

Notulen medezeggenschapsraadvergadering d.d. 25 juni 2026		
Aanvang	19:00u	
Locatie	Stella Maris College	
Technisch voorzitter	Dhr. A. Harings	
Aanwezig	Personeel	Dhr. F. Mores, mevr. E. Waber, dhr. A. Harings, mevr. V. Aussems, mevr. J. Cremers, dhr. H. Coenen
	Ouders	mevr. W. Thomassen, mevr. T. Lardinois
	Leerlingen	Dhr. L. Moolhuijsen, mevr. Rouschop
	Directie	Mevr. B. Westera, mevr. Winands, dhr. Vraets, mevr. Collaris
	Ambtelijk secretaris	dhr. Z. Roijackers
Afwezig	Mevr. E. ten Kate (leerlingen) en dhr. J. Molling (ouders)	

1.	Opening van de vergadering door de voorzitter om 19:00 uur.
2.	Vorbereiding overleg directie
3.	Start overleg met directie om 19:45u.
4.	Bespreking lopende zaken
a.	Formatie en vacatures Vandaag zijn de laatste, op dit moment bekende, vacatures ingevuld. Er komen ca. 10 nieuwe collega's. we nemen afscheid van een handjevol collega's. Tijdens rapportvergaderingen is het definitief aantal klassen pas bekend.
b.	Verbeterplan registratie inschrijvingen/aanwezigheid StellUur Dhr. Vraets heeft dit schriftelijk beantwoord. Hiermee lijkt het probleem verholpen.

5. Uitwerking voorstel dakpanklassen		
Overwegingen van de raad:	I.	Wat zijn de concrete plannen m.b.t. scholing differentiatie en toetsing?
	II.	De inzet van de docentcoaches voor het versterken van vaardigheden m.b.t. differentiëren schuurt met de afspraken over deze taak; deze zouden vraag-gestuurd werken en niet vanuit de organisatie gestuurd worden.
	III.	Dit voorstel betekent een cultuurverandering; niet het versterken van waar je al goed in bent, maar het opzoeken van de elementen waar je minder sterk in bent. Hoe wordt dit aangestuurd?
	IV.	T.a.v. pag. 7 – 'goed' kan beter 'helder' worden. 'schoolleiders' wordt 'secties' voor toetskwaliteit.
	V.	Bij 'wie' ontbreken de decanen.
Reactie directie:	I.	Er lopen gesprekken m.b.t. scholing toetsing. Voor differentiatie wordt breder bekeken: wat is collectief nodig, wat is eigen verantwoordelijkheid en wat kan in andere samenstelling? Als mensen zelf op zoek gaan naar een invulling, ervaren ze dit vaak als veel zinvoller. Dit wordt in de komende PMR-vergadering besproken.

	II. Het gaat er vooral om dat mensen weten dat ze ook met deze vragen bij docentcoaches terecht kunnen. III. De directie is ook gaan evalueren over hun eigen rol; als we weer hetzelfde doen, krijgen we ook hetzelfde. Wat kunnen we anders doen? Aanspreken van eigen motivatie en regie kan hierbij helpen. IV. Akkoord. V. De decanen zijn betrokken, maar het gaat er hier om wie de controle heeft.
Besluit MR	<i>Instemming MR. Graag wordt de MR gedurende volgend schooljaar meegenomen in de implementatie van de heterogene brugklas.</i>

6. Personeelsbeleid	
Overwegingen van de raad:	I. Kan ook beleid voor nieuwkomers in het onderwijs toegevoegd worden? Hoe behouden we jonge/nieuwe docenten voor het onderwijs? II. Is er ook aandacht voor generatiegebonden verschillen? Jonge collega's hebben mogelijk andere behoeften dan bestaande docenten. III. Een docent heeft naast lessen ook taken. Hoe gaan we daarmee om bij tussentijdse uitval? Met name bijvoorbeeld mentoraat. IV. Zijn er criteria voor het bieden van een vaste aanstelling aan het einde van een beoordelingstraject? V. Hoe wordt omgegaan met VPK's met vast contract? VI. De regeling voor gezinnen m.b.t. 1 roostervrij eerste uur betreft een pilot, geen vast beleid.
Reactie directie:	I. Mevr. Westera gaat onderzoeken hoe de cijfers zijn wat betreft uit het onderwijs stromen van nieuwkomers op onze school. Het beleid wordt tegen het licht gehouden en zal worden toegevoegd. Als we weten wat nu goed werkt, kunnen we dat behouden en uitvergroten. II. Uit onderzoek van VOION blijkt dat het in het werk meerwaarde kan opleveren als je nieuwe/jonge mensen vraagt wat zij meebrengen; hoe kunnen we dat vervolgens inzetten in de organisatie? III. Wordt uitgewerkt. IV. Leskwaliteit en mentoraat staan bovenaan. Er vinden ook lesbezoeken plaats. Het hoeft niet perfect te zijn, maar er wordt gekeken hoe mensen omgaan met feedback. Er is een beoordelingsformulier voor het beoordelingstraject. Wettelijk zijn er ook hele strenge afspraken over het niet-verdergaan met mensen na een reguliere tijdelijke aanstelling. Waar mogelijk wordt na een jaar een vast contract gegeven. V. De lesbezoeken vinden hier ook plaats en er wordt ook feedback gegeven, maar deze mensen hebben al een vast contract. Als het niet zou passen, kan daarover ook het gesprek gevoerd worden. VI. Wordt aangepast. Er is ca. 12-14 keer gebruik van gemaakt.
Reactie MR	<i>De raad is blij met het aangeboden stuk en ziet graag de uitwerkingen tegenmoet.</i>

7. Schooljaarplan 2026/2027	
Overwegingen van de raad:	I. Evaluatie pedagogisch en didactisch handelen lijken wat rooskleurig. Een wat kritischer blik zou passend zijn. Bepaalde gesprekken die in de PMR gevoerd zijn, zijn niet terug te vinden in dit stuk. Denk aan studiedagen en 5V's. In de evaluatie kan meer worden ingezet op resultaten/uitkomsten van inzet. II. Bij pedagogische aanpak zouden meetbare gegevens wenselijk zijn. Welke impact heeft de pedagogische visie gehad op incidenten? III. De 5V's zijn onlangs besproken. Wat wordt hiermee gedaan? IV. T.a.v. inclusie p.15 ; doorontwikkelen leren-leren lijkt op de tekst van vorig jaar. Klopt het dat dit heeft stilgelegen? V. Basisvaardigheden digitale geletterdheid; wat is de relatie tussen VABOK en digitale geletterdheid? VI. Basisvaardigheden taal; hier wordt gesproken over de checklist beantwoorden toetsvragen. Dit is afgelopen jaar met de secties besproken en is stil komen te liggen. Is hierin iets veranderd? VII. De podcastruimte lijkt minder te worden gebruikt – in tegenstelling tot wat vermeld staat. Dit lijkt te maken te hebben met het wegvallen van de ondersteuning. VIII. In de curriculumherziening valt nog winst te behalen m.b.t. HB. IX. Kan de directie een tijdpad schetsen voor de ontwikkelpunten m.b.t. de curriculumherziening? X. Kan de OMR betrokken worden bij versterking ouderparticipatie?
Reactie directie:	I. De directie pakt dit op. II. Wordt aangeleverd. III. De directie pakt dit nu op en komt hier op terug. IV. Dit wordt inderdaad volgend jaar opgepakt vanuit maatwerk. V. De VABOK is een subsidie die het MBO kon aanvragen, indien ze samenwerkten met VO en HBO. Een van de doelen was een doorlopende lijn in het onderwijs. Er was best veel geld en tijd beschikbaar. Daarom is ervoor gekozen in te zetten op het ontwikkelen van digitale geletterdheid. VI. Verschillende secties zijn hier wel mee verder gegaan. Niet overal, maar daar waar het wel is uitgerold, blijft de directie dit steunen. Over eventuele bredere uitrol zal het gesprek gevoerd moeten worden. VII. In het begin moesten er ook meer podcasts gemaakt worden. Bij CKV en PWS is er wel degelijk een toename. VIII. Wordt uitgewerkt. IX. Ligt klaar; wordt in september aangeboden. X. Daar maakt de directie graag gebruik van! Mevr. Westera zoekt contact met mevr. Lardinois.
Besluit MR	<i>De raad ziet graag een uitwerking ten aanzien van de besproken punten, waarbij er over de hele linie extra aandacht wordt besteed aan een kritische reflectie ten aanzien van de te evalueren doelstellingen.</i>

8. Schoolgids 2026/2027	
Overwegingen van de raad:	I. Kan de directie duiden welke delen veranderd zijn?
Reactie directie:	I. Er is heel veel veranderd, dus dat is lastig. Tussen de aangeleverde versie en de laatste versie zullen de wijzigingen inzichtelijk gemaakt worden.

9. MJR 2027 t/m 2030	
Mededelingen directie:	De toelichting is volgende week gereed. Deze wordt met de MR gedeeld. Ter vergadering wordt een overzichtje gedeeld. Het tekort van 300k voor dit boekjaar was voorzien en wordt bekostigd vanuit de reserve van ca. 2 miljoen. Combinatie kleine BB en groei leiden tot een tekort i.v.m. t-1-bekostiging. Vanaf 2028 is er goed gekeken naar de cijfers. We zouden de min in duiken, dankzij een afname in bb/bk-leerlingen. De fte's waren doorgetrokken, maar deze klassen zijn kleiner. Dat leverde een afwijking op. Dit is nu hersteld. We staan nu op het punt om een stabiele school te worden. We moeten nu kijken hoe we dat blijven en niet te veel geld gaan uitgeven op de langere termijn. De inzet van de reserve wordt na 2027 onderwerp van gesprek. Alle wensen op personeelsgebied, investeringen vanuit secties en grote facilitaire investeringen kunnen ingewilligd worden. Er wordt ook iets gedaan aan klimaatbestendig bouwen. Wordt in september geagendeerd.

10. Analyse door- en uitstroom	
Overwegingen van de raad:	I. De raad mist een inhoudelijke analyse van oorzaken van terugtrekking van het CE. Dan kunnen we pas kijken wat we eraan kunnen doen. In de actielijst staat concreet waar de MR behoefte aan heeft. II. Voor uitstroom naar ander onderwijs en uit- en afstroom tussentijds staat in de actielijst een concrete behoefte. Hierin is nu niet voorzien. III. Kan er iets gezegd worden over de voorlopige uitslagen van het CE?
Reactie directie:	I. Wordt inzichtelijk gemaakt door de directie. We wachten dit examentraject af. Er zijn leerlingen die een maatwerktraject volgen, wat kan leiden tot een niet-afronden van het CE. Bij basis-kader is er sprake van een stabiele groep op wie dit van toepassing is. II. De directie had dit niet scherp – wordt aangeleverd. III. Eerste tijdvak is heel mooi verlopen. 91% geslaagd. Tijdvak 2 wachten we af.
Reactie MR	<i>De raad ziet graag de gevraagde analyses tegenmoet.</i>

11. Positie filosofie onderbouw	
Overwegingen van de raad:	I. In welke periode kunnen we dit agenderen?

Reactie directie:	I. De lessentabel moet in januari klaar zijn. In oktober/november eerste keer agenderen.
-------------------	--

12. Conceptjaaragenda 2026/2027	
Overwegingen van de raad:	I. De sportdag wordt telkens op woensdag gepland. Dat geldt voor meerdere extra activiteiten. Daarmee belast je telkens dezelfde groep docenten. Kan naar een alternatief gekeken worden? II. De dinsdagmiddagen worden als te vol gezien. Kunnen we afspreken dat we bij tussentijdse calamiteiten en ontwikkelingen de dinsdag ontzien?
Reactie directie:	I. De directie onderzoekt de mogelijkheden. II. Dat wordt per casus afgewogen, maar een harde afspraak is lastig.
Besluit MR	Positief advies MR.

13. Verzuimcijfers
-

14. Mededelingen directie
- Morgen sluit de school i.v.m. code rood. - Volgende week vindt een afspraak plaats voor de verbouwing. Projectleider en architect worden op dit moment aanbesteed. Volgens planning is de verbouwing in 2028 gereed. - Mevr. Westera dankt de MR voor de samenwerking en bedankt in het bijzonder de leden die afscheid nemen. - We prikken twee data voor een bijeenkomst met de directie en MR om samen tot verdieping te komen.

15. Rondvraag (beantwoording cursief)
-

16. Verslag vorige vergadering
Akkoord.

17. Besluitvorming MR	
i. Uitwerking dakpanklassen ii. Schooljaarplan 2026/2027 iii. Personeelsbeleid iv. Analyse af- en uitstroom v. Conceptjaaragenda 2026/2027	i. Instemming MR. Graag wordt de MR gedurende volgend schooljaar meegenomen in de implementatie van de heterogene brugklas. ii. De raad ziet graag een uitwerking ten aanzien van de besproken punten, waarbij er over de hele linie extra

	aandacht wordt besteed aan een kritische reflectie ten aanzien van de te evalueren doelstellingen.
iii.	De raad is blij met het aangeboden stuk en ziet graag de uitwerkingen tegenmoet.
iv.	De raad ziet graag de gevraagde analyse tegenmoet.
v.	Positief advies MR.

18. Mededelingen PMR
Komende dinsdag vindt het laatste overleg met de directie plaats.

19. Mededelingen GMR
Heeft reeds in de interne vergadering plaatsgevonden.

20. Mededelingen / Rondvraag
Na de vakantie wordt een datumprikker gestuurd voor een etentje in oktober.

Sluiting van de vergadering om 21:40u.

Medezeggenschapsraad

Aan: MR Stella Maris College

Meerssen, 22 mei 2026

Betreft: Antwoorden schriftelijke vragen MR t.b.v. vergadering 25 juni aanstaande

Geachte MR,

Voor u ligt het overzicht van de antwoorden op de schriftelijke vragen van de Medezeggenschapsraad ter voorbereiding op de vergadering van 25 juni aanstaande.

Met vriendelijke groet,
Belinda Westera
Rector

1. Uitwerking dakpanklassen

A. Overzicht 'Als een leerling tussentijds overstapt gedurende leerjaar 2.....':

- Foutje in titel: 'tussentijdse' --> 'tussentijds'

- Foutje in titel boven 2e tabel: 'leerjaar 3' --> 'leerjaar 3'

Passen we aan.

Bij het voorstel havo3 -> mavo4 staat dat besluitvorming in P3 zal plaatsvinden. Is het mogelijk dat leerlingen dan bij een "definitieve besluitvorming" in P3 al kunnen beginnen met PTA-gerelateerd maatwerk? En wie is er in dat geval in de lead om de leerling hierbij te begeleiden/sturen?

Dat is mogelijk. Om dit goed in kaart te brengen en alle betrokkenen mee te nemen in het proces, hebben we hiervoor het overstapformulier tijdens leerjaar 3 ontwikkeld. De LECO heeft hierin de lead.

B. Bij de planning van de ontwikkeling in het huidige schooljaar staat dat de secties wat determinatie en toetsing betreft concrete afspraken moeten maken over 6 zaken. De secties zijn hier niet in meegenomen voor het vormgeven van de PTD's. Hoe kan hier voor de invoering van het PTD nog op ingespeeld worden?

Dit komt jaarlijks terug als de secties hun PTD's/PTA's plannen. Dit is alleen nu beschreven in de tijdlijn. Determinerende toetsing staat op de planning voor het komend schooljaar.

C. Bij de acties eind sj2526-start sj2627 gaan punt 1 en 2 over de risicoleerlingen. Dit is ook goed opgenomen in de planning verderop in het document.

-Echter staat nergens wie de lead heeft in het vormgeven van de lijst.

De leco's

-En zijn de leco's ter voorbereiding op de voorbesprekingen van de leerlingbesprekingen hierover geïnformeerd?

Ja, de leco's zijn immers in de lead.

-Kan in de planning+jaaragenda al de specifieke datum voor de "extra leerlingbespreking" opgenomen worden om dit punt te waarborgen?

In de jaaragenda zijn teammiddagen opgenomen waarop leerling- en klasbesprekingen kunnen plaatsvinden. De leco's nemen hierin het initiatief.

D. In het overzicht van de risico's staat dat de differentiatie in de lessen onderdeel wordt van de sectievergaderingen. Los van de soms al volle agenda's van deze overleggen, is het de vraag of het daar kwalitatief voldoende gewaarborgd wordt. Is het wenselijk en ziet het MT mogelijkheden om dit prominenter een plek te geven gezien het belang van differentiëren?

Het is een bewuste keuze om het onderwerp differentiëren terug te laten komen in diverse bijeenkomsten van de professionals, in dit geval de docenten. We zien dit als onderdeel van het eigen vak en daarmee vakmanschap van de docent. Graag bespreken we dit thema (vakmanschap en eigenaarschap) als los item binnen de MR of PMR. We zien dit als een breder onderwerp.

2. Personeelsbeleid

A.

- Foutje op pagina 7 onder het kopje 'duur', 2e regel: 'college' --> 'collega', Passen we aan.
- Foutje op pagina 8 onder het kopje 'Teacher Leadership (OP)', 4e regel 'met e van elkaar' --> 'met en van elkaar'.

Passen we aan.

B. kan de MR ook een stukje ontvangen over hoe om te gaan met tussentijdse (al dan niet geplande/aangekondigde/voorzien) uitval van personeelsleden en hoe men omgaat met de gevolgen die dit met zich meebrengt voor bijvoorbeeld andere personeelsleden etc.?

Er wordt altijd eerst geschakeld met de sectieleider(s). Bij langdurige uitval van personeelsleden zijn er meerdere opties om tot een goede oplossing te komen. Dit gebeurt altijd in overleg.

- Een collega wil graag een uitbreiding.*
- De vacature uitzetten en een vervanger aantrekken.**
- Collega's binnen de sectie nemen allen tijdelijk enkele uren over.*

*overuren boven de -25 worden in het lopende schooljaar uitbetaald. Dit kan door middel van een tijdelijke uitbreiding of een eenmalige uitbreiding.

**Wanneer er een vacature uitgezet moet worden omdat de sectie niet alle uren op kan/wil vangen wordt er kritisch gekeken naar de vacatureomvang zodat de vacature aantrekkelijk is voor mogelijke kandidaten.

Wanneer er geen vervanger gevonden kan worden wordt er samen met de sectieleiders gekeken naar een mogelijke oplossing. Dit kan in uitzonderlijke gevallen leiden tot een aanpassing in de lessentabel.

3. Schooljaarplan

A. Is het misschien een idee om de oudergeleding van de MR in contact te brengen met de ouderraad en misschien kunnen zij samen bijdragen aan het vergroten van de ouderparticipatie (pagina 23)? Als we elkaar beter kennen, kunnen we de samenwerking ook gemakkelijker opzoeken.

Een goed idee, goed om te bekijken wat beiden nodig hebben om samen te komen.

B. In de evaluatie van burgerschap is Qompas niet vermeld. Hoe kijkt het MT naar het invoeren van Qompas het afgelopen schooljaar?

Positief. De eerste stappen voor komend schooljaar zijn gezet. In de evaluatie van het schooljaarplan nemen we de invoering van burgerschap in Qompas alsnog op.