



CNS



Jaarverslag 2019



De school waar uw kind
zich thuis voelt...

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Algemeen jaarverslag 2019
 - 1.1 algemeen
 - 1.2 Statuten, grondslag, identiteit, missie en visie
 - 1.3 Strategisch beleid
 - 1.4 Onderwijskundig beleid
 - 1.5 Beleid leerling ondersteuning
 - 1.6 Kwaliteitsbeleid
 - 1.7 Personeelsbeleid
 - 1.8 Geledingen
 - 1.9 Communicatie
 - 1.10 Financieel beleid
 - 1.11 Huisvesting
 - 1.12 Terugblik beleidsvoornemens
 - 1.13 Beleidsvoornemens en toekomst
2. Kwantitatieve gegevens leerlingen
 - 2.1 Leerlingen op teldatum
 - 2.2 Leerlingenverloop en prognoses
3. Sociaal jaarverslag 2019
 - 3.1 Inleiding
 - 3.2 Visie en organisatie
 - 3.3 Beleid
 - 3.4 Ziekteverzuim
 - 3.5 Verdeling naar leeftijdscategorie
 - 3.6 Klachten
4. Financiën
 - 4.1 Jaarrekening algemeen
 - 4.2 Financieel resultaat 2019
 - 4.3 Investerings en financieringsbeleid
 - 4.4 Kengetallen
 - 4.5 Continuïteitsparagraaf
 - 4.6 Treasury paragraaf
 - 4.7 Treasury verslag
5. Jaarverslag bestuur 2019
 - 5.1 Samenstelling
 - 5.2 Toezichhoudende functie
 - 5.3 Tot slot
6. Jaarverslag directieberaad
 - 6.1 Inleiding
 - 6.2 Structuur
 - 6.3 Onderwerpen
7. Jaarverslag GMR
 - 7.1 Samenstelling
 - 7.2 Onderwerpen
8. Jaarverslag scholen

Da Costaschool Nunspeet
Da Costaschool Elspeet
De Bron
Immanuëlschool
De Morgenster
Petraschool

CNS Nunspeet

(interim) algemeen directeur
De heer H. Norder
algemeendirecteur@cnsnunspeet.nl

Telefoon 0341 - 27 08 85
www.cnsnunspeet.nl

Bezoekadres
Eikbosserweg 45b
8071 XA Nunspeet

Postadres
Postbus 172
8070 AD Nunspeet

> Voorwoord

Hierbij bieden wij u het jaarverslag aan over het verslagjaar 2019 van onze Vereniging.

Dit verslag is bestemd voor onze leden aan wie wij verantwoording afleggen over het gevoerde beleid. Maar wij trekken het begrip verantwoording met dit verslag breder. Wij vinden het belangrijk om ook de ouders, de instanties, waarmee wij samenwerken en overige belangstellenden informeren over ons gevoerde beleid.

De Vereniging voor CNS te Nunspeet werkt aan Bijbels genormeerd kwaliteitsonderwijs in een veilige omgeving. Hier komen drie elementen naar voren:

- Bijbels genormeerd
- Kwaliteitsonderwijs
- Veiligheid

Het christelijk onderwijs op onze scholen is in overeenstemming met de doopbelofte van de ouders en een verlengstuk van de opvoeding thuis. De taak van de school is: de waarden en normen, die God ons leert in de Bijbel, doorgeven aan onze leerlingen.

Onze scholen zijn leergemeenschappen, waar het leren van de leerlingen de focus heeft van al onze medewerkers. Op onze scholen ontdekken de leerlingen dat ze in staat zijn hun kennis en (sociale) vaardigheden te vergroten. Maar ook voor onze medewerkers zijn onze scholen leergemeenschappen. Door samen te werken en samen te leren, zijn wij voortdurend bezig om onze onderwijskwaliteit op tot date te houden. Wij hebben veel vertrouwen in de leerkrachten. Van hen wordt verwacht, dat zij hun werk professioneel uitvoeren en zich blijvend ontwikkelen. Er wordt op onze scholen met bekwaamheid gewerkt en wij zijn tevreden over de behaalde resultaten. Een belangrijk speerpunt binnen de CNS. De andere aandachtspunten zijn een goede bedrijfsvoering, passend onderwijs en professionalisering van onze medewerkers. Internationalisering is binnen de CNS geen thema, waar de scholen mee bezig zijn en zeker nu met de coronacrisis zijn er geen voornemens om hier verandering aan te brengen.

Op onze scholen moeten de kinderen zich veilig voelen binnen hun groep door positieve contacten met medeleerlingen en leerkrachten in de onderlinge omgang en in de leeromgeving. Zo streven wij er naar de slogan waar te maken:

'De school waar uw kind zich thuis voelt.'

Veel mensen zijn bij onze Vereniging betrokken. Wij waarderen hun inzet en betrokkenheid zeer. Hierbij denken wij aan leerlingen, personeelsleden, ouders en leden van de Vereniging, maar ook aan andere belangstellenden. Ook het komende jaar zullen zij zich gemeenschappelijk inspannen om er een leerrijk jaar van te maken. Maar bij het opstellen van het jaarverslag is in 2020 de corona-crisis in alle hevigheid losgebarsten. Een onzekere tijd, met een ongewisse uitkomst.

Wij danken God voor al het goede, dat wij ontvangen. Wij vragen om met ons te blijven bidden om Gods zegen over het primair onderwijs in onze gemeente.

Namens het bestuur,

H. Norder
(interim) algemeen directeur

> Algemeen jaarverslag 2019

1.1 Algemeen

De organisatie wordt gevoerd in de vorm van een vereniging. De vereniging staat sinds 21 juli 1965 ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 40094225.

1.2 Statuten, grondslag, identiteit, missie en visie

De vereniging heeft als grondslag de Heilige Schrift als Gods Woord en de daarop gegronde belijdenis, uitgedrukt in de drie Formulieren van Enigheid. Leden van de vereniging en personeel in dienst van de vereniging betuigen schriftelijk instemming met de in Artikel 2 van de Statuten van de vereniging omschreven grondslag en het doel van de vereniging.

Missie

De Vereniging voor CNS te Nunspeet werkt aan Bijbels genormeerd kwaliteitsonderwijs in een veilige omgeving. Daarbij is de missie:

“Met de Bijbel als fundament ontwikkelen wij ons permanent”

Die missie wordt uitgewerkt in visie uitspraken:

1. De CNS scholen in Nunspeet willen vanuit een levende relatie met Jezus Christus leren van en met elkaar.
2. Als dynamische organisatie gaan we voor optimale ontwikkeling van de leerling.
3. De CNS scholen zijn veranderingsbereid, waarbij gestuurd wordt op kwaliteit.
4. Wij staan voor een open, eerlijke en initiatiefvolle communicatie.

Op de CNS scholen onderhouden wij een levende relatie met Jezus Christus door o.a. gebed, zang en Bijbels onderwijs. Van onze leerkrachten vragen we dat zij Jezus als hun Heer belijden en actief en praktiserend met hun geloofsovertuiging bezig zijn, wat blijkt uit het lidmaatschap van een christelijke geloofsgemeenschap. De navolging van Jezus Christus staat dagelijks centraal in ons onderwijs.

Ouders, school en kerk werken in het kader van geloofsoopvoeding samen. Twee maal per jaar organiseren we op de scholen een themaweek, waarin het thema wordt uitgewerkt in de Bijbellessen van die week. Zondags wordt het thema dan behandeld in de kerken in Nunspeet.

Wij creëren voor leerlingen en personeelsleden een veilige omgeving en werken in een klimaat van openheid en respect voor elkaar. Daarbij past een duidelijke structuur. Wij willen een dynamische organisatie zijn die gaat voor optimale ontwikkeling van de leerlingen. Elk kind gaat lerend een levensweg om tot zijn/haar bestemming te komen. Dat is Gods doel met zijn/haar leven.

Het onderwijs binnen CNS is innovatief. De scholen spelen gericht in op de veranderingen binnen de samenleving door ruimte te creëren voor ideeën en initiatieven. Hier wordt samen met andere scholen opgetrokken. Samen werken we aan de bewustwording dat elke medewerker een ambassadeur is voor zijn/haar school en voor de Vereniging voor CNS.

Onze scholen staan middenin de samenleving en de deuren staan open voor kinderen en ouders die ons fundament respecteren en als uitgangspunt hanteren bij de wisselwerking tussen school en thuis.

1.3 Strategisch beleid

In het strategisch beleidsplan van de Vereniging voor CNS te Nunspeet is op hoofdlijnen het beleid beschreven. Het strategisch beleidsplan 2014-2017 (2018) is door het bestuur vastgesteld en besproken

met de diverse geleidingen als GMR en directie. **“Met de Bijbel als fundament, ontwikkelen wij ons permanent”** is het uitgangspunt van het strategisch beleid. In het strategisch beleidsplan staan richtinggevend uitspraken over de verschillende beleidsterreinen. In 2019 zijn de eerste stappen gezet in het actualiseren van het strategisch beleid. In 2020 moet dit traject zijn afgerond.

Duurzaamheid (duurzaam ondernemerschap) is binnen de CNS een thema dat verschillende aanlegroutes kent. Denk hierbij aan de realisatie van een of meerdere nieuwe schoolgebouwen, zoals op korte en middellange termijn in beeld zijn. Maar ook in de onderwijsprogramma's, zoals worden aangeboden binnen de CNS. Maar ook de aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers is een thema waarin duurzaamheid centraal staat.

In de afgelopen jaren en ook in 2019 heeft de CNS te maken gehad met maatschappelijke en politieke omstandigheden die impact hebben op de vormgeving en de inhoud van het onderwijs van de CNS. Het huidige en ook het nieuwe strategisch beleidsplan moet hierop aansluiten. Op dit moment wordt werk gemaakt van een goede implementatie van nieuwe elementen in de nieuwe CAO PO. Met bijvoorbeeld de aandacht voor het maatschappelijk debat over de onderwijssalarissen en de status van het beroep van leerkracht. Ook de maatschappelijke beeldvorming over passend onderwijs en de hoge mate van inclusief onderwijs die de CNS wil realiseren, vraagt afstemming met partners als gemeente, collega-besturen en samenwerkingsverband. Een ander punt is de “staat van het onderwijsgebouw”. Samen met de PO-raad wordt dit op de landelijke overlegtafels geagendeerd.

Op dit moment zijn deze “onderhoudsmiddelen” van onvoldoende omvang om al het noodzakelijke onderhoud goed uit te voeren en ook hierin de duurzaamheidsagenda te verwerken.

Om voor de inhoud van het nieuwe strategisch beleidsplan draagvlak te verkrijgen is onderzoek nodig. Deze onderzoeken zullen van verschillende aard en beoogde doelstelling zijn. Op dit moment loopt een evaluatieonderzoek met betrekking tot de triadegroep. Ook zijn er verschillende peilingen gehouden onder ouders naar de wenselijkheid van een continuooster. De monitor van het SWV Zeeluwe geeft de CNS zicht op haar eigen passend onderwijs.

1.4 Onderwijskundig beleid

CNS Nunspeet staat voor Bijbels genormeerd kwaliteitsonderwijs in een veilige omgeving. Dat betekent dat we onze leerlingen vertrouwen geven, maar ook uitdagen en ondersteunen om zich optimaal te ontwikkelen. Vandaar dat elke school in het schoolondersteuningsprofiel heeft beschreven hoe leerlingen met uiteenlopende onderwijsbehoeften tot hun recht kunnen komen. We willen hierbij zoveel mogelijk aansluiten bij de kwaliteiten van het kind. Deze schoolondersteuningsprofielen zijn in 2018 herijkt en in overleg met de MR vastgesteld.

Elke school heeft een verantwoord onderwijsaanbod met doorgaande lijnen op de verschillende leer- en vormingsgebieden. We hanteren hierbij de kaders die ons worden aangereikt vanuit de kerndoelen, de referentieniveaus voor taal en rekenen en van de onderwijsinspectie. Binnen de beleidskaders van de vereniging worden scholen gestimuleerd het onderwijs op eigen wijze vorm te geven. Hoe en wat de scholen aanleren qua kennis, vaardigheden en houding staat verwoord in het schoolplan. In het schoolplan heeft iedere school zijn onderwijskundige beleid voor een periode van 4 jaar vastgelegd. In de schoolgidsen van de scholen staat een samenvatting van de onderwijsontwikkeling van de school.

De afzonderlijke scholen hebben een zekere mate van autonomie. Zo kunnen de scholen zich onderscheiden op het gebied van hun onderwijskundige concept, de organisatievorm en het ondersteuningsprofiel. Dit komt tot uitdrukking in o.a. de vrijheid van methodekeuze, het al dan niet werken met bouwcoördinatoren, specialisten, etc. Er is ruimte om het onderwijs zo vorm te geven, zodat het optimaal is afgestemd op wat past bij de leerlingen en bij de missie en visie van de school. Er is tegelijk verbondenheid, omdat leren van elkaar de gezamenlijke ontwikkeling ten goede komt. Binnen de vereniging wordt intensief samengewerkt op het gebied van directievoering, interne begeleiding, ICT, methodevernieuwing, mobiliteit, professionalisering en de vormgeving van Passend Onderwijs.

1.5 Beleid leerling ondersteuning

Passend Onderwijs

Sinds 1 augustus 2014 is de Wet Passend Onderwijs van kracht. Scholen hebben nu een zorgplicht en de landelijke indicatiestelling is vervallen. Als ouders hun kind bij de school van hun voorkeur hebben aangemeld, heeft de school zorgplicht. Dat betekent dat de school binnen 6 tot 10 weken een zo passend mogelijk aanbod op de eigen school, een andere reguliere of een speciale school binnen de regio moet regelen. De school regelt de extra ondersteuning in de klas (lichte ondersteuning) of een plek op een andere school of de plaatsing in het speciaal onderwijs (zware ondersteuning). Ouders hoeven dus niet meer zelf een ingewikkelde indicatieprocedure te doorlopen.

De landelijke indicatiesystematiek is afgeschaft. Het accent is verschoven van het diagnostisch labelen van kinderen naar wat zij daadwerkelijk nodig hebben om onderwijs te kunnen volgen.

De onderwijsbehoefte is het uitgangspunt. Hoe elke school hier vorm aan geeft staat beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel. Gekeken wordt naar de handelingsmogelijkheden van deze ene school voor deze ene leerling. Ook dit heeft elke school beschreven in het Schoolondersteuningsprofiel. Wanneer een school geen passende ondersteuning kan bieden volgt de vraag welke basisschool wel passende ondersteuning kan bieden. In laatste instantie wordt doorverwezen naar het speciaal onderwijs.

Met betrekking tot de uitvoering van de extra ondersteuning laten de scholen zich adviseren en begeleiden door Expertisecentrum Adapt (Zwolle) en Centraal Nederland.

Samenwerkingsverband Zeeluwe

In verband met Passend Onderwijs maken scholen in het regulier en speciaal onderwijs afspraken over de ondersteuning aan leerlingen in hun regio. Ze werken samen in de regionale samenwerkingsverbanden. Onze scholen zijn aangesloten bij het Samenwerkingsverband Zeeluwe. Dit is een samenwerkingsverband, waarbinnen de aangesloten partijen afspraken maken om onderwijs en ondersteuning voor leerlingen van 4 t/m 12 jaar zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. Het SWV speelt ook een belangrijke rol bij het verkrijgen van toelaatbaarheidsverklaringen voor leerlingen die gezien hun ondersteuningsbehoefte gebruik moeten maken van het speciaal onderwijs.

Schoolbegeleiding

In 2019 is de schoolbegeleiding op onze scholen door Expertisecentrum Adapt en Centraal Nederland uitgevoerd. Over de begeleiding zijn de scholen tevreden. Binnen Expertisecentrum Adapt worden de uitgangspunten van Handelingsgericht werken (HGW) en Handelingsgerichte diagnostiek (HGD) gehanteerd. HGW maakt adaptief onderwijs en doeltreffende leerlingbegeleiding concreet, zodat een schoolteam effectief kan omgaan met verschillen tussen leerlingen. HGD vormt het praktijkmodel voor diagnostiek en advisering.

1.6 Kwaliteitsbeleid

De Vereniging voor CNS beschouwt het als haar missie om kwaliteitsonderwijs te bieden. Het gaat hierbij om de kwaliteit van de doelen, maar ook om de kwaliteit van de uitvoering en de opbrengsten hiervan. Bij kwaliteitszorg bepalen we steeds of we de goede dingen doen en of we die goed doen. Een aantal instrumenten staat ons ter beschikking om dit zichtbaar te maken:

- Elke school heeft in zijn schoolplan de kwaliteitszorg omschreven. Hierin wordt verantwoord hoe de kwaliteitsgevoelige processen en resultaten op systematische wijze worden gemeten, geanalyseerd, geëvalueerd, vastgehouden en/of bijgesteld. Kwaliteitszorg is dus dienstbaar aan het realiseren van de opdracht van de school.
- Op alle scholen wordt gebruik gemaakt van een digitaal leerlingvolgsysteem en/of observatiesysteem. Periodiek maken alle leerlingen methode onafhankelijke toetsen voor technisch lezen, begrijpend lezen, rekenen en spelling. De resultaten worden vergeleken met landelijke gemiddelden. Ook wordt de sociaal emotionele ontwikkeling middels een volgsysteem gemonitord.
- Aan het eind van de basisschool maken alle leerlingen de eindtoets (Cito of IEP). Ook deze resultaten worden vergeleken met de landelijke cijfers.

Uitslagen Cito-eindtoets 2019

School	2019		2018	
	Landelijk	Score	Landelijk	Score
De Bron	535,7	532,4	535,6	539,0
Morgenster	536,1	538,0	535,6	537,6
Petra	535,7	534,9	535,6	534,9
Immanuël	79,8 (IEP)	81,4 (IEP)	535,6	533,0
Da Costa N.	81,8 (IEP)	78,8 (IEP)	81,0 (IEP)	81,4 (IEP)
Da Costa E.	81,8 (IEP)	83,5 (IEP)	81,0 (IEP)	75,0 (IEP)

- Elke drie jaar wordt er een leerling tevredenheidsonderzoek, een ouder tevredenheidsonderzoek en een personeel tevredenheidsonderzoek gehouden. De resultaten van dit onderzoek worden binnen de medezeggenschapsraad van de school en via de nieuwsbrief met de ouders gecommuniceerd. Deze onderzoeken staan gepland voor 2021.

Een belangrijk reeds gestart en toekomstig aandachtspunt bij het kwaliteitsbeleid binnen de CNS is het formuleren van de bestuurs- en de schoolambities. De definiëring van de ambities vraagt een goede omgevingsanalyse van de context, waarbinnen het onderwijs wordt gegeven. Vanuit het bestuur is op dit moment onvoldoende zicht op de kwaliteit, binnen de scholen. Het opstarten van audits is hiervoor in 2019 een eerste aanzet geweest.

Inspectie

Ongeveer eens in de vier jaar wordt iedere school door de inspectie bezocht. De school wordt op kwaliteit onderzocht m.b.v. een beperkt aantal indicatoren. Deze indicatoren geven aan of de school op belangrijke onderdelen onderwijs van voldoende kwaliteit biedt. De indicatoren hebben betrekking op de resultaten en de ontwikkeling van de leerlingen, op de zorg en begeleiding en op de kwaliteitszorg. Ook wordt beoordeeld of de school aan de wettelijke voorschriften voldoet. De inspectie geeft waar nodig verbeterpunten, die in een verbetertraject kunnen worden meegenomen. De genoemde punten betreft de inspectie bij een eerstvolgende risicoanalyse.

De inspectie brengt van de onderzoeken verslag uit. Op www.onderwijsinspectie.nl worden de rapporten gepubliceerd. De kwaliteit van onze scholen wordt door de inspectie als voldoende tot goed genormeerd. Het inspectietoezicht is veranderd van een schoolgericht toezicht naar een bestuursgericht toezicht. De inspectie zou in 2019 voor dit bestuursgericht toezicht de CNS bezoeken. Dit is op verzoek van de inspectie uitgesteld. Het geplande bezoek van de inspectie in juni 2020 is wederom, maar nu in verband met de corona-crisis uitgesteld. Afgesproken is met de inspectie dat het bestuursgerichte onderzoek plaatsvindt in het voorjaar van 2021.

1.7 Personeelsbeleid

Op 31 december 2019 waren er personeelsleden in dienst van de vereniging met een gezamenlijke werktijdfactor van 90,1 (2018: 94,3). Alle personeelsleden hebben een bestuursbenoeming.

Het personeelsbeleid van de scholen van de CNS wordt centraal vormgegeven en staat in het teken van de visie en missie van de vereniging (zie hoofdstuk Identiteit). De personeelsleden beschikken over kwaliteiten en kenmerken, die passen bij de missie van de scholen (praktiserend christen, enthousiast, kindgericht, vakinhoudelijk en didactisch vaardig).

In de afgelopen jaren is onvoldoende samenhang in het personeelsbeleid gerealiseerd. In het nieuwe strategische beleidsplan af te ronden in 2020 zal meer aandacht zijn voor het strategisch personeelsbeleid. Niet alleen moet dit gekoppeld zijn aan de inhoudelijke visie op ons onderwijs, maar zijn aspecten als instroom van nieuwe medewerkers, professionalisering en een evenwichtige personeelsopbouw relevante aandachtspunten. Ook is er zicht op het (beperkte) aantal WW uitkeringen, die via de CNS zijn ontstaan. Belangrijk is natuurlijk proactief personeelsbeleid te voeren die uitstroom richting de WW voorkomen. Het afgelopen jaar zijn met betrekking tot het personeelsbeleid onder meer de volgende onderwerpen behandeld:

- Het personeel moet zich blijvend identificeren met de doelstelling en grondslag van de vereniging;
- Personeelsbeleid (bv. nascholing, taakbeleid, ziekteverzuimbeleid, benoeming & ontslag beleid) wordt cyclisch geactualiseerd;

- Taak- en functie-eisen voor de Functionaris Gegevensbescherming zijn beschreven en vastgesteld;
- Beleid voor startende leerkrachten is vormgegeven in samenwerking met Hogeschool Viaa.
- De toegekende werkdrukmiddelen zijn in goed onderling overleg tussen medewerkers, directies en MR op schoolniveau ingezet.

Volgens de gemeentelijke prognoses krimpt onze vereniging de komende 15 jaren met ongeveer 4% per jaar. De realiteit voor 2019 is dat het aantal leerlingen per 1-10-2019 net als in 2018 is gegroeid, nu met 21 leerlingen naar 1317 leerlingen.

Binnen de CNS zijn verschillende maatschappelijke thema's, zoals genoemd in de brief vanuit het ministerie over deze thema's betreffende de jaarverslaggeving 2019, in meer of mindere mate in beeld en wordt hierop geacteerd. Op verschillende plaatsen binnen het jaarverslag komen deze aan bod. Het is goed om deze thema's hier nog even te noemen.

- Strategisch personeelsbeleid. Binnen de CNS is het personeelsbeleid nog onvoldoende strategisch van aard. Het nieuwe strategisch beleidsplan moet hiervoor directe input gaan leveren. Hiermee is in 2020 gestart.
- Passend onderwijs. Zie het hoofdstukje over passend onderwijs.
- Werkdruk. Belangrijk is hierbij te vermelden, dat deze in goed overleg met de teams worden ingezet. Het ziekteverzuim is (o.a.) als gevolg van de inzet van deze middelen in 2019 een procent gedaald.
- Allocatie van middelen naar schoolniveau.
Ook hieraan wordt gewerkt en is een belangrijk aandachtspunt in 2020 en 2021. Uiteraard zal het nieuwe strategisch beleidsplan een duidelijk antwoord moeten geven op de positie van de school versus de positie van het bestuur. Het verdeelmodel wordt hierdoor transparant, uitlegbaar en verifieerbaar.
- Onderwijsachterstanden.
Op de scholen is in 2019 evenals in de jaren in beeld gebracht welke onderwijsachterstanden op de scholen zijn via de zgn. diversiteitsmeter. Op basis van de resultaten hiervan is formatie in de vorm van onderwijsassistentie beschikbaar gesteld.

1.8 Geledingen

Vereniging

De Vereniging voor Christelijk Nationaal Schoolonderwijs heeft een organisatiestructuur waarbij de ledenvergadering het hoogste bestuursorgaan is. Als lid van de Vereniging voor CNS worden toegelaten diegenen die de grondslag van de vereniging onderschrijven.

Door de ledenvergadering wordt het bestuur samengesteld. Dat vormt het bevoegd gezag voor de scholen. Het volledige bestuur bestaat uit minimaal zeven en maximaal negen personen. Het bestuur bestuurt op hoofdlijnen. Door het bestuur is een algemeen directeur aangesteld en de scholen hebben een integraal verantwoordelijke directeur.

Als vereniging is het intern toezicht geregeld in een dagelijks bestuur – algemeen bestuur model. Het dagelijks bestuur is uitvoerend. Het algemeen bestuur is toezichthoudend.

Bestuur

Dagelijks bestuur

In het dagelijks bestuur zitten drie leden (voorzitter, secretaris en penningmeester). De taken van het dagelijks bestuur zijn gedelegeerd aan de algemeen directeur. Het dagelijks bestuur controleert en ondersteunt waar nodig de algemeen directeur.

De mandatering van taken en bevoegdheden van het bestuur aan de algemeen directeur is geregeld in het bestuurs- en managementstatuut van de Vereniging voor CNS Nunspeet.

Algemeen bestuur

Het algemeen bestuur ziet toe op het werk van het dagelijks bestuur en is met het dagelijks bestuur eindverantwoordelijk voor alles wat er in de organisatie plaatsvindt. Het bestuur werkt vanuit een bestuurlijk kader waarin het richtinggevende uitspraken doet voor de verschillende beleidsterreinen. Deze uitspraken vormen de uitgangspunten voor het strategisch beleidsplan. Het algemeen bestuur stelt

dit strategisch beleidsplan vast na overleg met het dagelijks bestuur en de Gemeenschappelijke Medezeggenschapsraad.

Algemeen directeur

Het bestuur heeft een algemeen directeur aangesteld. De algemeen directeur is gemandateerd voor:

- de voorbereiding van het bestuursbeleid
- het zorgdragen voor de uitvoering van het bestuursbeleid zowel op bovenschools- als op schoolniveau
- de borging van het beleid
- het aanleveren van de gegevens voor de beleidsbewaking en evaluatie door het bestuur.

Directeuren

De schooldirecteur is integraal verantwoordelijk: onderwijskundig, financieel en materieel zijn de directeuren eindverantwoordelijk voor wat op hun school gebeurt. De directeuren leggen periodiek verantwoording af aan de algemeen directeur. Als directeuren zijn werkzaam op de scholen:

Da Costaschool Nunspeet en Elspeet	de heer A. (Albert) Magré
Immanuëlschool	mevrouw L.B. (Bertha) Immerzeel - Boeve
Petraschool	de heer M. (Mattheo) Pijnacker Hordijk (vanaf 1-8-2019)
De Morgenster	de heer A. (Aart) van de Poppe
De Bron	de heer M. (Martijn) van der Weerd

Medezeggenschap

Aan elke CNS school is een medezeggenschapsraad (MR) verbonden. Volgens een vastgesteld reglement geven de medezeggenschapsraden de schoolleiding advies of instemming ten aanzien van het schoolbeleid. Uit de medezeggenschapsraden is een gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) gevormd. De algemeen directeur heeft in de GMR een adviserende rol.

1.9 Communicatie

Middels goede communicatie willen we de informatiestromen en -processen zodanig inrichten, dat er goed onderwijs gegeven kan worden. Door gebruik te maken van allerlei overlegvormen en communicatiemiddelen worden betrokkenen uitgedaagd om te participeren. Een goede communicatie is belangrijk bij het voorkomen van klachten. Binnen de scholen worden klachten van medewerkers en ouders direct opgepakt. Een klacht is ook een kans voor verbetering. Op bestuursniveau zijn in 2019 voor zover bekend geen "officiële" klachten ingediend.

Op schoolniveau zijn afspraken gemaakt over de externe en interne communicatie met de betrokkenen. Te denken valt aan nieuwsbrieven, gespreksavonden, rapportages, verslagen en allerlei gespreks- en overlegvormen. Ook zijn er bijv. afspraken m.b.t. huisbezoeken en beschikbaarheid voor en na schooltijd van leerkrachten om ouders te woord te staan. De scholen maken in dit verband gebruik van Internet. De Vereniging voor CNS heeft een website (www.cnsnunspeet.nl) waarop doorgelinkt kan worden naar de websites van onze scholen.

Verantwoording

Verantwoorden betekent dat we duidelijk maken waar we voor gaan en staan, hoe we daaraan werken, laten zien welke resultaten we bereiken, leren van wat niet goed gaat en leren van wat anderen vinden. De code good governance zoals binnen het PO wordt gehanteerd, is ook voor de CNS uitgangspunt bij hun handelen. Verantwoording afleggen vinden we deel uitmaken van onze primaire taken. Het gaat daarbij niet alleen om verantwoording afleggen aan de overheid (verticaal), maar ook om verantwoording richting interne en externe belanghebbenden (horizontaal). Concrete verantwoordingsactiviteiten zijn:

- het verspreiden van het jaarverslag;
- het communiceren van resultaten van onderzoeken onder leerlingen en ouders;
- het publiceren van schoolresultaten in de schoolgidsen.

1.10 Financieel beleid

Als vereniging zijn we ons bewust dat de financiële component onlosmakelijk verbonden is aan alle beleidsterreinen. Dit betekent niet dat zaken door de financiën worden geleid. Wel betekent het dat

besluiten in meer of mindere mate financiële consequenties en risico's met zich mee brengen.

De vereniging heeft als financiële doelstellingen:

- een gezonde financiële positie, die de continuïteit van de vereniging waarborgt;
- het creëren van ruimte of voorwaarden om de geformuleerde doelstellingen te halen.

Om zo goed mogelijk de doelstellingen te verwezenlijken wordt jaarlijks een begroting inclusief een meerjarenbegroting gemaakt. De jaarrekening geeft als verantwoordingsinstrument aan of de doelstellingen gehaald zijn of dat er risico's met betrekking tot de realisatie zijn. Tevens is beleid geformuleerd betreffende voorzieningen en reserves en beleggen en belenen.

Een aandachtspunt is de verdeling van de middelen richting schoolniveau. Binnen de CNS is een aantal bovenscholse voorzieningen, die gemeenschappelijk werden bekostigd in 2019. Niet duidelijk is hoe dit is geregeld. In 2020 is gestart met een scherpere verdeling (en het inzicht hierin) tussen de inkomsten op bestuursniveau en de toedeling naar de scholen.

De CNS ontvangt ook de zgn. prestatiebox middelen vanuit het bestuursakkoord (juli 2014). Deze middelen dienen ingezet te worden om een duurzame onderwijsverbetering na te streven. Deze middelen worden met name op schoolniveau ingezet. Onderdelen zijn bijvoorbeeld het e-learning professionaliseringsaanbod en de professionele leergemeenschappen, zoals opgezet op de Petra.

De afgelopen jaren is vanuit het vermogen van de CNS geïnvesteerd in een aantal ontwikkelingen in relatie tot passend onderwijs binnen de CNS. Voor 2020 is het belangrijk dat deze gerealiseerde voorzieningen binnen de "lumpsum" die vanuit OCW wordt ontvangen, worden uitgevoerd.

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen beoordeelt jaarlijks de financiële positie van onze vereniging. Onze vereniging wordt als een financieel gezonde vereniging aangemerkt.

1.11 Huisvesting

Algemeen

Onze vereniging is verantwoordelijk voor een groot deel van het gebouwonderhoud. Hierbij moet worden gedacht aan binnen en buitenschilderwerk, onderhoud aan installaties en het dagelijks onderhoud. Met ingang van 1-1-2015 is het groot onderhoud overgeheveld van de gemeente naar de vereniging. De vereniging loopt meer risico's voor de gebouwen, maar ontvangt hiervoor middelen die voorheen naar de gemeente gingen.

De gemeente Nunspeet heeft in april 2016 opdracht gegeven om een haalbaarheidsonderzoek te doen naar een Integraal Kind Centrum in Nunspeet-Oost (IKC-Oost) en vervangende nieuwbouw in Elspeet. Inmiddels staat de nieuwbouw van de da Costa school Elspeet op het punt van beginnen. In 2019 is in de voorbereiding hiervan veel tijd en energie gestoken. In 2019 is met de medezeggenschapsraden van de Morgenster en Petra gesproken over nut en noodzaak van het "IKC-Oost" en de zorgen hierbij van ouders en medewerkers.

Onderhoudsplanning

Goede huisvesting is een voorwaarde voor goed onderwijs. Voor alle schoolgebouwen heeft het CNS een meerjaren onderhoudsplan laten opstellen, die iedere twee jaar wordt geactualiseerd. Vanwege de verwachte nieuwbouw voor 6 van de 8 schoollocaties wordt groot onderhoud gedoseerd toegepast. Naast het reguliere klein onderhoud wat aan ieder gebouw regelmatig moet gebeuren hebben de conciërges een aantal grotere onderhoudsklussen uitgevoerd, vooral in het schilderwerk.

1.12 Terugblik beleidsvoornemens

Passend Onderwijs

Sinds augustus 2014 is de Wet op Passend Onderwijs van kracht. Alle scholen hebben hun eigen Schoolondersteuningsprofiel. Hierin wordt aangegeven welke mogelijkheden de school heeft om een leerling passend onderwijs te bieden. Ook de te nemen stappen komen hier aan de orde. Arrangementen zijn en worden ingericht om kinderen in het basisonderwijs te handhaven. De intern begeleiders leren

met en van elkaar m.b.t. de hele cyclus van ondersteuning.

Om Passend Onderwijs mogelijk te maken heeft het bestuur de scholen op drie gebieden gefaciliteerd.

- In de eerste plaats door scholing
- In de tweede plaats door meer handen in de school
- In de derde plaats door verbetering van de onderwijshuisvesting

In 2019 zijn samen met de intern begeleiders de eerste stappen gezet om het schoolondersteuningsprofiel te koppelen aan de bovenschoolse voorzieningen als de Fonteingroup en de Triade groep. De centrale vragen daarbij zijn; Hoe hoog leggen de scholen de lat met betrekking tot de eigen ondersteuningsmogelijkheden? Welke leerlingen komen dan nog in beeld voor een bovenschoolse voorziening?

Inzake christelijke identiteit

CNS Nunspeet ziet het als haar opdracht om het Evangelie van Jezus Christus op haar scholen uit te dragen en voor te leven.

Door middel van gesprekken binnen het bestuur heeft interne bezinning plaatsgevonden op de identiteit. Daarbij is aan de orde geweest dat een groot deel van de leerlingen geen kerkelijke achtergrond heeft. Met het oog daarop stelt het bestuur strikte eisen aan de christelijke levensovertuiging van de personeelsleden. De levensovertuiging komt standaard aan de orde in de gesprekkencyclus met personeelsleden. In 2019 heeft een onderzoek door het adviesbureau Mijnidee.nl plaatsgevonden, naar de wijze waarop de scholen hun identiteit zichtbaar maken. Hieruit is naar voren gekomen, dat de scholen op overzichtelijke wijze, bijvoorbeeld via de websites hun christelijke identiteit duidelijk maken, waarvoor zij staan.

1.13 Beleidsvoornemens en toekomst

Vervolg Passend Onderwijs

Het bestuur wil goede voorwaarden creëren om Passend Onderwijs mogelijk te maken. Van belang is dat we de scholen van binnenuit versterken om Passend Onderwijs waar te kunnen maken. Zo veel mogelijk kinderen thuis nabij onderwijs bieden betekent dat we kiezen voor een hoge mate van inclusiviteit als richting van denken en werken. We willen hiermee aansluiten bij het overheidsbeleid, maar niet minder bij de christelijke identiteit van onze scholen. Maar hierbij is het belangrijk om te definiëren waar de grenzen van onze ondersteuningscapaciteit nu liggen op school- en/ of bestuursniveau en welke ontwikkelagenda dat vraagt. Denk hierbij aan kinderen met gedragsproblematiek (de Fonteingroup), meer- en hoogbegaafden (de Triade groep) en leerlingen met een aanleg om vooral praktijkgericht aan de slag te zijn (Praktijkklas). In nauw overleg met het SWV en de overige besturen in Nunspeet wordt verkend welke scenario's kunnen worden ontwikkeld om een dekkend netwerk te hebben binnen de CNS, binnen Nunspeet en/of binnen het SWV Zeeluwe.

Schoolplan

De directeuren hebben een schoolplan voor de periode 2019-2023 geschreven.

Elementen die bij de start van de schoolplannen centraal hebben gestaan, zijn in de nieuwe schoolplannen van antwoorden voorzien.

- Met welke visie gaan we de komende periode in
- Met welke onderwijsmethoden gaan we werken
- Hoe zorgen we voor goede opbrengsten
- Hoe versterken we onze analyse vaardigheden
- Hoe ontwikkelt zich het Schoolondersteuningsprofiel
- Hoe gaan we verder met beoordelingsgesprekken
- Hoe gaan we werken met interne audits als zelfevaluatie

Bij de schoolplannen zijn jaarplannen, die de periodisering beschrijven om deze vragen in uitvoering te nemen.

Scope

CNS heeft (in 2014) een convenant getekend met de Hogeschool Viaa om te participeren in het project Scope. Dit project richt zich in het bijzonder op Opleiden in de school (werkplek leren) als belangrijke route naar het leraarschap. Een opleidingsschool is een partnerschap dat samen toekomstige collega's opleidt voor het onderwijsveld. Daarbij wordt intensief samengewerkt tussen de opleiding en de basisscholen waarbinnen studenten worden opgeleid van start- naar beroepsbekwame leraar. Binnen Scope wordt gewerkt vanuit een doorgaande lijn in het begeleiden van leraren in opleiding naar startende

en zittende leraren. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) ondersteunt Opleiden in de school door middel van een subsidieregeling. Uit de evaluaties is naar voren gekomen dat de werkdruk voortkomen uit de verplichtingen van het Scope traject voor de betrokken medewerkers pittig is. In 2020 wordt bekeken of de huidige werkwijze een voldoende balans bevat tussen geleverde inspanningen en de opbrengsten van het project Scope.

Onderwijs en Kinderopvang

In Nunspeet wordt het SHP (Strategisch Huisvestingsplan) uitgevoerd. Een aspect daarbij is het ontwikkelen van een integraal kindcentrum in Nunspeet-Oost. Naast de samenwerking met het speciaal (basis) onderwijs in het kader van passend onderwijs, komt ook kinderopvang (inclusief peuterspeelzaalwerk) in het beoogde IKC. In 2019 zijn de CNS en de SPCP (Stichting Protestants Christelijke Peuterspeelzalen) een bestuurlijke samenwerking aangegaan. Gezien de ontwikkelingen richting integrale kindcentra, dagarrangementen en (mogelijke) invoering continuoosters is een strategische verkenning over de mate van inhoudelijke samenwerking, als ook het aanbod dat geleverd wordt via de SPCP.

2

Kwantitatieve gegevens leerlingen 2019

2.1 Leerlingen op teldatum

Telling

De tabel hieronder bevat het aantal leerlingen van de CNS scholen, zoals geteld op 1 oktober 2019.

School	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr	11 jr	12 jr	Totaal
De Bron	39	51	47	28	48	36	45	30	0	324
Morgenster	26	25	27	20	20	20	21	22	4	185
Petra	42	31	33	35	38	35	46	29	6	295
Immanuël	27	30	33	37	33	27	38	23	4	252
Da Costa N.	17	17	16	16	17	10	23	12	3	131
Da Costa E.	14	11	17	11	12	15	27	20	3	130
Teldatum 1-10-19	165	165	173	147	168	143	200	136	20	1.317
Teldatum 1-10-18	167	167	148	162	139	193	155	139	28	1.296

2.2 Leerlingenverloop en prognoses

Het werkelijk aantal leerlingen tot en met 2019 en de prognoses van 2020 tot en met 2022.

Teldatum 1 oktober	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
De Bron	277	281	277	310	324	355	355	355
Morgenster	188	181	183	186	185	190	190	195
Petra	313	300	291	302	295	305	290	287
Immanuël	206	222	230	241	252	252	252	274
Da Costa N.	134	128	114	124	131	130	130	128
Da Costa E.	137	137	138	133	130	115	110	120
Totaal	1.255	1.249	1.233	1.296	1.318	1.347	1.327	1359

3

Sociaal jaarverslag 2019

3.1 Inleiding

De medewerkers van de Vereniging voor Christelijk Nationaal Schoolonderwijs vormen het hart van de vereniging. Zij geven vorm en inhoud aan het onderwijs dat de scholen voorstaan.

Onderwijs is voortdurend in beweging. Personeelsleden worden daarom in de gelegenheid gesteld zich continu verder te ontwikkelen.

Het personeelsbeleid is vastgelegd in meerdere beleidsdocumenten. Verschillende aspecten van het Integraal Personeelsbeleid (IPB) en de wet Beroepen in het Onderwijs (BIO) zijn tot beleid gevormd. Zo is er beleid ontwikkeld m.b.t. mobiliteit, werving en selectie, doelgroepenbeleid, competentie omschrijvingen, deskundigheidsbevordering, functie-, taak- en beloningsbeleid enz. Dat vastgestelde beleid is op de scholen geïmplementeerd. Elke vier jaar wordt een update van het beleidsonderdeel gemaakt en verder wordt een beleidsonderdeel aangepast als wijzigingen in de regelgeving hier om vragen.

3.2 Visie en organisatie

Er is een rechtstreeks verband tussen enerzijds het strategisch beleid, de identiteit, visie, missie en de doelen van de vereniging en anderzijds de competenties van de medewerkers.

In het kader van de wet BIO wordt binnen de vereniging CNS Nunspeet gewerkt aan permanente ontwikkeling van de personeelsleden. Daartoe is een gesprekscyclus opgezet, waarbij de leidinggevende en zijn personeelsleden op geregelde tijden met elkaar in gesprek gaan over het werk, de uitvoering en de kwaliteit van het werk. Ook persoonlijk welbevinden komt in deze gesprekken aan de orde. Hier worden afspraken gemaakt over de verdere ontwikkeling van de personeelsleden, de manier waarop dit wordt gedaan en de voorwaarden waaronder deze ontwikkeling gestalte wordt gegeven.

CNS vindt het belangrijk om een goede en veilige werkomgeving te bieden. Alle medewerkers hebben een bestuursbenoeming. Dat wil zeggen dat zij niet in dienst zijn bij een school, maar bij de vereniging. CNS voert een beleid dat werkgelegenheidsgarantie biedt aan personeelsleden in vaste dienst.

3.3 Beleid

Het personeelsbeleid van de vereniging voor CNS Nunspeet kent de volgende onderdelen:

Onderdeel	Korte toelichting	Status	Herbeoordeling
Benoeming en ontslag	Procedures van toepassing bij de werving van nieuwe personeelsleden	Definitief vastgesteld	2019
Formatieplan	Inzet personeel in relatie tot werkzaamheden en kosten	Definitief vastgesteld	2019
Functiebouwwerk	Functieomschrijvingen en -waarderingen	Definitief vastgesteld	2020
Beleid hoogbegaafdheid		Definitief vastgesteld	2021
Beoordelingsbeleid	Beleid inzake beoordelingsgesprek tussen medewerker en leidinggevende	Definitief vastgesteld	2021
Beloningsbeleid	Verschillende vormen van belonen en de uitwerking hiervan	Definitief vastgesteld	2019
Mobiliteitsbeleid	Uitwisseling van personeel tussen de verschillende scholen	Definitief vastgesteld	2019
Ziekteverzuimbeleid	Formulering beleid om ziekteverzuim te voorkomen en te verminderen	Definitief vastgesteld	2020
Doelgroepenbeleid	Beleid gericht op een specifieke groep (stagiaires, invallers, e.d.)	Definitief vastgesteld	2020
Communicatieplan	Communicatieafspraken tussen alle geledingen van CNS en derden	Definitief vastgesteld	2021
Arbeidsomstandighedenbeleid	Stimulering van welbevinden in een veilige omgeving en de controle hierop	Definitief vastgesteld	2019
Nascholingsbeleid	Kader voor jaarlijkse nascholingsplannen op schoolniveau	Definitief vastgesteld	2020
Taak- en functiebeschrijvingen	Beschrijving van de taken en functies van directeur, leerkracht, ICT'er, onderwijsassistent, conciërge, intern begeleider, coördinator	Definitief vastgesteld	2019

Schorsing en verwijdering leerlingen	Protocol schorsing en verwijdering leerlingen	Definitief vastgesteld	2021
Klachtenregeling	Regeling klachten w.o. (seksuele) intimidatie	Definitief vastgesteld	2022

3.4 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim over 2019 bedraagt 5,2 %. Dat is iets lager dan in 2018. Het Vervangingsfonds werkt met een bonus-malus systeem. Een gemiddeld hoog ziekteverzuim levert een malus (boete) op, een laag ziekteverzuim een bonus (beloning).

	WTF medew.		Verzuim %		Melding frequentie	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Da Costa N	7,48	8,6	1,11	8,14	0,86	0,9
Da Costa E	8,30	8,17	2,59	1,71	0,70	0,37
Immanuël	13,24	14,28	5,03	6,61	1,01	1,00
Petraschool	19,44	20,37	14,28	6,59	1,43	0,89
Morgenster	9,38	11,10	1,43	1,27	0,81	0,55
De Bron	16,53	18,64	9,41	5,68	0,50	0,50
Bestuurskantoor	5,11	5,29	3,17	2,01	1,07	0,00
OOP	10,82	10,08	6,70	5,02	0,75	0,94
Totaal gemiddeld	90,75	96,52	6,96	4,63	1,00	0,65

3.5 Verdeling naar leeftijdscategorie

Leeftijdscategorie	Totaal wtf 2018	Totaal wtf 2019
15 tot 24 jaar	10,70	5,14
25 tot 34 jaar	16,86	20,98
35 tot 44 jaar	22,51	24,57
45 tot 54 jaar	19,14	18,27
55 tot 67 jaar	21,30	21,20
Totaal	94,30	90,16

4

Financiën

4.1 Jaarrekening algemeen

De jaarrekening 2019 van Vereniging voor Christelijk Nationaal Schoolonderwijs is opgesteld door Mercedes B.V. Deze jaarrekening wordt gecontroleerd door accountantskantoor Van Ree Accountants in Barneveld. Van Ree Accountants heeft over het jaar 2018 een goedkeurende verklaring bij de jaarrekening afgegeven.

4.2 Financieel resultaat 2019

Onderstaand treft u een vergelijking van balans en de staat van baten en lasten aan op basis van balans voorgaand jaar en de gerealiseerde en begrote baten en lasten voor het kalenderjaar 2019 en gerealiseerde baten en lasten voor het kalenderjaar 2018

Activa	31-12-2019	31-12-2018	Vershil
Materiële vaste activa	1.073.115	1.119.507	-46.392
Financiële vaste activa	0	527.952	-527.952
Totaal vaste activa	1.073.115	1.647.459	-574.344
Vorderingen	430.846	385.010	45.833
Effecten	548.866	719.058	-170.192
Liquide middelen	757.142	121.713	635.429
Totaal vlottende activa	1.736.854	1.225.781	511.073
Totaal activa	2.809.970	2.873.240	-63.270

Toelichting op balans, activazijde

Materiële vaste activa

Door hogere afschrijvingen dan investeringen is de materiële activa gedaald in 2019. De investeringen in 2019 waren € 204.396 tegen € 250.789 aan afschrijvingen.

Financiële vaste activa

De financiële activa is verkocht in 2019.

Vorderingen

De toename van de vorderingen wordt veroorzaakt door diverse posten. Als eerste is er een debiteurensaldo per 31-12-2019 van € 9.966. Ultimo 2018 was er een saldo inzake debiteuren.

Daarnaast is de vordering OCW € 7.219 hoger dan in 2018. Verder is er ook een vervanging op het vervangingsfonds inzake declaratie december 2019. Vorig jaar was hier geen sprake van. Als laatste zijn ook de vooruitbetaalde kosten hoger dan in 2019.

Effecten

Doordat er meer is verkocht dan aangekocht qua effecten is de balanswaarde per 31-12-2019 lager dan per 31-12-2018.

Liquide middelen

Toename wordt met name veroorzaakt door de verkoop van de financiële vaste activa.

Passiva	31-12-2019	31-12-2018	Vershil
Eigen vermogen, totaal	1.652.402	1.909.407	- 257.005
Voorzieningen	317.614	230.323	87.291
Langlopende schulden	0	0	0
Kortlopende schulden	839.953	733.510	106.443
Totaal passiva	2.809.970	2.873.240	-63.271

Toelichting op balans, passivazijde

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is afgenomen door het negatie resultaat.

Voorzieningen

De toename van de voorzieningen wordt voornamelijk veroorzaakt door een extra dotatie aan de onderhoudsvoorziening van € 100.000. De totale dotatie van 2019 is € 149.979. Er is in totaal € 52.918 onttrokken aan de voorziening onderhoud. Verder is de voorziening jubilea afgenomen met € 9.770.

Kortlopende schulden

Stijging van de kortlopende schulden wordt met name veroorzaakt door de stijging van de crediteuren.

Staat van baten en lasten	Realisatie 2019	Begroting 2019	Vershil	Realisatie 2018	Vershil
Rijksbijdragen	7.655.900	7.165.069	492.358	6.909.110	748.317
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	313	27.000	-26.687	16.535	-16.222
Overige baten	193.619	118.000	74.092	61.543	130.549
Totaal baten	7.849.832	7.310.069	539.763	6.987.188	862.644
Personeelslasten	6.557.320	6.366.630	190.690	6.176.310	381.010
Afschrijvingen	250.279	221.639	28.640	205.293	44.986
Huisvestingslasten	619.724	432.035	187.689	414.650	105.074
Overige instellingslasten	794.034	554.581	236.813	576.364	215.030
Totaal lasten	8.221.358	7.574.885	643.833	7.372.617	746.101
Financiële baten en lasten	114.521	12.250	102.271	-44.627	159.148
Resultaat	-257.005	-252.566	-1.799	-430.056	584.421

Toelichting op de staat van baten en lasten

Rijksbijdragen OCenW

De rijksbijdragen waren hoger dan begroot en ook hoger dan 2018. In september heeft er een indexatie van de rijksbijdragen 2018/2019 plaatsgevonden. Vanwege een groeiend aantal leerlingen is er in 2019 € 167.091 aan groeibekostiging ontvangen. Daarnaast is er in 2019 een bedrag ontvangen van € 128.628. Dit betreft de bijzondere en aanvullende bekostiging. Deze bekostiging betrof een bedrag van € 99,25 per leerling. Dit bedrag is bedoeld voor de CAO verhoging die plaats vindt in 2020. Daarom is er een bestemmingsreserve gevormd ter hoogte van de eenmalige uitkeringen die plaatsvinden in 2020. Dit betreft een bedrag van € 193.611.

Onder de rijksbijdragen valt ook de inkomsten vanuit het SWV. Vanuit het SWV is er naast de jaarlijkse bijdragen een bedrag van € 92.510 extra ontvangen. Dit betreft een eenmalig bedrag per bestuur vanuit de algemene reserve van het SWV.

Overige overheidsbijdragen

De verwachten inkomsten die begroot waren (Summerschool en eerste inrichting de Bron) hebben werkelijk niet plaatsgevonden.

Overige baten

De overige baten zijn per saldo hoger dan begroot. Dit komt met name door de vrijwillige ouderbijdragen die niet zijn begroot, terwijl er in 2019 een bedrag van € 78.135 is ontvangen.

Dit is ook de oorzaak van het hogere saldo ten opzichte van 2018. De ouderbijdragen werd voorheen gesaldeerd met de kosten.

- * Vanuit het steunfonds is er een bedrag van € € 32.291 voor noodlakalen. De inkomsten en lasten van het Steunfonds aan de vereniging zijn in de geconsolideerde jaarrekening geëlimineerd.

Personele lasten

De personele lasten waren hoger dan begroot en ook hoger dan in 2019. De voornaamste redenen hiervoor zijn de hogere inzet fte's door het jaar heen. De begrote inzet was 81,07 fte en de werkelijke inzet was 90,2 fte per 31-12-2019. De werkelijke inzet in 2018 was 90,61 per 31-12-2018. Echter als je naar 2019 kijkt is de werkelijke inzet door het jaar heen veel hoger dan 90,2 fte. Vandaar de hogere lasten in 2019.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn hoger dan begroot en ook hoger dan in 2018. Dit wordt veroorzaakt door hogere investeringen en vervangingsinvesteringen van € 204.396.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 87.689 hoger dan begroot. De verklaring voor deze overschrijding wordt verklaard door een hogere dotatie aan voorziening onderhoud dan begroot (begroot - € 30.000, werkelijk € 49.979,15). Verder zijn de kosten voor energie en water € 17.953, schoonmaakkosten € 23.670, publiek-rechtelijke heffingen € 4.445 en de overige lasten 5.234 hoger dan begroot.

Overige lasten

De overige lasten zijn € 239.453 hoger dan begroot. De hogere administratie en beheerslasten worden met name veroorzaakt door bestuur en managementondersteuning a € 26.808 en hogere administratiekosten € 48.828. Met name de kosten rond begroting en jaarrekeningcontrole 2018 vielen hoger uit.

Verder zijn de overige lasten veel hoger dan begroot. Namelijk € 176.423. Dit wordt veroorzaakt door het volgende. De projecten ten laste van Steunfonds (€ 5.859) en schoolreisje(€ 31.459) waren niet begroot. Voor leerlingbegeleiding was maar een klein bedrag begroot, echter waren de kosten in 2019 € 55.809.

4.3 Investerings en financieringsbeleid

Het beleid van de vereniging is gericht op het zoveel mogelijk met eigen middelen financieren van de investeringen voor zover daar geen investeringssubsidie voor wordt ontvangen. Het uitgangspunt is dat geen vreemd vermogen wordt aangetrokken voor het doen van investeringen. Dit is in 2019 daarom ook niet gedaan. De toekomstige omvang van de liquide middelen wordt weergegeven in de continuïteitsparagraaf. Hierbij is rekening gehouden met de geplande investeringen. Het saldo van de liquide middelen zal de komende jaren verder dalen ondanks de verwachting op positieve resultaten als gevolg van investeringen in ICT & Leermiddelen. Dit betekent dat een deel van de financiële vaste activa of effecten mogelijk zal moeten worden verkocht om het saldo aan te vullen.

Hieronder worden de investeringen van 2019 weergegeven:

Investeringsoverzicht	2019	2018
Gebouwen en terreinen	13.073	-
Inventaris en apparatuur	176.677	414.603
Andere vaste bedrijfsmiddelen	14.646	24.763
Totaal investeringen	204.396	439.366

4.4 Kengetallen

Met betrekking tot de solvabiliteit, liquiditeit, rentabiliteit, kapitalisatiefactor, weerstandsvermogen en huisvestingsratio vermelden wij onderstaand de kengetallen:

	31/12/2019	31/12/2018	Signaleringswaarde
Solvabiliteit	0,70	0,74	< 0,30
Liquiditeit	1,42	0,69	< 0,75
Rentabiliteit	-0,02	-0,06	1-jarig < -0,10 2-jarig < -0,05 3-jarig < -0
Kapitalisatiefactor	0,34	0,41	> 0,6
Weerstandsvermogen	0,22	0,27	< 0,05
Huisvestingsratio	0,07	0,06	> 0,10

De vereniging is in staat om haar verplichtingen op langere termijn te kunnen voldoen. De solvabiliteit is ruim boven de signaleringswaarde (70%). De daling van de solvabiliteit wordt met name veroorzaakt door het negatieve resultaat over boekjaar 2019.

De liquiditeitsratio geeft aan dat er 1,42 keer kan worden voldaan aan de uitstaande kortlopende schulden. De liquiditeitsratio komt boven de signaleringswaarde uit en dit betekent een goede liquiditeitspositie.

De rentabiliteitspositie voor 2019 is nog ruim onder de signaleringswaarde. In vergelijking met 2019 is de rentabiliteitspositie afgenomen. Dit wordt veroorzaakt door hogere lasten die niet volledig worden gecompenseerd door de hogere baten.

De kapitalisatiefactor van CNS blijft onder de signaleringswaarde en is afgenomen in 2019 ten opzichte van 2018. De oorzaak van de afname is de verkoop van effecten en obligaties, waardoor de totale activa op de balans afneemt tegenover hogere baten.

Het weerstandsvermogen zit ruimschoots boven de signaleringswaarde. Deze is ten opzichte van 2018 wel afgenomen. Dit wordt veroorzaakt door een lager eigen vermogen ten opzichte van hogere baten.

De huisvestingsratio zijn lager dan de signaleringswaarde.

4.5 Continuïteitsparagraaf

Onderstaand wordt ingegaan op de toekomstige ontwikkelingen voor de vereniging. Hiermee willen we een beeld geven over de continuïteit van onze vereniging. Er is sprake van majeure investeringen of van volledige doorcentralisatie van de huisvesting. De opgenomen meerjarenbegroting heeft betrekking op vier jaren.

	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Aantal leerlingen op 1 oktober	1318	1347	1327	1359	1366
Personele bezetting in fte per 31 december					
Bestuur / Management	5,6	5,1	5,1	5,1	5,1
Personeel primair proces	67,2	67,4	67,4	67,4	67,4
Ondersteunend personeel	17,3	16,7	16,7	16,7	16,7
Taalstelling	-	-3,0	-5,2	-4,2	-4,2
Totaal	90,2	86,4	84,0	85,0	85,0

Het leerlingaantal van de vereniging is het afgelopen jaar gestegen met 22 leerlingen. De komende jaren wordt een lichte stijging van het leerlingenaantal verwacht.

De personele bezetting op 31 december 2019 was iets lager dan de personele bezetting 2018 (exclusief vervanging). De personele bezetting op 31 december 2019 is lager dan de bezetting geheel 2019 per periode. In 2020 zal deze bezetting nog verder afnemen om zodoende tot een positief resultaat te komen. Voor de komende jaren wordt een benodigde inzet van 85 fte verwacht.

Balans

Activa	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Materiële vaste activa	1.073.115	874.038	1.122.286	985.506	908.338	1.060.576
Totaal vaste activa	1.073.115	874.038	1.122.286	985.506	908.338	1.060.576
Vorderingen	430.846	426.969	426.969	426.969	426.969	426.969
Effecten	548.866	548.866	548.866	548.866	548.866	548.866
Liquide middelen	757.142	642.142	422.803	632.735	738.605	595.494
Totaal vlottende activa	1.736.854	1.617.977	1.398.638	1.608.570	1.714.440	1.571.329
Totaal activa	2.809.970	2.492.015	2.520.924	2.594.076	2.622.778	2.631.905

Passiva	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Algemene reserve	439.030	509.915	581.192	679.384	718.086	747.213
Bestemmingsreserve	1.213.373	1.001.256	1.001.256	1.001.256	1.001.256	1.001.256
Totaal eigen vermogen	1.652.403	1.511.171	1.582.448	1.680.640	1.719.342	1.748.469
Voorzieningen	317.614	147.408	105.000	80.000	70.000	50.000
Kortlopende schulden	839.953	833.436	833.436	833.436	833.436	833.436
Totaal vlottende passiva	1.157.568	980.844	938.436	913.436	903.436	883.436
Totaal passiva	2.809.970	2.492.015	2.520.924	2.594.076	2.622.778	2.631.905

Toelichting op de balans:

De omvang van de balans laat een redelijk stabiele omvang zien voor de komende jaren. De daling in 2020 heeft te maken met het negatieve verlies in 2020.

Vanaf 2021 loopt het balanstotaal weer iets op en dit wordt veroorzaakt door investeringen en een toename in de liquide middelen. In 2020 is er een investeringsstop, waardoor de MVA fors afneemt, aangezien er alleen maar afschrijvingen plaatsvinden. Vanaf 2021 zal er weer geïnvesteerd worden.

Voor de komende jaren wordt verwacht dat de vordering en schulden nagenoeg gelijk blijven.

In de effecten van het steunfonds wordt gehandeld. Het is nog niet bekend hoeveel in enig jaar zal worden verkocht en aangekocht. Vandaar de stabiele omvang van de effecten.

De meerjarenbegroting laat voor de komende jaren een licht positief resultaat zien met uitzondering van 2020. Zoals je hierboven kan zien stijgt hierdoor het eigen vermogen ook weer vanaf 2021. De voorziening onderhoud laat een daling zien elk jaar. Er wordt veel ingezet voor het uitvoeren van onderhoud aan de gebouwen. De voorziening ambtsjubilea wordt verwacht dat deze redelijk gelijk blijft qua omvang.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Rijksbijdragen	7.655.900	7.612.649	7.800.396	7.956.383	8.045.586	8.181.070
Ov. Overheidsbijdragen	313	-	-	-	-	-
Overige baten	193.619	134.640	128.905	129.174	98.949	84.062
Totaal baten	7.849.832	7.747.289	7.929.301	8.085.557	8.144.535	8.265.132
Personeelslasten	6.557.320	6.594.154	6.521.942	6.659.821	6.781.796	6.906.234
Afschrijvingen	250.279	199.077	231.329	221.400	207.568	198.807
Huisvestingslasten	619.724	564.979	474.915	471.520	475.156	482.629
Overige materiële lasten	534.367	337.721	336.719	340.608	347.297	354.319
Leermiddelen	257.027	293.213	291.103	292.000	292.000	292.000
Totaal lasten	8.221.358	7.989.144	7.856.008	7.985.349	8.103.817	8.233.989
Saldo baten en lasten	-371.526	-241.855	73.293	100.208	40.718	31.143
Financiële baten en lasten	114.521	-2.016	-2.016	-2.016	-2.016	-2.016
Resultaat	-257.005	-243.871	71.277	98.192	38.702	29.127

Onderstaande toelichting op de staat van baten en lasten is een cijfermatige toelichting. Voor de inhoudelijke achtergronden wordt verwezen naar het inhoudelijke deel van het verslag. De oorspronkelijke meerjarenbegroting 2020-2024 is goedgekeurd door het toezichthoudend bestuur.

Toelichting staat van baten en lasten:

De meerjarenbegroting laat voor de komende jaren een stijgende lijn zien. Mede door een stijgend leerlingenaantal. De personeelslasten zijn gebaseerd op de aantallen die bovenaan paragraaf 4.5 bij de kengetallen worden genoemd (gelijk aan uitgangspunt van de rijksbijdragen). Bij zowel de personele lasten als de rijksbijdrage is geen rekening gehouden met aanpassingen van werkgeverslasten en of normbedragen. Verwacht wordt dat de stijgende personele lasten worden gecompenseerd door indexering van de rijksbijdragen. De afschrijvingslasten zijn gebaseerd op de actuele verwachte afschrijvingen, rekening houden met de verwachte investeringen.

Coronavirus

De uitbraad van het Coronavirus heeft op de hele wereld een flinke impact, zo ook op het onderwijs. Vereniging voor CNS Nunspeet verwacht dat de financiële gevolgen overzichtelijk zijn. De rijksoverheid continueert de bekostiging waardoor de salarissen aan medewerkers en de vaste lasten kunnen worden betaald. De impact van het coronavirus op de totale financiële positie beïnvloedt de continuïteit van de organisatie vooralsnog niet. We verwachten geen liquiditeitsproblemen en geen significante impact op het exploitatieresultaat 2020.

Overige rapportages*Beschrijving intern risicobeheersings- en controlesysteem*

De vereniging kent twee financiële planningsproducten, nl. de meerjarenbegroting en het bestuursformatieplan. De meerjarenbegroting wordt in het najaar opgesteld in overleg tussen de schooldirecteuren en de algemeen directeur. De meerjarenbegroting heeft betrekking op vijf jaar. De begroting wordt in de decembervergadering van het toezichthoudend bestuur besproken en indien mogelijk vastgesteld. Het bestuursformatieplan wordt in het voorjaar opgesteld, eveneens in overleg tussen de schooldirecteuren en de algemeen directeur. Het bestuursformatieplan heeft betrekking op vier schooljaren. De beide plannen sluiten op elkaar aan, waarbij de meerjarenbegroting het uitgangspunt is voor het formatieplan en het formatieplan input levert voor de volgende meerjarenbegroting. Het controlesysteem bestaat uit de rapportages van het administratiekantoor die op afgesproken momenten worden geleverd. In de begroting en het formatieplan is rekening gehouden met een afdracht van middelen aan het bestuur en ten behoeve van het groot onderhoud. Deze afdracht is een percentage van de bekostiging. De Da Costa Elspeet en Nunspeet dragen minder af. Doordat zij twee aparte scholen met samen één brinnummer zijn, ontvangen zij per leerling minder bekostiging dan de andere scholen.

Risicomangement

De vereniging kent nog geen gestructureerd risicomangement. Het risicomangement bestaat uit diverse onderdelen die nog geen geïntegreerd geheel vormen. Het interne risicobeheersing- en controlesysteem bestaat voor het financiële deel uit de plannings- en controle-instrumenten zoals hiervoor beschreven bij het risicobeheersings- en controlesysteem.

Daarnaast is er sprake van regelmatige evaluatie van de beleidsplannen en de realisatie daarvan. De bezoeken van de onderwijsinspectie spelen hier ook een rol bij. De basis voor het interne risicobeheersing systeem is gelegd. Het systeem zal de komende jaren verder uitgewerkt en geprofessionaliseerd worden.

Als belangrijkste risico's worden gezien:

- Door een te snelle groei van het aantal leerlingen werkt dit kosten verhogend. Vanwege de bekostigingssystematiek T-1 worden de inkomsten pas in opvolgend schooljaar toegekend en ontvangen. In sommige gevallen wordt dit deels gecompenseerd door groeibekostiging.
- De Wet werk en zekerheid moet er onder andere voor zorgen dat werknemers eerder een vaste baan krijgen i.p.v. een opvolging van tijdelijke contracten. Voor de scholen kan dit betekenen dat een leerkrachten die regelmatig invallen een vaste aanstelling moeten krijgen terwijl daar de financiële middelen voor ontbreken. Hierdoor kan het noodzakelijk worden om met steeds andere invallers te gaan werken, wat de kwaliteit van het onderwijs niet ten goede zal komen.
- De komende jaren mag gezien de leeftijden van het personeel natuurlijk verloop worden verwacht. Dit geldt voor het volledige onderwijs. Daarnaast heerst er op dit moment schaarste op de arbeidsmarkt. Het risico dat het natuurlijk verloop niet kan worden opgevangen door bijvoorbeeld voor bepaalde groepen moeilijker leerkrachten gevonden kunnen worden. Daarnaast geeft dit ook een risico dat leerkrachten makkelijker elders een benoeming kunnen krijgen waardoor er meer verloop is. Dat ook

- moet worden opgevangen in kwantitatieve en kwalitatieve zin. Tot slot is er het risico dat de loonkosten harder stijgen doordat leerkrachten zich als ZZP 'er tegen een hoger tarief laten inhuren.
- De opvang van vluchtelingen en het verzorgen van onderwijs aan vluchtelingenkinderen maakt dat scholen veel meer te maken krijgen met leerlingen die nog geen Nederlands spreken. Dit vraagt extra inzet van leerkrachten terwijl die vaak niet geschoold zijn om aan anderstaligen les te geven. Het is niet altijd mogelijk een NT2- leerkracht in dienst te nemen voor deze leerlingen.
 - Door verwachte nieuwbouw is een deel van het geplande onderhoud conform de meerjarenplanning door het Nibagg niet opgenomen in de voorziening onderhoud. Met reden dat deze onderhoudswerkzaamheden niet meer worden uitgevoerd. Dit brengt als risico met zich mee dat er op termijn de kans bestaat dat dit onderhoud alsnog uitgevoerd moet worden. CNS zal het achterstallige onderhoud dan alsnog moeten uitvoeren. Dit brengt een financieel risico met zich mee.

Verslag intern toezicht

Voor het verslag van het intern toezicht wordt verwezen naar hoofdstuk 5.

4.6 Treasuryparagraaf

Het ministerie heeft in 2001 een regeling doen uitgaan waarbij een kader wordt gesteld, waarbinnen de instellingen voor onderwijs hun financierings- en beleggingsbeleid dienen in te richten en te organiseren. De regeling is in 2010 aangepast. In 2016 heeft het ministerie wederom een nieuwe regeling vastgesteld, de Regeling beleggen, belenen en derivaten OCW 2016. Het uitgangspunt van al deze regelingen is dat de toegekende publieke middelen overeenkomstig hun bestemming besteed worden. Dit proces mag niet in gevaar worden gebracht door het aangaan van risico's die daar niet direct betrekking op hebben, zoals het risicovol beleggen van tijdelijk overtollig publiek geld.

De vereniging heeft in 2016 een nieuw treasurystatuut opgesteld en vastgesteld dat voldoet aan de regeling van het ministerie. Het doel van het treasurystatuut is om, in het kader van het vermogensbeheer, helder te maken volgens welke procedures besluiten tot stand komen en aan welke richtlijnen de bij beleggingen betrokken personen zicht moeten houden.

De algemene doelstellingen van het treasurybeleid zijn:

- a. Het kunnen voldoen aan de financiële verplichtingen van de organisatie door tijdige beschikbaarheid van de benodigde liquide middelen tegen acceptabele condities
- b. Het optimaliseren van het rendement op de overtollige liquide middelen
- c. Het minimaliseren van de kosten van leningen
- d. Het beheersen en bewaken van de risico's en kosten die aan de financiële posities en de geldstromen van de organisatie zijn verbonden.

Voor het bepalen van de verwachte omvang van de liquide middelen wordt een liquiditeitsprognose voor vijf jaar opgesteld. Op basis van deze prognose kan de omvang van de tijdelijke overtollige liquide middelen worden bepaald. Deze liquide middelen worden risicomijdend belegd. Hetgeen inhoudt dat het behoud van de hoofdsom door de financiële instelling is gegarandeerd. Het beleggen van de liquide middelen kan worden gedaan bij financiële ondernemingen, als bedoeld in de Wet op financieel toezicht, en die:

- Gevestigd zijn in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte
- Minstens een single A-rating hebben, afgegeven door tenminste twee van de drie ratingbureaus Moody's, Standard en Poor's en Fitch.

Onder beleggingen wordt verstaan uitzettingen van middelen die tijdelijk niet benodigd zijn om aan de lopende verplichtingen te voldoen. Hieronder vallen alle vormen van spaartegoeden, deposito's en obligaties. De beleggingen dienen een einddatum te hebben. De hoofdsom van de belegging is te allen tijde gegarandeerd.

Het treasurybeleid zal worden door de penningmeester. Ieder half jaar wordt verslag gedaan van het uitgevoerde treasurybeleid. In de jaarrekening wordt conform de richtlijnen een treasuryverslag opgenomen. De penningmeester is bevoegd om in het kader van het treasurybeleid overeenkomsten te sluiten of ongedaan te maken.

4.7 Treasury verslag

Het beleggingsbeleid is erop gericht om een zo hoog mogelijk rendement te combineren met een zo laag mogelijk risico. Het afgelopen jaar is het beleid ten opzichte van de vorige jaren niet gewijzigd. Dit houdt in dat door de vereniging middelen zijn belegd op spaarrekeningen van de Rabobank of in obligaties met hoofdsomgarantie bij instellingen die voldoen aan de regeling van het ministerie en het statuut. De Rabobank heeft een A-rating en voldoet daarmee aan de criteria van de regeling en het eigen treasury statuut. In principe is de Stichting Steunfonds vrij in het beleggen van haar middelen. Echter conform het besluit van het bestuur worden de middelen op dezelfde wijze belegd als de middelen van de vereniging.

Behaalde rendementen 2019, vergelijkende cijfers 2018.

	Vereniging	Steunfonds	Totaal
Financiële vaste activa en effecten			
1 januari 2019	527.952	719.058	1.247.010
31 december 2019	0	548.866	548.866
Liquide middelen			
1 januari 2019	104.030	17.683	121.713
31 december 2019	741.746	15.395	757.141
Ontvangen rente/dividend	15.355	5.436	20.791
Rendement in % 2018	2,7%	1,3%	2,0%
Rendement in % 2019	2,1%	0,96%	1,30%

5

> Jaarverslag bestuur 2019

5.1 Samenstelling

Het verenigingsbestuur van het CNS Nunspeet bestaat uit acht personen van wie er drie het dagelijks bestuur vormen en vijf het algemeen bestuur. Het dagelijks bestuur bestuurt de vereniging. Het algemeen bestuur ziet erop toe, dat dit gebeurt conform de missie en visie van de Vereniging. De bestuursleden zijn voor vier jaar benoemd. Er is een rooster van aftreden vastgesteld. In 2019 hebben de volgende leden zitting gehad in het bestuur van het CNS:

Dagelijks bestuur		dagelijkse functie en nevenfuncties
Dhr. A.H. Russchen	Voorzitter (tot juni 2019)	Kandidaat Notaris Voorzitter CDA Nunspeet Lid Ledenraad KRO NCRV Docent Notariële Secretariaat Opleiding
Mw. H.M. de Goede - Hoeve	secretaris	Docent Nuborgh College Lambert Franckens
Dhr. J. van den Hoek	penningmeester	Vestigingsleider De Boer Makelaardij
Algemeen bestuur		
Dhr. J. van Harten	lid (tot juni 2019)	Commercieel manager J.S. Polak Koninklijke Specerijenmaaldery B.V. Projectcoördinator bij Open Doors
Mevr. E. Leeftang - Bel	lid	Communicatieadviseur Gemeente Nunspeet
Mevr. M. de Zwaan – van Ouwendorp	lid	Financieel adviseur Vinke Veluwe Makelaars
Dhr. G. Bruinewoud	lid	Manager Ministerie van Financiën
Dhr. A. Vis	lid	Manager Engineering
Dhr. G. Bikker	lid (vanaf sept. 2019)	AWL Techniek B.V. Harderwijk Voorzitter bestuur SPCJ en SPCJ-Radix

De bestuursleden van het CNS Nunspeet ontvangen een onkostenvergoeding voor hun werkzaamheden als bestuurslid. Dit is de wettelijk vastgestelde vrijwilligersvergoeding.

Deze vergoeding bedraagt op jaarbasis:

- Voor leden van het uitvoerend bestuur € 1.700,-
- Voor leden van het toezichthoudend bestuur € 700,-

5.2 Toezichthoudende functie

Werkwijze en samenstelling

In 2019 heeft het algemeen / toezichthoudend bestuur veelvuldig vergaderd met het dagelijks bestuur en de algemeen directeur. Met name de huisvesting van het IKC en het nieuwe bestuursmodel vroegen om regelmatig overleg. Sinds september 2019 valt de Stichting Protestants Christelijke Peuterspeelzalen onder het bestuur van CNS. Dhr. G. Bikker is lid van het toezichthoudend bestuur als afgevaardigde vanuit het bestuur van het SPCP.

Code goed bestuur

In het kader van de Code voor goed bestuur wordt binnen CNS Nunspeet sinds 2013 gewerkt met een bestuursmodel dat bestaat uit een Toezichthoudend bestuur en een Uitvoerend bestuur. Het Uitvoerend bestuur verricht haar taak middels een uitgebreid mandaat aan de algemeen directeur. Ontwikkelingen in wet- en regelgeving gericht op aanscherping van de (educational) governance vragen echter meer en meer om een verdere doorontwikkeling in bestuur en toezicht. Daarbij wordt het steeds moeilijker om nieuwe leden voor het Uitvoerend Bestuur te werven omdat onder meer de gevraagde tijdsbesteding en

aansprakelijkheidsaspecten gecompliceerde factoren zijn. Daarom is besloten om in dit kader onder begeleiding van Verus een wijziging van bestuursmodel verder te onderzoeken. In samenspraak met de GMR en een vertegenwoordiging van leden is gekozen is voor een Raad van Toezicht model. In 2020 zal deze wijziging van bestuursmodel ter besluitvorming worden voorgelegd aan de leden.

Tijdens de vergaderingen van het Toezichthoudend bestuur zijn tal van onderwerpen en thema's aan de orde geweest. Frequent terugkerende onderwerpen waren begroting, identiteit en IKC-ontwikkeling. Uiteraard is gekeken naar de uitvoering van het vastgestelde beleid door het uitvoerend bestuur en in het verlengde hiervan de algemeen directeur.

Ook in 2019 heeft de Balanced Score Card als uitgangspunt gediend voor het bespreken van de onderwerpen van toezicht met betrekking tot het uitvoerend bestuur. Onderstaand per kwadrant een kort verslag van de bevindingen tijdens de besprekingen.

Financiële zaken

Doelstelling was om in 2019 financieel opnieuw op nul te eindigen. Niet eenvoudig gezien de complexe financiële processen die het onderwijs kent en dit vraagt ook een meerjaren-aanpak. Uiteraard is hierbij ook aandacht besteed aan de rechtmatige verwerving en de rechtmatige en doelmatige besteding van middelen.

Identiteit, onderwijs en kwaliteit

Ook in 2019 is de identiteit een belangrijk onderwerp van aandacht geweest. Hoe kunnen wij de leerkrachten ondersteunen als de dragers van onze christelijke identiteit. Persoonlijke aandacht binnen de schoolteams blijft belangrijk. De omvang van het openbaar onderwijs in Nunspeet en de toekomst van het openbaar onderwijs is veelvuldig aan de orde geweest, alsmede de ontwikkelingen met betrekking tot een gereformeerde school; dit blijft een aandachtspunt.

Wat betreft de veilige omgeving zijn er geen meldingen ontvangen. Op de scholen blijft pesten een aandachtspunt.

Onder het kopje kwaliteit is er gesproken over de schoolinspecties en de behaalde arrangementen. Basis-arrangement blijft uitgangspunt en is ook behaald. Het volgende inspectiebezoek staat gepland in 2020.

Leren en groeien

Bovenstaande zaken op het gebied van identiteit, leerling en scholen in balans, financiën op locatie op orde en HR management zijn opgepakt en grotendeels uitgevoerd.

Er is in het afgelopen jaar gesproken over diverse personeelszaken die om aandacht vroegen. Het tekort aan leerkrachten met name bij ziekte van vaste leerkrachten is een punt van zorg en vraagt continue aandacht.

Intern Proces

Op het gebied van communicatie is sterke verbetering opgetreden ten opzichte van vorig jaar. Aan de afspraken met betrekking tot de externe communicatie met de maatschappij is opnieuw voldaan.

De nieuwe huisvesting is afgelopen jaar veelvuldig onderwerp van gesprek geweest. De plannen krijgen steeds verder vorm.

Besluitvorming

In de vergaderingen van het toezichthoudend bestuur en het dagelijks bestuur is de begroting 2019 vastgesteld en goedgekeurd. Datzelfde geldt voor de jaarrekening 2018 en het formatieplan 2019-2020. Het strategisch beleidsplan is in 2019 niet afgerond en is (nog) niet vastgesteld/goedgekeurd. Daarnaast is er ook besloten om voor de jaarrekening 2019 gebruik te maken van de diensten van de huidige accountant (van Ree).

Tot slot

Wij kunnen vaststellen dat er door het dagelijks bestuur, algemeen directeur, locatie directies en leerkrachten, maar ook vrijwilligers hard is gewerkt. De vergaderingen die gehouden zijn tussen de besturen waren open en transparant. Ook namens het algemeen bestuur willen wij iedereen daar voor danken en spreken de verwachting uit ook in 2020 op deze manier met elkaar samen te werken om onze leerlingen een christelijke en kwalitatieve basis mee te geven voor een zelfstandige toekomst.

6

> Jaarverslag directiebestuur 2019

6.1 Inleiding

Bij het directiebestuur zijn de vijf directeuren van onze CNS scholen vertegenwoordigd. Het directiebestuur wordt voorgezeten door de algemeen directeur en vergaderde in 2019 10 keer.

6.2 Structuur

Elk directiebestuur begint met een overdenking. Veelal worden agendapunten door één of meer directeuren voorbereid. Daarnaast worden soms externe deskundigen uitgenodigd. Via taakverdeling m.b.t. de verschillende beleidsterreinen maken we gebruik van elkaars specifieke kwaliteiten. Binnen het directiebestuur willen we middels een onderzoekende houding, heldere doelen en het versterken van de beroepsbekwaamheid van alle medewerkers het onderwijs aan onze leerlingen optimaliseren. Op deze manier willen we elkaar stimuleren om van onze scholen leergemeenschappen te maken waar het samen leren van en met elkaar centraal staat. De directeuren verantwoorden het gevoerde beleid op hun school tijdens de maandgesprekken die met de algemeen directeur worden gevoerd.

6.3 Onderwerpen

Tijdens het directiebestuur kwamen onder andere de volgende onderwerpen ter sprake :

- Identiteit
 - Liedlijst CNS Nunspeet*
 - Identiteitsonderzoek (door adviesbureau MijnID.nl)*
 - Gesprekken over de eventuele start van een gereformeerde school.*
- Onderwijs & ondersteuning
 - Praktijkklas*
 - Taalklas*
 - Beleid Meer- en hoogbegaafden*
 - Schoolondersteuning*
 - Vervangen methoden*
 - Doorverwijzingen*
 - Protocol kindermishandeling*
 - CJG*
- Kwaliteit
 - Audits scholen*
 - CITO – IEP toets*
 - Kwaliteitskaarten*
 - Analyse schoolresultaten*
 - Ouderenquête*
- Personeel
 - Formatie*
 - Update benoemingsbeleid*
 - Update Arbobeleid*
 - Update functiebouwwerk*
 - Update functioneringsgesprekken*
 - Werkverdelingsplan + thuis werken*
 - Inzet leerkrachtondersteuners*
 - Invallers*
 - Mobiliteit*
 - Formatie 2019-2020*
 - Beloningsbeleid*
- Huisvesting
 - Overleg Gemeente Nunspeet*
 - IKC Nunspeet-Oost*
 - IKC Nunspeet-West*
 - Nieuwbouw Elspeet*
 - Dependance Immanuëlschool*
- Financiën
 - Begroting 2020*
- Organisatie
 - Vakantierooster 2019-2020*
 - Continuerooster*
 - AVG*
 - Gezamenlijke website Nunspeet (Kinderopvang)*

7

Jaarverslag GMR

7.1 Samenstelling

In onderstaande tabel is weergegeven hoe de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) op 31-12-2019 was samengesteld.

Naam	School	Oudergeleding	Personeelsgeleding
mevr. W. Fidder (Wilke) *	De Bron		x
mevr. L. van de Beerenkamp (Louise)	De Bron	x	
vacant	Da Costa Elspeet	x	
de heer S. van Keulen (Sieto)	Da Costa Elspeet		x
de heer J. Verhoek (Johan)	Da Costa Nunspeet	x	
mevr. G. van der Stege (Gretha)	Da Costa Nunspeet		x
mevr. J. Pranger (Jolanda)	Immanuël		x
Mevr. B. Hulter (Boudewina)	Immanuël	x	
mevr. J.H. Kroese (Jeannette)	De Morgenster		x
de heer J. Timmer (Johan)	De Morgenster	x	
de heer H. den Boer (Hugo)**	Petraschool	x	
de heer C. Korteweg (Chris)	Petraschool		x

* = secretaris, ** = voorzitter

7.2 Onderwerpen

In 2019 zijn de volgende onderwerpen afgewikkeld en/of besproken met het bevoegd gezag:

Onderwerp	Afgewikkeld met BG	Besproken met BG
IKC/Huisvesting		x
Schoolplan 2019-2023		x
Beloningsbeleid	x	
Beleidsplan bovenschoolse Cheetaklassen	x	
Communicatiebeleid	x	
RIE	x	
Functiebouwwerk	x	
Klachtenregeling veilig schoolklimaat	x	
Identiteitsonderzoek		x
Arbobeleid	x	
Statuten en reglement GMR	x	
Bestuurlijke overname SPCP		x
Communicatiebeleid	x	
Vakantierooster 2019-2020	x	
Bestuursformatieplan 2018-2022	x	
Formatieplan 2019-2020	x	
Begroting 2019	x	
Bestuursmodel		x
Continuerooster		x
Taalklas		x

Jaarverslag Da Costaschool Nunspeet



Eeckelhagen 37

Nunspeet

www.dacostaschool.net

131 leerlingen (per 1 okt. 2019)

5 groepen

10 personeelsleden

Kinderen

Op 1 oktober 2019 bezochten 131 kinderen onze school. De kinderen zijn verdeeld over 5 groepen. We hebben een groep 1/2 een groep 2/3, een groep 4/5, een groep 6/7 en een groep 7/8. De gemiddelde groepsgrootte was op 1 oktober 2019 ongeveer 26 leerlingen per groep.

Onderwijs

In 2019 is aan de volgende zaken aandacht besteed:

- De Da Costaschool is een Christelijke school met een **Doel**:
Vanuit een veilige leefomgeving streven we er naar dat onze leerlingen zich kunnen ontplooiën en goede leerresultaten halen d.m.v. **Doelgericht**, **Onderzoekend** en **Evaluerend Leren**
- We zijn doorggegaan met invulling te geven aan de **profilering** van onze school. Daarbij hebben we ingestoken op de 21^e century skills. Het ontdekkend en ontwerpnd leren staat hierbij centraal. I.s.m. een techniekcoach van techniektalent.nu geven we een boost aan '**technologie en wetenschap**'. Het maakt de kinderen nieuwsgierig, daagt kinderen uit, stimuleert hen om creatief, kritische en ondernemend te zijn, op onderzoek uit te gaan en oplossingen te bedenken. Vaardigheden en instellingen die de kinderen van nu in de toekomst nodig hebben. Ook in andere vakgebieden proberen we dit toe te passen.
- In de groepen 5 t/m 8 maken de kinderen gebruik van chromebooks. De kinderen werken dagelijks, 45 minuten met adaptieve programma als '**Snappet**' (Rekenen, huiswerk, spelling)
- Een ander speerpunt is het omgaan met mediawijsheid. Een gespecialiseerde leerkracht geeft hierover diverse lessen in de groepen 5 t/m 8.
- In de groep 1 en 2 heeft men de observatiemethode '**KIJK**' verder uitgebreid. Dit om de ontwikkel- en observatielijnen van de kleuters vast te leggen. Daaraan gekoppeld wordt er gewerkt met nieuwe observatiekaarten.
- Verder zijn er een aantal nieuwe Cito-toetsen ingevoerd voor het leerlingvolgsysteem. Voor spelling en rekenen worden er groepsplannen gemaakt. In de groepen 7 en 8 worden geen CITO-toetsen meer gebruikt maar de IEP toetsen voor het leerlingvolgsysteem.
Voor kinderen met een ontwikkelingsperspectief worden individuele handelingsplannen opgesteld, net als voor kinderen die een intensief begeleidingstraject voor technisch lezen krijgen aangeboden (i.v.m. mogelijke dyslexie).
- Voor sociaal emotionele vorming wordt de methode '**Kwink**' gebruikt.
- Met het administratieprogramma "Parnassys" worden de prestaties van de leerlingen gevolgd en worden er schoolbreed trend-analyses per groep vastgelegd. Van daaruit voeren de leerkrachten interventies uit om zo tegemoet te komen aan de ontwikkeling van de kinderen.
- In het kader van passend onderwijs werken volgens de principes van **handelingsgericht werken**.

Personeel

In 2019 werkten er elf personeelsleden op onze school: acht vrouwen en drie mannen. Vier leerkrachten werken fulltime en zeven parttime. Naast de directeur is er één IB-er, een onderwijsassistente die in het kader van passend onderwijs is benoemd. Verder is er één personeelslid die belast is met de ICT en wordt er gebruikt gemaakt van een conciërge. De gelden van het werkdrukakkoord zijn besteed aan extra handen in groep 2/3 door de huidige onderwijsassistente extra uren te geven en een tweede onderwijsassistente voor 16 uur te benoemen. In verband met de zorgzwaarte is er extra formatie (6 uur, onderwijsassistente) beschikbaar gesteld. Het managementteam bestaat uit de directeur en IB-er. Zij komen regelmatig bijeen om lopende zaken te bespreken.

Na 43 jaar in het onderwijs werkzaam te zijn geweest is er in juli afscheid genomen van Luc Drenth. We hebben een contract met de Gereformeerde Hogeschool (VIAA) in Zwolle (SCOPE) voor de plaatsing van stagiaires. Dit jaar boden we 2 studenten een stageplek. Verder zijn er in enkele groepen onderwijsassistenten in opleiding.

In het najaar was er vrij veel ziekte onder het personeel. Gelukkig hebben we dat met veel moeite met invallers kunnen opvangen.

Kwaliteit

Bij- en nascholing heeft op individueel en op teamniveau plaatsgevonden:

- De teamscholing stond in het teken van ontdekkend en onderzoekend leren. Deze cursussen werden verzorgd door de VIAA.
- In het najaar stond de teamscholing in het teken van hoe we als team nog beter kunnen omgaan met de verschillende behoeften van de kinderen in de combinatiegroepen, Deze cursus wordt verzorgd door Adapt.
- Enkele leerkrachten hebben gebruik gemaakt van school video interactie begeleiding
- Albert Magré heeft in het kader van de herregistratie, de module 'toekomstgericht leiderschap' afgerond en is intussen register directeur primair onderwijs
- Twee keer per jaar worden een aantal kwaliteitskaarten door het team besproken en beoordeeld. De verbeterpunten die hieruit naar voren kwamen zijn vastgelegd.
- Tineke Brouwer heeft als IB-er een cursus gehad over executieve functies
- Met ieder personeelslid is een functioneringsgesprek gehouden.
- Door de kwaliteitszorg apart te verwoorden in een jaarplan. (Deze is afgeleid van het schoolplan 2015-2019 en van het nieuwe schoolplan 2019-2023, het zorgvuldig volgen van de resultaten van de kinderen (opbrengstbericht werken) en het houden van bv. ouderpanels (1 x per jaar) willen we zo goed mogelijk tegemoet komen aan de onderwijsbehoeften van de kinderen.
- Verder is er in november een oudertevredenheidspeiling gehouden. In april is er een sociale vragenlijst door de leerlingen uit de groepen 5 t/m 8 ingevuld. Beide enquêtes gaven een positief beeld van de school.

Gebouw

De school beschikt over 8 leslokalen, één gemeenschapsruimte en een speellokaal. Op het dak liggen zonnecollectoren. Al het gebruik voor elektra wordt zo bekostigd. Er is een lokaal in gebruik genomen door de taalklas (PROO) en een ander lokaal dient als technieklokaal en is ook als zodanig ingericht.

Jaarverslag Da Costaschool Elspeet



Vierhousterweg 16
Elspeet

www.dacostaelspeet.net

130 leerlingen (per 1 okt. 2019)

5 groepen

14 personeelsleden

Kinderen

Op 1 oktober 2019 bezochten 130 kinderen onze school. De kinderen zijn verdeeld over 5 groepen. We hebben een groep 1/2, 3/4, 5/6, 7 en een groep 8. De gemiddelde groepsgrootte was op 1 oktober 2019 ongeveer 26 leerlingen per groep.

Onderwijs

In 2018 is aan de volgende zaken aandacht besteed:

- Voor drie vakgebieden zetten we in de bovenbouw chromebooks in: Begrijpend lezen (Nieuwsbegrip), Rekenen en Spelling. Ook worden de chromebooks ingezet voor meer algemene vaardigheden als Word, PowerPoint en Mediawijsheid.
- We gebruiken in de groepen 6, 7 en 8 bij rekenen, taal/spelling het programma Snappet. Snappet leidt tot betere leerresultaten door verhoogde motivatie en concentratie van de leerlingen, directe feedback en persoonlijke doelen. Leerlingen zien hun voortgang en leren met eigen leerdoelen te werken. De leervooruitgang van de klas en de individuele leerlingen is op elk moment zichtbaar voor de leraren. Snappet geeft rust in de klas omdat alle kinderen tegelijk op passend niveau aan het werk zijn.
- In verband met de toekomstige nieuwe huisvesting van onze school is er een nieuwe visie opgesteld en is er met de architect een voorlopig schetsontwerp opgesteld. Met een drietal aannemers wordt i.s.m. de gemeente overleg gevoerd
- In groep 3/4 wordt er dagelijks op bepaalde tijden gewerkt met het circuit-model.
- Met het administratieprogramma "Parnassys" worden de prestaties van de leerlingen gevolgd en worden er schoolbreed trendanalyses per groep vastgelegd. Van daaruit voeren de leerkrachten interventies uit om zo tegemoet te komen aan de ontwikkeling van de kinderen.
- We hebben een nieuwe methode voor sociaal emotionele vorming: 'Kwink'.

Personeel

In 2019 werkten er veertien personeelsleden op onze school: tien vrouwen en vier mannen. Drie mensen werkten fulltime. We hebben een contract met Hogeschool VIAA voor de plaatsing van stagiaires. Dit jaar boden we twee studenten een stageplek aan. Naast de directeur en de locatieleider hebben we één IB-er, een taalcoördinator en één personeelslid die belast is met de ICT. Verder werkt er in het kader van passend onderwijs een onderwijsassistente.

De zgn. werkdrukgeden zijn besteed aan extra handen in groep 1/2 door het inzetten van een onderwijsassistente.

Kwaliteit

Bij- en nascholing heeft op individueel en op teamniveau plaatsgevonden:

- Er zijn verschillende nascholingsdagen geweest. Deze stonden in het teken van het opstellen van een nieuwe visie en werd verzorgd door VIAA.
- Vier keer per jaar worden een aantal kwaliteitskaarten door het team besproken en beoordeeld. De verbeterpunten die hieruit naar voren kwamen zijn vastgelegd.
- Met ieder personeelslid is een functioneringsgesprek gehouden.
- Het team heeft voorlichting over kinderen met TOS gehad.
- Onze IB-er, Tamara Fahner en enkele leerkrachten, hebben cursussen gevolgd bij o.a. Adapt en Intravert.
- Dhr. S. van Keulen volgt jaarlijks een cursus mediacoach.
- Albert Magré heeft in het kader van de herregistratie, de module 'toekomstgericht leiderschap' afgerond en is intussen register directeur primair onderwijs

- Twee keer per jaar worden een aantal kwaliteitskaarten door het team besproken en beoordeeld. De verbeterpunten die hieruit naar voren kwamen zijn vastgelegd.
- Met ieder personeelslid is een functioneringsgesprek gehouden.
- Door de kwaliteitszorg apart te verwoorden in een jaarplan. (Deze is afgeleid van het schoolplan 2015-2019 en van het nieuwe schoolplan 2019-2023, het zorgvuldig volgen van de resultaten van de kinderen (opbrengstbericht werken) en het houden van bv. ouderpanels (1 x per jaar) willen we zo goed mogelijk tegemoet komen aan de onderwijsbehoeften van de kinderen.
- Verder is er in november een oudertevredenheidspelling gehouden. In april is er een sociale vragenlijst door de leerlingen uit de groepen 5 t/m 8 ingevuld. Beide enquêtes gaven een positief beeld van de school.

Gebouw

De school beschikt over 6 leslokalen, één gemeenschapsruimte en een speellokaal.

Het speellokaal is ingericht voor groep 3/4. Het gebouw heeft diverse gebreken en is ongeschikt voor het geven van passend onderwijs.

Architectenbureau BCT-architecten uit Enschedé heeft een voorlopig schetsontwerp gemaakt voor een nieuw schoolgebouw. We hopen dat er in het najaar van 2020 gebouwd gaat worden.

Jaarverslag De Bron



Hoofdgebouw

Kon. Julianastraat 25

Dependance

Mr. Drostweg 6

www.debron-nunspeet.nl

312 leerlingen (per 1 okt. 2018)

11 groepen + Fonteingroep

25 leerkrachten

3 onderwijsassistenten

CNS De Bron is een school die werkt vanuit het volgende motto: 'de school waar uw kind zich thuis voelt.' Vanuit dit motto en in afhankelijkheid van onze hemelse Vader, hebben we het afgelopen jaar gewerkt met de kinderen en aan de ontwikkeling van het leren en werken op de school. In dit jaarverslag over 2019 wordt daarvan verslag gedaan.



Algemene zaken, leerling verloop en ouderhulp

Het leerlingaantal van De Bron bedroeg op de teldatum (1-10-19) 324 leerlingen. Dit zijn 12 leerlingen meer dan op de teldatum in 2018 (312). Daarmee is de prognose dat de school een groei doormaakt uitgekomen. Volgens de laatste prognoses zal de school het komende jaar weer in leerlingaantal groeien en dan enkele jaren stabiel blijven waarna er weer een (lichte) groei wordt doorgemaakt. In het afgelopen jaar kregen de kinderen - verdeeld over 13 groepen (en de Fonteingroep) - onderwijs van 30 leerkrachten en 3 onderwijsassistenten. De leerlingen zijn verdeeld over twee locaties: groep 1 t/m 4 aan de Koningin Julianastraat en groep 5 t/m 8 aan de meester Drostweg. Op beide locaties werkt een intern begeleider/ bouwcoördinator. De directeur is gedurende de week verdeeld over de locaties aanwezig.

Als school mochten we opnieuw dankbaar gebruik maken van veel betrokken ouders die vanuit verschillende (formeel) organen en werkgroepen en/of commissies hun bijdrage leverden aan de school. We denken aan de MR die meedacht over het reilen en zeilen op school, de OR die ondersteunde bij (sport)activiteiten, de overblijfouders, klankbordgroep, de verkeersouders en de koningsdagcommissie, maar uiteraard ook aan alle ouders die ons op wat voor wijze dan ook ondersteunden en daarmee de kinderen tot dienst waren.

In november 2019 werd een ouder tevredenheidspelling (OTP) uitgevoerd. De uitkomst was gemiddeld genomen positief, maar de respons was zeer laag. Oorzaken lagen mogelijk in het grote aantal vragen. De aandachtspunten van de peiling worden besproken met de MR en de medewerkers. Ontwikkelpunten worden schriftelijk vastgelegd.



Schoolontwikkeling en professionalisering

Het team van De Bron ontwikkelt en professionaliseert zich blijvend. Gedurende het (school)jaar zijn er verschillende momenten waarop scholing plaatsvindt en/of het ons onderwijs wordt geëvalueerd. Een collega startte met het tweede jaar van de masteropleiding tot Rekenspecialist. Verschillende leerkrachten volgden (korte) cursussen of trainingen op onderwijskundig gebied. De intern begeleiders hebben nascholing gevolgd rondom Passend Onderwijs. Het team volgde een cursus rondom het werken met de nieuwe meldcode (kindermishandeling en verwaarlozing). Daarnaast hebben de leerkrachten 2019 toegang tot een persoonlijk account van Ewise; een scholingsplatform waar verschillende relevante cursussen passend bij het vakgebied online en via zelfstudie gevolgd kunnen worden. Tijdens de gespekkencyclus komt scholing aan de orde.



Leeropbrengsten en onderwijskundige activiteiten

Het team van De Bron streeft ernaar om de leeropbrengsten op niveau te houden en te borgen. Om dit te monitoren en te analyseren gebruiken we verschillende instrumenten. Er wordt gebruik gemaakt van methode gebonden toetsen zodat de leerkracht inzicht heeft in de vorderingen van de groepen en individuele leerlingen en desgewenst het onderwijs hierop kan afstemmen. Daarnaast nemen we de zogenaamde Midden en Eind Cito toetsen af. Deze toetsen zijn onafhankelijk van de methode en geven een goede indicatie van het rendement van het gegeven onderwijs aan de leerlingen. Over 2019 kan gezegd worden dat de gemiddelde tussen opbrengsten goed zijn. Waar nodig werden en worden er interventies gepleegd om hiaten weg te werken en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Op CNS en schoolniveau wordt er gewerkt aan afspraken en werkwijzen om de tussenopbrengsten (nog) beter te analyseren en hier interventies op te zetten.

Waar de Cito Eindtoets in 2018 met een score van 539 (landelijk 535,6) ruim boven het landelijke gemiddelde (en de inspectienorm) uit kwam, lukte dat in 2019 niet. De verwachting was de score om en nabij bij het landelijk gemiddelde (en de inspectienorm) zou uitkomen. De school kwam hier met een score van 532,4 (landelijk 535,7) dit jaar onder.

Er is geanalyseerd waar de (mogelijke) oorzaken lagen. Vervolgens zijn een aantal interventies gedaan die invloed hebben op het leerrendement, het opsporen van hiaten en het toevoegen (extra) leertijd. Hoewel het verwachting is dat in 2020 de score van de Eindtoets (weer) boven de bovengrens van de onderwijsinspectie zal uitkomen, is tijdens het schrijven van dit jaarverslag duidelijk geworden, dat door de coronacrisis en de scholensluiting als gevolg daarvan, in 2020 geen Eindtoets zal zijn in groep 8. We kunnen dus niet nagaan of alle inspanningen het gewenste effect hebben gehad.

Naast taal, rekenen en de basisvakken werd er ook in 2019 specifiek aandacht besteed aan muzikale en culturele vorming. We denken aan het inzetten van vakdocenten muziek, drama, dans en zang voor groep 1 t/m 8.



Schoolplanontwikkeling, visie op onderwijs en het welbevinden van leerlingen, ouders en medewerkers

In 2019 werd het schoolplan 2019/2023 geschreven. Dit schoolplan is te vinden op de schoolwebsite en wordt steeds vertaald naar praktische schooljaarplannen. Het werken aan de schoolontwikkeling wordt onder andere opgepakt door specifieke ontwikkelwerkgroepen waarin groepjes leerkrachten participeren en doelgericht onderzoek doen en het team meenemen in de bedachte ontwikkeling of het verbeterthema.

Het schoolplan 2019/2023 zelf is geënt op maatschappelijke tendensen en ontwikkelingen, wetenschappelijke en schooleigen inzichten, ideeën en wensen. De kernonderwerpen zijn: *teamcultuur en professionaliteit, onderwijs van morgen en ICT ontwikkeling, organisatie en kwaliteit van onderwijs, doorgaande lijn, kwaliteitszorg en ouders, veiligheid en welbevinden*. Er is een zeer sterke onderliggende samenhang tussen de bovenstaande thema's. Dit vanuit de visie dat het geheel van pedagogische, didactische, organisatorische en professionele voorwaarden omgezet in transparante en vastgelegde afspraken en werkwijzen aan de basis liggen van goed onderwijs en een leer- en werkklimaat waarbinnen zowel de leerling, de leerkracht en onderwijsondersteuners zich optimaal kunnen ontwikkelen.

Het team van de Bron ontwikkelt zich zo meer en meer tot een **Professionele Leer Gemeenschap (PLG)**. Bij het werken als Professionele Leergemeenschap is alles wat het team onderneemt uiteindelijk gericht op het verbeteren van de onderwijskwaliteit en daarmee de prestaties en het welbevinden van de kinderen. Dat laatste vinden we zo belangrijk dat we in 2019 gestart zijn met de aanvraag bij de Gezonde School om het vignet 'welbevinden' te mogen ontvangen. Om dit vignet te behalen moet de school voldoen aan een aantal voorwaarden en werkwijzen rondom het monitoren en versterken van het sociaal welbevinden van leerlingen, ouders en medewerkers. Dat is ook de reden dat de school werkt met leerling panels en de klankordgroep. De mening en inzichten van kinderen en ouders zijn belangrijk en kunnen ons verder helpen. In nov. 2019 werd ook de RI&E (Arbo en veiligheid) en Quickscan (sociale veiligheid leerkrachten) afgenomen.

Tot slot zijn er (nieuwe) plannen gemaakt aan de slag te gaan met coöperatief leren 'als aanvullende didactische tool' en het versterken van de zogenaamde executieve functies bij de kinderen. In 2020 en verder krijgt dit meer vorm (implementatie en borging) en wordt dit gecommuniceerd met ouders/verzorgers via de nieuwsbrieven en de schoolwebsite.



Passend Onderwijs, onderwijs aan meer- en hoogbegaafden en wetenschap & techniek

Met de invoering van het Passend Onderwijs (aug. 2014) werkt de school blijvend aan activiteiten en verbeteringen om Passend Onderwijs tot een succes te maken. In 2015 sprak het team van De Bron uit om zich te specialiseren op het gebied van gedrag. Naast deskundigheidsbevordering werd er op 1 april 2016 gestart met een tweejarige pilot (Fonteingroep) om kinderen met leer- en gedragsproblematiek

beter te kunnen ondersteunen en kansen te geven om zicht te ontwikkelen. De Fonteingroep bleek van waarde en werd na de pilot (die afliep in juli 2018) voortgezet.

De capaciteit en mogelijkheden van de Fonteingroep wordt jaarlijks bekeken. De Fonteingroep is ook in cursusjaar 2019/2020 weer gestart. Ook in 2019 heeft de Fonteingroep zich verder ontwikkeld en hebben de twee gespecialiseerde leerkrachten zowel binnen de school als op CNS niveau veel leerlingen en leerkrachten morgen ondersteunen.

Er is op schoolniveau gewerkt aan:

- *het inzicht en overzicht geven van de aanwezige expertise van de Fonteinleerkrachten;*
- *het werken aan verbeteringen rondom de organisatie van de ondersteuning aan leerlingen en het clusteren van leerlingen met eenzelfde of vergelijkbare ondersteuningsbehoefte;*
- *de organisatie en facilitering van het delen van expertise door de Fonteinleerkrachten aan de leerkrachten zodat zij meer handelingsbekwaam worden in de begeleiding van leerlingen met een ondersteuningsbehoefte.*

Het bovenstaande verdient blijvende aandacht. Met het team is en wordt regelmatig gesproken over de ondersteuning die we kunnen bieden aan al onze leerlingen en hoe dit wordt georganiseerd. Het werken met (en continue verbeteren van) met het circuitmodel, de fonteingroep, de spettergroep (meer en hoogbegaafdheid), het nieuwe beleid rondom meer en hoogbegaafdheid en de inzet van onderwijsassistenten en onze leerkrachtondersteuner maakt hier deel van uit.

In 2019 is de school gestart met het geven van Chinees aan kinderen van groep 8 die meer uitdaging aan kunnen en hiervoor in aanmerking komen. Als voorbereiding op de toekomst (o.a. het aanbieden van techniek en wetenschap en 21 Century skills) is er ook in 2019 nagedacht over mogelijke activiteiten en organisatievormen. Een collega neemt deel aan de bovenschoolse CNS werkgroep 'techniek en technologie.' Er is in 2019 ook flink geïnvesteerd in de aanschaf van chromebooks en gewerkt met de 3D printer. Dit alles krijgt een vervolg in 2020, waarbij de school blij is dat ze deel uitmaakt van de plannen - en de straks beschikbare faciliteiten - rondom het pact 'Sterk Techniekonderwijs' op de Noordwest Veluwe



Ouderbetrokkenheid, klankbordgroep, MR en communicatie

De school mag zich verheugen in een goede ouderbetrokkenheid. De school hecht grote waarde aan een goede ouderbetrokkenheid en heldere oudercommunicatie. *Ouderbetrokkenheid is daarbij 'een gelijkwaardige en niet vrijblijvende samenwerking tussen ouders en school waarin ouders en school vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid werken aan de (school)ontwikkeling van het kind (de leerling).'*

Bij het communiceren wil de school gebruik maken van traditionele communicatievormen zoals de nieuwsbrief, maar ook aansluiten op nieuwe mogelijkheden. De school nam daarom rond september 2018 de eigentijdse communicatie App (Parro) in gebruik en heeft dit in 2019 verder ontwikkeld. Het gaat onder andere om de 1 op 1 communicatie tussen de leerkracht en de ouders en het organiseren van de 10 minutengesprekken.

De school kent klankbordgroep waardoor de directeur een extra groep ouders waaraan hij advies kan vragen of ideeën kan voorleggen. Bovendien voorzien de ouders van de klankbord groep de school van feedback bij verschillende onderwerpen. Een belangrijk orgaan is de MR. De ouder- en personeelsgeleding van de MR komen regelmatig samen en bespreken lopende schoolzaken, waaronder de begroting, de (inhoud) schoolgids en de schoolontwikkeling in het algemeen. De MR (ouder- en teamgeleding) is voor de school ook 2019 van waarde geweest.



Personele ontwikkelingen; werkverdelingsplan en mutaties

De school werkt in 2019 voor het eerst vanuit het zogenaamde werkverdelingsplan. Het gaat om een aanpassing in het taakbeleid van overheidswege. Uitgangspunt bij dit plan is dat het team een bepalende rol krijgt bij de verdeling van het werk. De gedachte is dat dit o.a. leidt tot werkdrukverlaging. We namen eind april afscheid van *Albert van Frankenhuyzen* die na 39 jaar werkzaam te zijn geweest

voor CNS (waarvan 13 jaar op de Bron als intern begeleider) met welverdiend pensioen ging. We namen eind juli afscheid van *Janneke Strijker* die vanaf de start als leerkracht de Fonteingroep betrokken was en op eigen verzoek zich meer wilde richten op andere werkzaamheden. We danken beide collega's voor alles wat ze betekend hebben voor De Bron.

Vanwege de groei van de school, meer middelen voor het werkdrukakkoord van onderwijsminister Slob (maart 2018), de invulling van zwangerschapsverlof, vacatures en interne mobiliteit (CNS), mocht de school drie tijdelijke collega's en verwelkomen. Het gaat om:

Jiddo Knol (tijdelijke leerkracht midden/bovenbouw, gekomen van de Petraschool);

Maike Boone (tijdelijke leerkracht midden/bovenbouw);

Henriëke Mulder (tijdelijke leerkracht, invulling zwangerschapsverlof).

In de vacature die vrij kwam door de pensionering van Albert van Frankenhuyzen werd Jan-Matthijs Hulsman als intern begeleider op de bovenbouw locatie benoemd. In de vacature die vrij kwam door het vertrek van *Janneke Strijker* werd *Gerrie van der Hoef* benoemd, waarmee ze een uitbreiding kreeg op haar werktijdfunctie.

Klaas Keizer veranderde van functie. Naast werkzaamheden als leerkracht binnen het werkdrukakkoord, waarbij hij gedurende een gedeelte van de dag groepen overneemt, vult hij gedurende de week als leraarondersteuner taken in en verzorgt hij bijvoorbeeld het onderwijs aan kinderen van de spettergroep.

Collega *Laura Bomhof* werd eind november 2019 verblijd met de geboorte een dochter.

In 2019 waren twee collega's langdurig ziek en volgden zij een re-integratietraject. Deze re-integratie wordt voortgezet in 2020. Een collega werd na langdurige ziekte weer volledig beter gemeld. We danken de collega's die de langdurige inval voor collega's waarnamen. Het ziekteverzuim nam af en de verwachting is dat halverwege 2020 het percentage onder het landelijke gemiddelde zit. We zijn hier dankbaar voor.



Tot slot; onze identiteit

Als team kijken we terug op een intensief, maar mooi jaar, met hoogte en diepte punten, maar altijd in de overtuiging dat we mochten (en mogen) werken vanuit Hem die ons kracht geeft. Het team van De Bron ziet de kinderen als unieke parels in Gods hand en vindt het een voorrecht en opdracht om vanuit die gedachte christelijke onderwijs te mogen geven en zoveel mogelijk maatwerk te leveren voor elk kind. Naast het kwalitatief goed lesgeven, betekent dat ook dat er dagelijks uit de Bijbel is verteld, dat we samen met de kinderen de christelijk feestdagen hebben gevierd en deelnamen aan de themadiensten. Zo wil het team het leven - *zoals het door God bedoeld is* - voorleven aan de kinderen in woord en daad.

Martijn van der Weerd,

maart 2020

Directeur CNS De Bron

Jaarverslag Immanuëlschool



Winckelweg 39
8071 DN Nunspeet
0341 - 25 22 19
immanuelschoolnunspeet.net
252 leerlingen (per 1-10-2019)
11 groepen
19 groepsleerkrachten,
intern begeleider,
2 onderwijsassistenten,
2 leerkrachtondersteuners
conciërge,
directeur

Immanuëlschool

...met oog voor talent

...en jij maakt het verschil

Onze school mag de prachtige en waardevolle naam dragen Immanuël: God is met ons. Hij is bij je alle dagen. Men noemt Hem Raadsman, Wonderbaar, Hij is het antwoord op al je vragen. Sterke Rots, de Vrededorst, Hij wil je kracht en vrede geven. Dit Kind, Gods Zoon, Jouw Heer en Vriend, vult met Zijn Liefde heel je leven!

Wij willen deze Liefde doorgeven aan onze leerlingen, ouders en alle betrokkenen bij de school. God heeft ons gemaakt en heeft iedereen talenten meegegeven. Wij willen als school oog hebben voor die talenten, samen ontdekken van elkaars talenten en samen ook inzetten in de wereld om ons heen.

Leerlingen

Vanaf kalenderjaar 2017 is er een leerlingenstop gerealiseerd door het afbakenen van het aantal in te schrijven leerlingen (26) en het bepalen van de wijkgrens. Fijn is het om vanaf september 2019 de leerlingenstop weg te kunnen doen. De reden hiervoor is dat we ingetrokken zijn in het lege gebouw van de Schakel, stichting Proo. Hierdoor kan de school weer de nieuwe leerlingen plaatsen zonder gebrek aan ruimte.

Dit kalenderjaar zijn we opnieuw gegroeid in aantal. Dit komt mede door de nieuwe leerlingen in de Triade groep. De full time hoogbegaafdengroep die in onze school vorm krijgt.

We mogen ons gelukkig prijzen met betrokken en actieve ouders. Dit zien we terug in de gesprekken op school die druk bezocht worden en de verschillende activiteiten waar veel ouders bij betrokken zijn.

Onderwijs

Dit kalenderjaar hebben we ons gericht op de inrichting van het voortgezet technisch lezen en het rekenen. Zo zijn er verschillende methoden bekeken en zijn er keuzes gemaakt.

Daarnaast is er een pilot gestart met het meer thematisch werken in het middagprogramma. School -breed hebben we een IPC project bekeken en een heel klein beetje uitgetoetst. Na evaluatie bleek dat er meer behoefte was aan het uitproberen van een groot thema. Dit staat in het jaar 2020 op de rol en vandaar uit zullen we bekijken hoe we IPC gaan inzetten en op welke manier.

Digitaal onderwijs is veel besproken. Snappet is geprobeerd en terug gebracht naar inzet voor groep 7 en 8. Andere groepen werken liever vanuit de lesmethode.

Naast digitaal onderwijs is er een start gemaakt met persoonlijke doelen per leerling. Zo krijgen de leerlingen het onderwijs op maat en de leerkracht staat als coach naast de leerling.

Veel punten zetten we door in het kalenderjaar 2020 en dan zullen we keuzes en afspraken maken. Zo moeten we ons circuit aanpassen aan de veranderende structuur van de groepen.

Onderwijs is volop in beweging dat zien we elke dag en mogen we elke dag ook aan mee werken.

Gebouw

Vanaf september 2019 zijn we gestart met het lesgeven in een tweede gebouw. Door het vertrek van de openbare school "De Schakel" aan de Randweg hebben wij het pand gekregen om ons onderwijs vorm te geven. We hebben er voor gekozen om de oudste groepen en de Triadegroep bij elkaar in een gebouw te zetten. Vanaf groep 6 zijn de groepen verhuisd naar de locatie Randweg. Het gebouw telt 6 lokalen waarvan er momenteel 4 bezet zijn door de groepen van de Immanuëlschool. Een lokaal is ingericht voor de CNS Cheetagroep en een lokaal is ingericht als personeelskamer, omdat die elders in het gebouw niet is.

Op de Winckelweg locatie zijn de groepen 1 t/m 5 gesitueerd. We hebben bewust voor deze indeling gekozen omdat het gebouw aan de Randweg een mooie geschikte ruimte is voor bovenbouwgroepen. Het plein is

aangepast met hulp van speeltoestellen van Van Ee en ingericht voor kinderen van de bovenbouw. In de periode voor de zomervakantie en in de vakantie is er hard gewerkt om alles goed in te richten, de infrastructuur voor digitaal werken is aangelegd en alle schilder- en schoonmaak klussen zijn gedaan door de conciërges. Inmiddels zijn alle leerlingen en leerkrachten gewend aan de nieuwe situatie en geniet iedereen van de rust en ruimte in school.

Personeel

Ook dit kalenderjaar hebben we weer afscheid moeten nemen van een aantal collega's. Zo hebben Heidi Froma, Marieke Pluim en Margreet Wiersma, Heleen Schilder en Annewil Trap afscheid genomen van hun tijd binnen CNS Nunspeet. Sommigen deden dit aan het begin van het kalenderjaar, anderen net op de valreep van de laatste dag.

Ook hebben we afscheid genomen van Christa Rodenburg. Dit was een emotioneel afscheid. Allereerst voor haar zelf en haar familie maar ook voor de collega's. We wensen Christa en David samen Gods nabijheid bij alles wat op hun pad komt.

Ook hebben we een aantal prachtige nieuwe collega's mogen verwelkomen. Zo zijn Francien Pijnacker Hordijk, Maaïke Boone en Karel van Bronswijk toegevoegd aan ons team. Wilma Storteboom is voor Annewil Trap in de plaats gekomen en start januari 2020 bij ons op school.

We zijn dankbaar dat alle leerkrachten snel hun plekje hebben gevonden in het team en zich ook snel thuis voelen.

Alle collega's waar we afscheid van hebben genomen wensen we het allerbeste toe in hun nieuwe baan of werkzaamheden.

Kwaliteit

Wij willen oog hebben voor wat de kinderen nodig hebben en oog hebben voor ieders mooie eigenschappen. We willen deze talenten samen ontdekken en verder ontwikkelen. De leerkracht neemt hierbij een centrale plaats in. Zij zijn de hele dag bezig met de ontwikkeling van de kinderen en het tegemoet komen aan de verschillen.

Kwaliteitszorg gaat over alle activiteiten die de school onderneemt. Zo kijken we samen naar de resultaten van de kinderen. We bespreken met elkaar de beste aanpak voor een kind zowel in de groep als daarbuiten (plein, gym enz.) We proberen elk kind datgene te geven wat hij of zij nodig heeft om zijn talenten te laten ontwikkelen.

Tenslotte

We mogen met elkaar terugkijken op een intensief jaar waarin we met elkaar het beste proberen te vinden voor de leerlingen, ouders en leerkrachten. Met elkaar en onder de Zegen van onze Heer en Heiland mogen we verder gaan met het prachtige werk dat onderwijzen is.

Jaarverslag De Morgenster



Hoofdgebouw

Frans Huismanstraat 20

Dependance

Lijsterbesweg 4

www.morgenster.net

186 leerlingen (per 1 okt. 2019)

8 groepen

21 personeelsleden

Kinderen

Op 1 oktober 2018 bezochten 186 kinderen onze school. De kinderen zijn verdeeld over 8 groepen.

groep 1/2A: 24 leerlingen	groep 4: 25 leerlingen	groep 7: 23 leerlingen
groep 1/2B: 23 leerlingen	groep 5: 22 leerlingen	groep 8: 23 leerlingen
groep 3: 29 leerlingen	groep 6: 17 leerlingen	

2018

Op de teldatum 1 oktober 2019 zaten er 186 leerlingen op de Morgenster. Dit is exact hetzelfde aantal als het leerlingaantal van 1-10-2018. De verwachting was dat we een kleine daling in leerlingaantal zouden zien aangezien er in 2019 een grote groep 8 (32 leerlingen) van school ging. Mooi om te constateren dat we voldoende inschrijvingen hebben ontvangen om het leerlingaantal stabiel te houden. Ook voor de komende jaren is de verwachting dat het leerlingaantal stabiel zal blijven of licht zal groeien. Dit is wel mede afhankelijk van een aantal externe factoren. Met ingang van 1 maart 2019 is er een instroomgroep gestart aangezien de groepen ½ het maximale aantal van 30 leerlingen bereikte. Dit bevestigt het beeld dat er een flinke groei zit in het leerlingaantal in de onderbouw. Met ingang van einde schooljaar 2018/2019 is de instroomgroep weer opgeheven. De leerkracht van de instroomgroep Wendy van Bronswijk kon wel werkzaam blijven op de Morgenster aangezien Jeannette Polinder leerkracht groep ½ haar werkzaamheden op de Morgenster beëindigde. In 2019 had de Morgenster 22 medewerkers. 3 onderwijsassistenten, 1 leerkrachtondersteuner, 1 muziekdocent en 1 vakleerkracht bewegingsonderwijs, 2 IB-ers en 1 directeur. Al deze mensen werkten in deeltijd. Daarnaast werkten er 13 leerkrachten waarvan 3 leerkrachten een volledige aanstelling hadden. Vertrokken in 2019 is Jeannette Polinder (eigen verzoek) en Alie Duenk (pensioen). Nieuw in 2019 is Anja Bouw. Zij kwam over van de Immanuelschool.

Missie en Visie

We richten ons handelen in op basis van onze missie en visie. Op de Morgenster werken we, wat betreft onze visie, vanuit 3 motto's: identiteit, kwaliteit en veiligheid.

Identiteit	Ieder kind is uniek en wij mogen het kind meehelpen in zijn ontwikkeling op een manier zoals God het kind geschapen heeft. Jezus is ons voorbeeld hierin.
Kwaliteit	Om de kwaliteit te waarborgen hebben we verschillende meetpunten. We toetsen de leerlingen regelmatig met ons leerlingvolgsysteem. We doen middels teamscholing en nascholing aan onderwijsontwikkeling. We werken met het bekwaamheidsdossier (wet BIO). En we luisteren naar leerlingen, ouders en leerkrachten, onder andere d.m.v. tevredenheidsonderzoeken en enquêtes. In 2019 hebben we de oudertevredenheidspeiling afgenomen.
Veiligheid	We willen de kinderen een veilig gevoel in de school geven. Alleen op deze manier kunnen ze tot ontwikkeling komen. Dit uit zich o.a. in het pestprotocol en de aanstelling van APC-er antipest coördinatoren.

Onze Missie: **'De Morgenster, de school waar je mag worden wie je bent'**

Onderwijswijs

In 2019 zijn we ook als team druk bezig geweest om de kwaliteit van het geboden onderwijs te optimaliseren. Hiermee bedoelen we de invloed die de leerkracht heeft in relatie tot de leeropbrengsten van de kinderen. We zijn als team bezig geweest met de hieronder beschreven thema's. Dit zijn thema's waren in de meeste gevallen een voortzetting van trajecten die al eerder opgestart zijn.

Rekenonderwijs

In 2019 wordt er onderzoek gedaan naar de invoering van een nieuwe rekenmethode. De methode wordt in het schooljaar 2019/2020 uitgezocht en zal in het schooljaar 2020-2021 ingevoerd gaan worden. De groepen 5 t/m 8 werken met de digitale methode Snappet. De nieuwe rekenmethode zal ook vooral gaan gelden voor de groepen 3/4. Een commissie olv de reken coördinator gaat hiermee aan de slag. Begin 2020 zal de nieuwe methode gekozen worden. Ook de groepen 1/2 denken na over het vormgeven van rekenonderwijs aan het jonge kind. Welke materialen en scholing is nodig om dit verder te optimaliseren. In 2019 wordt dit geïnventariseerd en uitgezocht. In 2020 zal hier een besluit over genomen worden.

Taal/leesonderwijs

Het leesonderwijs neemt een belangrijke plek in op de Morgenster. In 2019 zijn we gaan werken met een nieuwe methode technisch lezen. Het gaat om de nieuwste methode Karakter. In het schooljaar 2018/2019 heeft een commissie hier onderzoek naar gedaan en is gekomen tot het besluit van de aanschaf van deze methode. Met ingang van het schooljaar 2019-2020 gaan alle betrokken groepen werken met deze methode.

Begrijpend lezen blijft een uitdaging. Halen we nog alles uit de methode 'Nieuwsbegrip'? In 2019 is een studiemiddag ingevuld om hier met een expert van de methode naar te kijken. Als goede voorloper op het begrijpend lezen kan gebruik gemaakt worden van begrijpend luisteren in de groepen 1/2. Een werkgroep doet onderzoek naar de mogelijkheden.

Digitale ontwikkeling

Met ingang van januari 2019 werken de groepen 5 t/m 8 met Snappet. Voor iedere leerling is er een chromebook beschikbaar. In de groepen 5 t/m 8 werken alle groepen met Snappet rekenen. Snappet biedt echter veel meer mogelijkheden op alle gebied. Op een tot een doorgaande lijn te komen maken we afspraken met elkaar over waarvoor we Snappet in welke groep inzetten. Groep 5 nog relatief weinig tot groep 8 waar het voor de meeste vakken wordt ingezet. Het werken met digitale methoden vraagt een andere manier van lesgeven en ook het gebruik van dag-weektaken is anders. In 2019 hebben we hier aandacht voor en in 2020 zal er een besluit vallen hoe we met dag- en weektaken zullen omgaan.

Oudercontact

We zijn ons ervan bewust dat een goed oudercontact cruciaal is voor de ontwikkeling van het kind. In het onderhouden van en verbeteren van oudercontact zijn de laatste jaren al grote stappen gezet. In 2019 hebben een oudertevredenheidspelling gehouden. Over het algemeen zijn ouders tevreden over het oudercontact. Twee studenten van de VIAA zullen hier verder onderzoek naar doen. In 2020 zal dit onderzoek gepresenteerd worden. In de informatievoorziening aan ouders werken we sinds 2018 met de app Klasbord. Ouders waarderen deze vorm van contact en informatievoorziening. Aangezien de meeste scholen binnen CNS werken met de app Parro doen we hier ook onderzoek naar. Als de pilot goed verloopt zullen we hier met ingang van schooljaar 2020-2021 mee gaan werken.

IKC Oost

In 2019 is veel gesproken over het IKC Oost. Gesprekken vonden vooral plaats op bovenscholniveau. In 2019 is er ook een ouder en medewerkersspelling gehouden voor onderzoeksbureau Steda. Hieruit kwam onder andere naar voren dat ouders erg tevreden zijn over de Morgenster (zowel onderwijs als organisatie) Zorgen met betrekking tot het IKC liggen vooral op het vlak van de grootschaligheid. Mede n.a.v. de gedane onderzoeken komt het CNS bestuur tot het besluit om zowel de Morgenster als de Petraschool zelfstandig te laten deelnemen aan het IKC Oost. In 2020 en de komende jaren zal dit verder ontwikkeld worden.

Ontwikkelingen die reeds eerder zijn ingezet:

Mindset

Mindset is inmiddels een verankerd denkpatroon in het onderwijs van de Morgenster. Ook in 2019 zijn we doorgegaan om dit nog verder invulling in de groepen te geven. Mindset is een methode om kinderen uit te dagen om het beste uit zichzelf te halen en om te leren om door te zetten. Dit vraagt van collega's een bepaalde taal/benadering van de kinderen. Kinderen leren zelf om doelen te stellen (wat wil ik in de komende tijd leren). Kinderen realiseren zich steeds meer dat ze niet voor de juf of meester leren maar dat ze het maken/leren om zelf te ontwikkelen

Meer- en hoogbegaafde leerlingen

In 2019 heeft Novilo een nul-meting verricht met betrekking tot het onderwijs aan de meer en hoogbegaafde leerlingen. Het adviesrapport nav deze nulmeting is besproken. Er wordt een inventarisatie gedaan met onze huidige werkwijzen en materialen. In 2020 zal hier een eindrapport voor komen en gepresenteerd worden. In 2019 werd ook gebruik gemaakt de van Cheeta groep. Hier gaan kinderen, die meer uitdaging nodig hebben, 1 middag in de week naar toe. Voor de zomervakantie 2019 werd dit aangeboden op de Morgenster. Vanaf de herfstvakantie 2019 wordt dit op de Immanuelschool aangeboden. Medio 2020 zal er gesproken worden op welke manier we dit in de komende jaren willen vormgeven.

Personeel

In 2019 werkten er 22 personeelsleden op onze school: 16 vrouwen en 6 mannen. 3 leerkrachten werken fulltime en de rest van de werknemers werkt parttime. Het managementteam bestaat uit de directeur een bouwcoördinator Zij komen regelmatig bijeen om lopende zaken te bespreken. We hebben een contract met de VAA uit Zwolle voor de plaatsing van stagiaires. Dit jaar boden we een aantal stagiaires de mogelijkheid om hun stage bij ons te lopen. Door gebruik te maken van onderwijs assistenten hebben we binnen diverse groepen extra zorg kunnen bieden.

Tenslotte

De slogan van de Morgenster is *'De school waar je mag worden wie je bent'*. Iedere dag werken we hier vol enthousiasme en passie aan. We willen de kinderen helpen om de hun gegeven kwaliteiten en talenten verder te ontwikkelen. Dit doen we vanuit de gedachte dat God ieder mens geschapen heeft en dus ieder kind en mens uniek is. Daarnaast willen wij, de ons toevertrouwde kinderen, goed voorbereiden op het functioneren in de huidige maatschappij.

Jaarverslag Petraschool



Troelstrastraat 39
8072 AL Nunspeet
0341 - 25 36 67
www.petraschool.net
295 leerlingen (per 1 okt. 2019)

12 groepen
22 groepsleerkrachten
1 directeur
2 intern begeleiders
6 onderwijsassistenten
1 leerkrachtondersteuner
1 vakleerkracht muziek
1 administratief medewerker
1 conciërge

Vanuit onze missie '**Petraschool, hét fundament voor ieder talent**', hebben we dit jaar onderwijs mogen geven. De steen die voor de school ligt, is het symbool dat verwijst naar ons christelijk fundament en naar Petrus (*Matt.16:18*), de naamgever van onze school. Samen hebben we gebouwd aan de talenten die ons werden toevertrouwd. We hechten er waarde aan dat de kinderen zich maximaal kunnen ontwikkelen; op cognitief gebied, maar ook in de creatieve vakken. Daarnaast willen we van betekenis zijn voor de buurt.

Algemene data

Op 1 oktober 2019 volgden 295 kinderen onderwijs op de Petraschool. Dat zijn er 7 minder dan in 2018. We gaan ervanuit dat het aantal leerlingen de komende jaren stabiel blijft. De leerlingen waren verdeeld over 12 groepen. 22 leerkrachten gaven les met de ondersteuning van 6 onderwijsassistenten en 1 leerkrachtondersteuner. 2 interne begeleiders waakten over de zorg, een docent verzorgt het muziekonderwijs, een administratief medewerker, een conciërge en een directeur maken het personeelsbestand compleet. Daarnaast hebben we als school constructief met de formele MR en OR samengewerkt.

Onderwijskundige ontwikkelingen

In de onderbouw

- is nadrukkelijk gekeken naar de overgang tussen groepen 2 en 3.
- Is er de samenwerking in de drie kleutergroepen geïntensiveerd (i.v.m. nieuwe collega's en ziekte).
- zijn we gestart met het onderzoek naar leerlingvolgsystemen en afsluiten met een punt.
- hebben we de woordenschatontwikkeling besproken en vastgelegd.

In de midden-/bovenbouw

- is georiënteerd op een nieuwe rekenmethode. Het is Pluspunt geworden. Onder leiding van de rekenspecialisten heeft de implementatie vorm gekregen. In de meeste groepen wordt dit digitaal gedaan.
- is de visie op leesonderwijs herijkt.
- is gestart met het maken van beleid en de uitvoering van onderwijs aan (hoog)begaafde leerlingen.
- heeft zich verder verdiept in Nieuwsbegrip (methode voor begrijpend lezen).
- Zijn er nog meer chromebooks ter beschikking gekomen zodat lesstof ook digitaal verwerkt kan worden.

Professionele ontwikkeling

Teamscholing

We hebben ons als team geschoold in:

- vernieuwde meldcode kindermishandeling.
- nascholing kanjertraining: licentie C.

Individueel

2 collega's zijn rekenspecialist geworden.
1 collega heeft haar master 'Contextuele benadering in het basisonderwijs' gehaald.
6 collega's hebben de kanjertraining licentie A met succes afgerond.
3 collega's hebben de WPC-cursus gedaan.
2 collega's hebben nascholing gevolgd op het gebied van spelend leren in groep 3/4.
1 collega heeft de training omgaan met autisme 'Geef me de 5' gevolgd.
1 collega heeft een studiemoment 'overgang van 2/3' gevolgd.
1 collega is bezig met een post-hbo hoogbegaafdheid.

Kwaliteitsbeleid en schoolontwikkeling

Als school hebben we het nieuwe schoolplan in elkaar gezet.

Daaruit zijn de volgende hoofdthema's naar voren gekomen:

- rekenen
- taal/lezen
- hoogbegaafdheid
- didactisch handelen
- pedagogisch handelen
- oudercommunicatie

Om deze thema's goed te funderen in de school is het team ingedeeld in professionele leergemeenschappen. Verbiest (2008) vat het als volgt samen: 'Een professionele leergemeenschap verwijst naar het permanente samen delen, onderzoeken en verbeteren van de praktijk van leerkrachten en schoolleiding, om zo het onderwijs aan de leerlingen te verbeteren.' De leerkrachten die meer verantwoordelijkheid kunnen dragen zijn kartrekkers geworden. Zij informeren de procesbewakers. Dat zijn leden van het mt of ib. Zo houdt de directeur direct zicht op welke processen er binnen de organisatie spelen.

Daarnaast zijn we hard aan de slag gegaan om het veiligheidsbeleid aan te scherpen en opnieuw vorm te geven. Daartoe zijn de escalatieladder, het mediabeleid, het anti-pestprotocol en de procedure schorsen en verwijdering verder beschreven.

Om de taakverdeling helder te krijgen zijn we begonnen met Cupella-software. Op papier is het vormgegeven in het werkverdelingsplan.

Onderwijskundige opbrengsten

In 2019 is er hard gewerkt in alle groepen om de opbrengsten omhoog te krijgen. Door de collega's van groep 8 is aan het begin van het jaar gekeken naar de verwachte uitstroom. Daarna hebben ze op individueel niveau het aanbod aangepast om die verwachting te verwezenlijken. Ook is er een nieuwe rekenmethode aangeschaft. Verder hebben we gewerkt aan het zichtbaar maken van doorgaande lijnen in de school.

Personeel

Directeur

Nadat twee interim-directeuren elkaar hebben opgevolgd, is per 1-8-2019 Mattheo Pijnacker Hordijk als directeur benoemd.

Afscheid

In 2019 hebben we afscheid genomen van onderstaande collega's

- LK: Jiddo Knol is overgestapt naar de Bron Nunspeet.
- LK: Agnes van Ommen is overgestapt naar het middelbaar onderwijs.
- LK: Annewil Trap is overgestapt naar de Immanuëlschool Nunspeet.
- LK: Francien Pijnacker Hordijk is overgestapt naar de Immanuëlschool Nunspeet.
- LK: Ernie Engeltjes is met prepensioen gegaan.
- LK: Marlene Tessemaker (tijdelijk tijdens re-integratie Hanneke Dekker).
- OA: Marleen Hessels heeft een andere betrekking gevonden op een middelbare school.
- OA: Tessa Mulder (tijdelijk, i.v.m. zwangerschapsverlof Juliët Drost).
- OA: Sven Drost heeft de overstap gemaakt naar de gehandicaptenzorg.
- Admin: Gonny van Rumpt wegens verhuizing.

Welkom

We hebben de volgende collega's nieuw in ons midden gekregen:

- LK: Mirjam Vosselman. Ze komt uit het speciaal onderwijs.
- LK: Anneke Holsappel is overgekomen uit Dronten.
- OA: Ruth Duim
- OA: Patrick Mollee
- Admin: Marleen van den Berg

Ziekte

Twee collega's waren aan het begin van 2019 langdurig ziek. daarvan is één volledig gereïntegreerd.

Ouderbetrokkenheid en oudercommunicatie

Het jaar 2019 stond in het teken van veranderingen op het gebied van communicatie. De Parro-app is volledig geïmplementeerd met gespreksplanner, communicatie tussen leerkracht en groep en leerkracht en individuele ouders. Ouders hebben geparticipeerd in de mr/or en hebben bijgedragen aan verschillende praktische ondersteuning in de groepen. Op beleidsgebied zijn er sessies met ouders geweest om ouders te bevragen over beleidsvoornemens.

IKC Nunspeet- Oost

Het proces rondom het IKC is ingrijpend en lang. Bestuur en MR hebben geen gezamenlijke gedragen overeenkomst kunnen bereiken. Dit proces wordt ook komend jaar verder voortgezet. Binnen het team en bij de ouders is veel onduidelijkheid geweest over een mogelijke fusie/samengaan met de Morgenster. Dit heeft veel energie van het team en de mr gevraagd.

Eindwoord

Kofi Annan (1998) heeft gezegd: *'Kennis is macht. Informatie is bevrijdend. Onderwijs is het uitgangspunt van vooruitgang, in elke samenleving, in elk gezin.'* Als Petraschool hebben we daar uiting aan willen geven. Dat hebben we niet alleen kunnen doen, maar in het vertrouwen dat we Gods hulp daarbij hebben gekregen.



CNS

