Het woord 'verbinding' is heel belangrijk in de opvoeding aan mijn dochter. Verbinding tussen ons als gezin, verbinding met de mensen die ons dierbaar zijn. Ook zoek ik graag verbinding met de school, met de leerkrachten en met andere ouders. Door lid te zijn van de MR kan ik deze verbinding nog meer handen en voeten geven."



\*Caroline gaat de MR na dit schooljaar verlaten. Meteen aan het begin van het nieuwe schooljaar stellen we haar vervanger aan u voor.

## **Speerpunten MR 2021/2022**

### ***Het sociaal welbevinden van onze leerlingen***

Het sociaal welbevinden van onze leerlingen is iets wat we als MR graag met regelmaat op de agenda willen zetten. De inspectie beoordeelde dit onderdeel met een voldoende, waar we erg blij mee zijn. Maar het neemt niet weg dat we dit onderwerp als MR belangrijk vinden en graag zo nu en dan onder de aandacht brengen.

Tijdens de MR-vergadering op 13 oktober 2021 verduidelijkt de directeur wat de procedures zijn binnen de school die bijdragen aan een veilig leer- en leefklimaat. PMR geeft aan dat de NPO gelden veelal besteed worden aan het verbeteren van didactische vaardigheden. Maar het is ook zo belangrijk om als team aandacht te blijven houden voor de sociaal emotionele ontwikkeling van kinderen en de veiligheid op school. Door druk op resultaten rondom spelling/lezen/etc. verschuift dit soms naar de

achtergrond. De directeur gaat onderzoeken of er ruimte voor dit thema gemaakt kan worden op een studiedag of op een ander moment.

Aandachtspunt vanuit de MR richting directie was om goed zichtbaar te maken aan ouders wat er wordt gedaan aan preventie (bij pesten bijvoorbeeld) en welke protocollen er zijn waarmee we de school zo veilig mogelijk houden.

Tijdens de MR-vergadering van 20 januari 2022 hebben we als vervolg hierop met elkaar verder gesproken over het pedagogisch klimaat. De directeur deelde met ons protocollen die betrekking hebben op het pedagogisch klimaat. Ze geeft aan dat ouders deze kunnen ontvangen indien ze daar behoefte aan hebben. Als MR constateren we op dat moment dat het pedagogisch klimaat meer is dan alleen protocollen. We willen hier als MR graag meer visie op ontwikkelen. Helaas is dat nog niet gebeurd in de vergaderingen die volgden dit schooljaar. Daarom willen we het opnieuw op de agenda zetten voor najaar 2022.

### ***Communicatie vanuit de school en de MR***

Vanuit ouders vangen we signalen op dat zij niet altijd goed weten wat de MR doet (wat taken en verantwoordelijkheden zijn), wie er plaats heeft in de MR en hoe ze ons kunnen bereiken. Afgelopen schooljaar hebben we hier actie op ondernomen door het updaten van de [informatie op onze webpagina](#). Hieraan gekoppeld hebben we een nieuwsbericht opgenomen in de nieuwsbrief die naar alle ouders verstuurd wordt.

Daarnaast hebben we een gesprek gehad met een afvaardiging van ouders (januari 2022) n.a.v. een brief die zij gestuurd hebben aan SPO Utrecht. Dit gesprek had een andere aanleiding, maar ontpopte zich tegelijkertijd tot een gesprek waarin we meer konden vertellen over onze rol bij bepaalde processen en besluiten. Ouders koppelden terug dat ze dit prettig vonden. Voor ons aanleiding om ouders met meer regelmaat (via de nieuwsbrief) uit te nodigen om signalen met ons te delen per mail of in een persoonlijk gesprek.

In de laatste nieuwsbrief van schooljaar 2021/2022 plaatsen we opnieuw een nieuwsbericht vanuit de MR: dit keer met een oproep voor een nieuw lid van de OMR. In dit bericht brengen we onze taken en samenstelling ook opnieuw onder de aandacht.

Ons doel is om in schooljaar 2022/2023 met meer regelmaat te communiceren via de nieuwsbrief. De 'basis' staat nu (algemene info op website), dus hier kunnen we naar blijven verwijzen. Dit gekoppeld aan een nieuwtje over bijvoorbeeld adviezen die we hebben gegeven, gesprekken die gevoerd zijn of het ophalen van signalen.

### **Vergaderingen en onderwerpen**

Dit schooljaar is de MR zeven keer bij elkaar gekomen voor een regulier overleg. De data en notulen:

[Notulen MR-vergadering 23 september 2021](#)

[Notulen MR-vergadering 13 oktober 2021](#)

[Notulen MR-vergadering 24 november 2021](#)

[Notulen MR-vergadering 20 januari 2022](#)

[Notulen MR-vergadering 06 april 2022](#)

[Notulen MR-vergadering 18 mei 2022](#)

## [Notulen MR-vergadering 20 juni 2022](#)

### **Instemming en/of vaststelling**

Schoolgids 2022/2023: Instemming

Schoolplan: Instemming

Werkverdelingsplan: Instemming

Vakantierooster: Instemming

### **Advies en/of besproken**

Jaarplan school: Advies

Begroting school: Advies

### **Werving nieuwe directeur**

Vanaf oktober 2021 zijn we als MR betrokken bij het werven van een nieuwe directeur. Meteen werd duidelijk dat er vanuit de MR één of twee leden plaats zullen nemen in de sollicitatiecommissie. Als MR hebben we ook meegekeken en geadviseerd over de wervingstekst (op basis van input vanuit het team). SPO Utrecht heeft in het najaar van 2022 een vacature uitgezet voor de functie van directeur, voor o.a. de Montessorischool. Helaas zijn hier geen geschikte sollicitanten op aangetrokken.

In januari 2022 is de werving van een nieuwe directeur opnieuw agendaonderwerp van de MR vergadering. Vanuit SPO Utrecht wordt voorgesteld om de werving op te schuiven naar de zomer van 2022. Mede omdat er nu – gezien het inspectiebezoek van januari 2022 en het daarop volgende rapport met verbeterpunten – behoefte is aan rust en stabiliteit. Dit kan mede bereikt worden door het aanblijven van de huidige interim directeur. Als MR onderschrijven we dit belang, maar weten we ook dat het werven van een nieuwe directeur lang kan duren. Daarom vanuit de MR het verzoek om toch al eerder te starten met de werving van een nieuwe directeur. Vanuit SPO Utrecht is uiteindelijk – na uitgebreid gesprek met de MR – besloten om in september 2022 te starten met de werving. Interim directeur Natalie de Baat zal in ieder geval tot januari 2023 aanblijven om uitvoering te geven aan het verbeterplan en het team hierbij te begeleiden en ondersteunen.

### **Inspectiebezoek**

Op 13 januari bracht de inspectie een bezoek aan onze school. De bevindingen zijn eind januari 2022 door de directie aan de MR gepresenteerd en twee weken later aan de ouders.

Het overkoepelende oordeel van de inspectie is 'onvoldoende' en daar waren we best van onder de indruk. Hieronder vindt u de beoordeling en licht de directie we puntsgewijs toe wat dit betekent.

1. Aanbod: voldoende, met een herstelopdracht
2. Zicht op ontwikkeling en begeleiding: onvoldoende
3. Pedagogisch en didactisch handelen: voldoende, met een herstelopdracht
4. Veiligheid: voldoende
5. Sturen, kwaliteitszorg en ambitie: voldoende, met een herstelopdracht

#### Ad 1) *Aanbod*

Verouderde lesmethodes, verschillende lockdowns en periodes van afstandsonderwijs hebben ons de afgelopen jaren doen inzien dat ons onderwijsaanbod te schraal was. Daarom hebben we veel lesmethodes voor de elementaire vakken taal, lezen en rekenen vervangen. We hebben Veilig Leren Lezen in groep 3 aangeschaft, Atlantis in groep 4 en 5, Nieuwsbegrip in groep 6 t/m 8 en Getal en Ruimte Junior in de hele school. Ook is de Taal: doen! Kast in alle midden- en bovenbouwgroepen geïmplementeerd.

Ontwikkeling is nodig bij:

- Een beredeneerd en doelgericht passend aanbod voor kinderen voor wie Nederlands de tweede taal is, spelling, en technisch lezen en Engels in de bovenbouw.

#### Ad 2) *Zicht op ontwikkeling en begeleiding*

De afgelopen tijd hebben we hard gewerkt aan de zorgstructuur op onze school. We observeren en nemen structureel toetsen af om de ontwikkeling van iedere leerling in kaart te brengen en daarop aan te sluiten in ons onderwijsaanbod.

Ontwikkeling is nodig bij:

- Planmatiger, doelgerichter en pro-actiever werken vanuit een diepte-analyse. Dit vereist kennis en tijd om inhoudelijke analyses te maken. Dus van curatief (achteraf helpen) naar preventief (zorgen dat geen achterstand ontstaat) handelen.

#### Ad 3) *Pedagogisch en didactisch handelen*

De inspectie heeft een plezierig en ondersteunend pedagogisch klimaat gezien, met een rustige werksfeer. Er worden groepsinstructies gegeven en de leerlingen worden hier actief bij betrokken.

Ontwikkeling is nodig bij:

- Het schoolbreed versterken van de effectieve instructievaardigheden, passend bij de onderwijs- of begeleidingsbehoefte van ieder kind.

#### Ad 4) *Veiligheid*

Deze standaard voldoet aan de wettelijke vereisten en daar zijn we ontzettend blij mee. Je veilig voelen is immers een voorwaarde om tot leren en ontwikkeling te komen.

#### Ad 5 - 6 - 7) *Sturen, kwaliteitszorg en ambitie*

De inspectie heeft terecht opgemerkt dat we zicht hebben op onze tekortkomingen in de onderwijskwaliteit en stappen hebben gezet om dit te verbeteren. Er is een open cultuur, waarin we samen willen leren. Van én met elkaar. En dat gaat ons ook lukken, want er is veel expertise op onze school aanwezig.

Ontwikkeling is nodig bij:



· Afstemming van afspraken en aanbod, en komen tot een prioritering in de veelheid van ontwikkelwensen. Ouders hierin meenemen middels een goede informatievoorziening.

### *Verbeterplan*

Direct na de terugkoppeling van bevindingen heeft de directie samen met het team een verbeterplan opgesteld. De uitgangspunten van dit plan zijn visie, focus en rust, en wordt mede door het bestuur van SPO Utrecht en de Vliegende Brigade van de PO-raad begeleid.

### *Visie*

OBS Oog in Al is een Montessorischool. Dat willen we graag en in volle overtuiging blijven. Maria Montessori heeft ons geleerd hoe we de grondgedachte 'Help mij het zelf te doen' in ons onderwijs kunnen vormgeven. Hierbij zijn onze bekende 5 pijlers samengevoegd tot vier kernwaarden. Deze waarden vormen samen onze visie: *Veiligheid – Vrijheid – Vertrouwen – Voorbereid*

### *Focus*

De bevindingen van de inspectie zijn herkenbaar voor ons. In de veelheid aan activiteiten en plannen, gecombineerd met de waan van de dag is het belangrijk focus te houden. Het verbeterplan moet ons helpen te komen tot een prioritering, waarbij iedereen in de school weet wat er van hem of haar verwacht wordt. De focus op het onderwijsproces start in groep 1 en loopt door tot en met groep 8. Hiermee zal de doorgaande lijn geborgd worden. Dat doen we niet alleen. Hierbij worden we begeleid door AVE.IK, een externe Montessori organisatie met specialisten die veel kennis meebrengen op het gebied van modern Montessorionderwijs en menig school succesvol hebben begeleid naar betere resultaten.

Met elkaar blijven we in gesprek over wat 'goed onderwijs' is en wat dat vraagt aan pedagogisch en didactisch handelen. 'Good practices' delen we met elkaar door klassenbezoeken af te leggen, zowel bij collega's op onze eigen school als op krachtige Montessorischolen in ons land. Afspraken die we maken en vastleggen, komen we na.

### *Rust*

De afgelopen jaren zijn onrustig geweest voor het team, de kinderen en de ouders. Dit was het gevolg van de pandemie en de vele directiewisselingen. In zo'n roerige tijd is het moeilijk om focus te houden op wat ertoe doet en samen zorg te dragen voor afspraken naar een goede doorgaande lijn. Daarnaast hebben we geconstateerd dat de nodige vakdidactische vernieuwingen zijn gerealiseerd met het oog op een goede cognitieve ontwikkeling van onze kinderen, maar dat deze onvoldoende begeleid zijn ingevoerd. Er is te weinig oog geweest voor de hiermee samenhangende en benodigde ontwikkeling van de professional in de groep.

In schooljaar 2020-2021 heeft het team de eerste stappen gezet naar verbetering. Er ligt een jaarplan dat vervolg heeft gekregen en er ligt de opdracht tot herstel door de inspectie. Het bestuur van SPO Utrecht wil de rust die er nu is continueren, zodat de weg naar verbetering geborgd is. Vanuit dit beoogde fundament kan een vaste en ervaren

directie vervolg geven. Hiervoor wordt in afstemming met de Medezeggenschapsraad na de zomer van 2022 een wervingsprocedure gestart.

### **Corona**

Ook binnen de MR en met de directeur hebben we het tijdens overlegmomenten gehad over corona en wat alle ontwikkelingen doen met leerlingen, leerkrachten en ouders. We hebben het o.a. gehad over het feit dat er lange tijd geen ouders in de school mochten/konden komen. In oktober 2021 hebben we de directeur daarbij als advies meegegeven:

- Ga met enkele ouders (bijv. uit de MR) in gesprek om te horen hoe zij tegen deze maatregel aankijken. Zo geef je het signaal af dat de inbreng van ouders belangrijk is voor het maken van dergelijke keuzes;
- Communiceer op korte termijn met ouders waarom deze keuze gemaakt wordt (op veel andere scholen in Utrecht mogen ouders in de ochtend wel naar binnen en hier wordt op het schoolplein over gesproken);

Inmiddels (juni 2022) is er gelukkig weer de situatie dat ouders weer in de school aanwezig mogen zijn.

### **Extra handen in de klas**

In november 2021 is er tijdens de MR vergadering o.a. gesproken over het feit dat er behoefte is aan extra handen in de klas. De PMR heeft als vervolg hierop bij collega's nagevraagd hoe zij extra ondersteuning in de klas idealiter voor zich zien.

Sinds maart 2022 zijn er wekelijks 2 flex-leerkrachten ingezet op woensdag t/m vrijdag, die leerkrachten in hun groep hebben vervangen bij ziekte en/of ontwikkeltaken. Dit heeft gezorgd voor ontlasting bij het team en directie.

### **Communicatie directeur en ouders**

Op 11 mei vond er een gesprek plaats met drie ouders, de interim-directeur en beide bestuursleden van SPO Utrecht n.a.v. een brief van ouders, waarin zij hun zorg hebben geuit over de huidige situatie op de school. Daarbij ging het met name over de contacten en communicatie tussen school en ouders, de werving van een nieuwe directeur en de relatie tussen verbeterplan (herstelopdracht) en de Montessorivisie. Een vertegenwoordiger van de MR kon helaas niet aanwezig zijn. Wel heeft de MR dit onderwerp met ouders besproken tijdens een online overleg in januari 2022, kort na het versturen van de brief namens de ouders.

Ze hebben een open gesprek gevoerd over de huidige situatie en de zorg die de ouders hebben. Zij hebben dit toegelicht en de interim-directeur heeft hierop gereflecteerd en gereageerd. Vervolgens hebben zij gezamenlijk een aantal afspraken/intenties/aandachtspunten benoemd. Een verslag van dit gesprek (incl. afspraken en aandachtspunten) werd ter plekke gedeeld met de MR leden.