



CNS



Jaarverslag 2018



De school waar uw kind
zich thuis voelt...

Inhoudsopgave

Voorwoord

1. Algemeen jaarverslag
 - 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 opteldatum
 - 2.2 Leerling verloop en prognoses
3. Sociaal jaarverslag
 - 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
 - 4.3 Investerings en financieringsbeleid
 - 4.4 Kengetallen
 - 4.5 Continuïteitsparagraaf
 - 4.6 Treasury paragraaf
 - 4.7 Treasury verslag
5. Jaarverslag bestuur en toezichthouder
 - 5.1 Code Goed bestuur
 - 5.2 Samenstelling
 - 5.3 Toezichthoudende functie
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
Petraschool
Immanuëlschool
De Morgenster
De Bron

CNS Nunspeet

Algemeen directeur
De heer R. Lieflijn
algemeendirecteur@cnsnunspeet.nl

Telefoon 0341 - 27 08 85
Mobiel 06 - 37 22 60 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 2018 van onze Vereniging.

Allereerst is dit verslag bestemd voor onze leden aan wie wij verantwoording afleggen over het gevoerde beleid. Maar wij trekken het begrip verantwoording met dit verslag breder naar de ouders, de instanties, waarmee wij samenwerken en overige belangstellenden.

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 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 willen leergemeenschappen zijn, waar het leren van de leerlingen op alle niveaus in het brandpunt van de aandacht van de leerkrachten staat. Op onze scholen ontdekken de leerlingen dat ze in staat zijn hun kennis en vaardigheden te vergroten. Ze leren er om zelfstandig bepaalde taken uit te voeren en te laten zien, waartoe ze in staat zijn.

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.’

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.

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.

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,

R. Liefjijn
algemeen directeur

1

> Algemeen jaarverslag

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.

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 is door het bestuur vastgesteld en besproken met de diverse geledingen 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 richtinggevende uitspraken over de verschillende beleidsterreinen.

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.

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 dat 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 stempelen 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).

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.

Steunpunt Zeeluwe

Tot 1-8-2017 hebben de scholen gebruik gemaakt van het Steunpunt Zeeluwe. Dit bestaat uit deskundigen uit het speciaal (basis) onderwijs. Zij ondersteunen scholen om de onderwijsbehoeften van het kind in beeld te brengen en om het onderwijs hierop af te stemmen. Ook adviseren zij bij het aanvragen van een toelaatbaarheidsverklaring (TLV) voor het speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs.

Schoolbegeleiding

In 2018 is de schoolbegeleiding op onze scholen door Expertisecentrum Adapt 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 2018

School	2017		2018	
	Landelijk	Score	Landelijk	Score
De Bron	535,3	532,7	535,6	539,0
Morgenster	535,3	539,3	535,6	537,6
Petra	535,3	533,5	535,6	534,9
Immanuël	535,3	534,6	535,6	533,0
Da Costa N.	78,3 (IEP)	78,0 (IEP)	81,0 (IEP)	81,4 (IEP)
Da Costa E.	535,3	535,9	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.

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. In 2018 zijn geen scholen van CNS Nunspeet door de inspectie bezocht.

Onderzoek

Er zijn geen verwachte toekomstige ontwikkelingen op het gebied van onderzoek op onze scholen.

Internationalisering

CNS Nunspeet voert geen beleid gericht op internationalisering. In het verslagjaar waren dan ook geen activiteiten op dit vlak. Ook voor de afzienbare toekomst verwachten we dergelijke activiteiten niet.

1.7 Personeelsbeleid

Op 31 december 2018 waren er personeelsleden in dienst van de vereniging met een gezamenlijke werktijdfactor van 90,76 (2017: 82,84). Alle personeelsleden hebben een bestuursbenoeming.

Het personeelsbeleid van de scholen van de Vereniging voor CNS te Nunspeet 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).

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 op schoolniveau ingezet.

Volgens de gemeentelijke prognoses krimpt onze vereniging de komende 15 jaren met ongeveer 4% per jaar. De realiteit voor 2018 is dat het aantal leerlingen per 1-10-2018 is gegroeid met 5% naar 1296 leerlingen – een groei van 60 leerlingen.

CNS Nunspeet richt zich op beheersing van uitgaven inzake uitkeringen na ontslag. In het verslagjaar is geen sprake geweest van medewerkers die de organisatie hebben verlaten met een ontslaguitkering. In het formatieplan wordt elk jaar nadrukkelijk stilgestaan bij de besluitvorming over verlenging van contracten.

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 G. (Gerard) de Hoop (tot 1-8-2018)
	de heer M. (Martijn) van der Weerd (a.i. vanaf 1-8-2018)
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.

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 u kunt doorklikken naar de websites van onze scholen.

Via communicatie vindt verantwoording plaats. 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.

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 en een meerjarenbegroting gemaakt. De jaarrekening geeft als verantwoordingsinstrument aan of de doelstellingen niet in gevaar komen. Tevens is beleid geformuleerd betreffende voorzieningen en reserves en beleggen en belenen.

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 en vervangende nieuwbouw in Elspeet. Daarnaast heeft de gemeente opdracht gegeven om het bestaande huisvestingsbeleid te actualiseren. De organisatie ICS-adviseurs heeft deze opdrachten opgepakt.

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

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.

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

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 thuisnabij onderwijs bieden betekent dat we kiezen voor inclusief onderwijs als richting van denken en werken. We willen hiermee aansluiten bij het overheidsbeleid, maar niet minder bij de christelijke identiteit van onze scholen.

Een nieuw aandachtsgebied vanuit Passend Onderwijs is het beleid inzake meer- en hoogbegaafde leerlingen. Binnen swv Zeeluwe wordt gezamenlijk nagedacht over de organisatie en de bekostiging van deze categorie leerlingen.

Schoolplan

De directeuren hebben een schoolplan voor de periode 2015-2019 geschreven. Sommige onderdelen van een schoolplan kunnen minder aansprekend zijn, maar andere weer heel belangrijk:

- 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

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.

Onderwijsconcepten

Met het oog op aanstaande nieuwbouw, waarbij 6 van de 8 CNS locaties binnen 5 jaar zijn betrokken, heeft bezinning plaatsgevonden over de bestaande onderwijsconcepten en de gewenste onderwijsconcepten in de toekomst. De vormgeving van het onderwijsproces heeft gevolgen voor het Program van Eisen dat opgesteld wordt met het oog op de nieuwe onderwijshuisvesting.

Tegelijk is in verband met IKC vorming goede afstemming gewenst tussen het regulier onderwijs en het speciaal onderwijs en vanwege de doorgaande lijn ook met de kinderopvang. In verband daarmee is een project van een jaar opgezet, dat met cofinanciering vanuit swv Zeeluwe wordt uitgevoerd.

2

> Kwantitatieve gegevens leerlingen

2.1 Leerlingen op teldatum

Telling

De tabel hieronder bevat het aantal leerlingen van de CNS scholen, zoals geteld op 1 oktober 2018.

School	4 jr	5 jr	6 jr	7 jr	8 jr	9 jr	10 jr	11 jr	12 jr	Totaal
De Bron	51	44	29	46	33	40	35	28	6	310
Morgenster	24	26	19	21	20	21	22	25	8	186
Petra	33	32	38	36	38	48	35	37	5	302
Immanuël	30	31	34	29	24	38	28	25	2	241
Da Costa N.	18	15	16	18	9	23	12	8	5	124
Da Costa E.	11	19	12	12	15	23	23	16	2	133
Teldatum 01-10-18	167	167	148	162	139	193	155	139	28	1.296
Teldatum 01-10-17	152	147	159	136	185	150	155	129	18	1.233

2.2 Leerlingenverloop en prognoses

Het werkelijk aantal leerlingen tot en met 2018 en de prognoses van 2018 tot en met 2021.

Teldatum 1 oktober	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
De Bron	286	277	281	277	310	325	335	335
Morgenster	207	188	181	183	186	183	183	186
Petra	316	313	300	291	302	305	305	305
Immanuël	197	206	222	230	241	244	240	240
Da Costa N.	138	134	128	114	124	128	130	130
Da Costa E.	149	137	137	138	133	125	115	110
Totaal	1.293	1.255	1.249	1.233	1.296	1.310	1.308	1.306

3

Sociaal jaarverslag

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
Funciebouwwerk	Funcieomschrijvingen 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

Onderdeel	Korte toelichting	Status	Herbeoordeling
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 op de CNS scholen lag in 2018 een procent boven het landelijk gemiddelde van het basisonderwijs in 2017 (5,9%). Het gemiddelde over 2018 is nog niet bekend. Opmerkelijk is op de Petraschool het verschil in verzuim tussen 2017 (beneden gemiddeld) en 2018 (hoog). 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	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
Da Costa N	7,48	7,48	3,92	1,11	0,53	0,86
Da Costa E	8,35	8,30	5,65	2,59	0,46	0,70
Immanuël	11,37	13,24	5,20	5,03	0,97	1,01
Petraschool	16,41	19,45	3,15	14,28	0,86	1,43
Morgenster	9,94	9,83	0,73	1,43	0,37	0,81
De Bron	15,23	16,52	5,34	9,41	0,71	0,50
Bestuurskantoor	4,79	5,11	0,42	3,17	0,28	1,07
OOP	9,26	10,82	7,47	6,70	0,33	0,75
Totaal gemiddeld	82,83	90,75	3,59	6,96	0,66	1,00

3.5 Verdeling naar leeftijdscategorie

Leeftijdscategorie	Totaal wtf 2017	Totaal wtf 2018
15 tot 24 jaar	9,4	10,7
25 tot 34 jaar	14,4	16,86
35 tot 44 jaar	20,0	22,51
45 tot 54 jaar	19,8	19,14
55 tot 67 jaar	22,3	21,30
Totaal	85,8	94,3

3.6 Klachten

Het bestuur is aangesloten bij de landelijke klachtencommissie voor het christelijk onderwijs en heeft een klachtenregeling vastgesteld. Naast ouders van leerlingen kan een ieder die deel uitmaakt van de schoolgemeenschap klachten indienen. Die kunnen betrekking hebben op gedragingen en beslissingen van het bestuur en personeel of het nalaten daarvan en ook op gedragingen van anderen die deel uitmaken van de schoolgemeenschap.

De klachtenregeling is alleen van toepassing als andere mogelijkheden om gehoor te vinden voor een klacht zijn uitgeput. Veruit de meeste klachten over de dagelijkse gang van zaken in de school zullen in onderling overleg tussen ouders, leerlingen, personeel en schoolleiding op een juiste wijze worden afgehandeld. Indien dat echter, gelet op de aard van de klacht niet mogelijk is, of indien de afhandeling niet naar tevredenheid heeft plaatsgevonden, kan men een beroep doen op deze klachtenregeling.

In het verslagjaar hebben zich geen klachten in de zin van de klachtenprocedure voorgedaan.

4

Financiën

4.1 Jaarrekening algemeen

De jaarrekening 2018 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 2017 een goedkeurende verklaring bij de jaarrekening afgegeven.

4.2 Financieel resultaat 2018

Onderstaand treft u een vergelijking van de staat van baten en lasten aan op basis van gerealiseerde en begrote baten en lasten voor het kalenderjaar 2018 en gerealiseerde baten en lasten voor het kalenderjaar 2017.

	Realisatie 2018	Begroting 2018	Vershil	Realisatie 2017	Vershil
Rijksbijdragen	6.909.110	6.391.597	517.513	6.611.846	297.264
Overheidsbijdragen en subsidies overige overheden	16.535	-	16.535	11.232	5.303
Overige baten	61.543	109.200	-47.657	77.147	-15.604
Totaal baten	6.987.188	6.500.797	486.391	6.700.225	286.963
Personeelslasten	6.176.310	5.401.553	774.757	5.630.020	546.290
Afschrijvingen	205.293	191.668	13.625	179.758	25.535
Huisvestingslasten	414.650	396.287	18.363	427.150	-12.500
Overige instellingslasten	576.364	536.570	39.794	561.767	14.597
Totaal lasten	7.372.617	6.526.078	846.539	6.798.695	573.922
Financiële baten en lasten	-44.627	12.250	-56.877	55.804	-100.431
Resultaat	-430.056	-13.031	-417.025	-42.666	-387.390

Toelichting op de staat van baten en lasten

Rijksbijdragen OCenW

De rijksbijdragen waren hoger dan begroot en ook hoger dan in 2017. Op 30 augustus 2018 heeft een indexatie van de rijksbijdragen 2017/2018 plaatsgevonden (€ 194.980). Vanwege een groeiend aantal leerlingen is pas in november 2018 groeibekostiging ontvangen over schooljaar 2017/2018 (€ 41.171). De gehele indexatie en groeibekostiging zijn volledig opgenomen in 2018. Daarnaast zijn de tarieven van de bekostiging 2018/2019 aangepast. Hier is in de begroting geen rekening mee gehouden. Verder is er voor schooljaar 2018/2019 een bedrag aan werkdrukmiddelen ontvangen (€ 79.850; n.a.v. 'Werkdruk akkoord'). Van deze middelen is in 2018 € 58.495 besteed. Dat bedrag is meegenomen in het exploitatie resultaat. Vanwege een doorgroeiend aantal leerlingen is ook groeibekostiging ontvangen over schooljaar 2018/2019 (€ 144.273). Hiervan is 5/12 deel toegewezen aan 2018 (€ 60.114). Voor deze groei is in 2018 ook een stukje materiële groeibekostiging ontvangen (€ 11.202). De subsidie 'Asielzoekers' was iets lager dan begroot (€ -/- 269). Naast de reguliere verstrekkingen heeft er een vrijval plaatsgevonden vanuit de geormerkte subsidies studieverlof (lerarenbeurs). Hier was in de begroting 2018 geen rekening mee gehouden (€ 25.423). De Inkomsten van het SWV zijn € 68,- hoger dan begroot.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Dit betreft de niet geraamde gemeentelijke bijdrage van Summerschool 2018 (€ 14.288). En er zijn onkostenvergoedingen ontvangen vanwege toegebrachte schade door derden (€ 2.246).

Overige baten

De overige baten zijn per saldo lager dan begroot. De verhuurinkomsten vielen € 9.974 lager uit dan verwacht. Evenals de detachingsinkomsten door het wegvallen van de detacheringen aan het SPCP (€ -/- 12.725). De overige baten die hoger uitvielen zijn vergoeding voor taxivervoer € 3.780, bijdrage lerarenopleiding € 5.000, collectiviteitskorting i.v.m. inkopen € 4.522,31 en een vergoeding vanuit een persoonlijk budget € 6.150

* Vanuit het steunfonds een bedrag van €22.171,- gefinancierd voor de steunfonds projecten en € 24.853,- voor noodlokalen. De inkomsten en lasten van het Steunfonds aan de vereniging zijn in de geconsolideerde jaarrekeningen geëlimineerd.

Personele lasten

De personele lasten waren hoger dan begroot en ook hoger dan in 2017. De voornaamste redenen hiervoor zijn de hogere inzet fte's en een lichte stijging van de werkgeverslasten. De begrote inzet was 80,81 fte en de werkelijke inzet was 90,61 fte. De werkelijke inzet in 2017 was 82,96 fte. De sociale pensioenpremie is met 0,98% gestegen (2018 18,98% t.o.v. 2017 18%) en de sociale lasten zijn met 2,52% toegenomen (2018 28,4% t.o.v. 2017 25,88%). Daartegenover zijn de overige personeelskosten lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt door de hogere vervangingsuitkeringen en de niet geraamde UWV uitkeringen.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn hoger dan begroot en ook hoger dan in 2017. Dit wordt veroorzaakt door hogere investeringen en vervangingsinvesteringen van € 439.367.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn € 18.363,- hoger dan begroot. De verklaring voor deze lichte overschrijding wordt enerzijds verklaard door het vormen van een onderhoudsvoorziening. Er was in de begroting 2018 reeds rekening gehouden met een dotatie voor onderhoud deze bleek 9.792,23 lager uit te vallen dan begroot. Anderzijds waren de uitgaven aan klein onderhoud € 29.974,- lager dan verwacht, huurkosten € 17.533 hoger dan verwacht (bijplaatsen van noodlokalen), waren de energiekosten € 23.431 hoger, schoonmaakkosten € 9.036 hoger, beveiligingskosten € 10.729 hoger en verzekeringen € 2.600,- lager dan begroot

Overige lasten

De overige lasten zijn hoger dan begroot. De hogere uitgaven inzake administratie en beheerslasten komen voort uit € 22.792 hogere lasten voor "Bestuur & Management ondersteuning" en hogere administratieve lasten van € 16.583. Met name de kosten omtrent de jaarrekeningcontrole van 2017 vielen hoger uit. Er is een uitgave gedaan voor Taxivervoer (€ 5.137) die niet was begroot, hier staan wel inkomsten tegenover. Er zijn hogere uitgaven gedaan aan leermiddelen. Dit komt door een wijziging in het gebruik van traditionele methoden naar gebruik van digitale leer methode. Door de hogere ICT kosten die hiermee gepaard gaan en de uitfasering van de oudere methoden heeft dit voor 2018 een nadelig effect opgeleverd van € 24.737. Daarnaast is er in schooljaar 2017/2018 € 22.487 meer uitgegeven aan culturele vorming (projecten Kunstmenu en Cultuureducatie jaarproject) die volledig voor rekening van 2018 is gekomen.

De overige lasten zijn in 2017 € 51.942 lager dan begroot. Voornamelijk doordat de mutatie op de scholen lager was dan voorzien en de tussen schoolse en naschoolse opvang te hoog waren begroot. Deze vielen samen € 65.454 lager uit. Hier staat tegenover dat de uitgaven van de steunfondsprojecten € 9.037 en leerlingbegeleiding € 4.688 hoger uitvallen.

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 2018 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 2018 weergegeven:

Investeringsoverzicht	2018	2017
Gebouwen en terreinen	-	3.060
Inventaris en apparatuur	414.603	78.084
Andere vaste bedrijfsmiddelen	24.763	
Totaal investeringen	439.366	81.144

4.4 Kengetallen

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

	31/12/2018	31/12/2017	Signaleringswaarde
Solvabiliteit	0,74	0,77	< 0,30
Liquiditeit	0,69	1,10	< 0,75
Rentabiliteit	-0,06	-0,01	1-jarig < -0,10 2-jarig < -0,05 3-jarig < -0
Kapitalisatiefactor	0,41	0,48	> 0,6
Weerstandvermogen	0,27	0,33	< 0,05
Huisvestingsratio	0,06	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 (74%). De daling van de solvabiliteit wordt met name veroorzaakt door het negatieve resultaat over boekjaar 2018.

De liquiditeitsratio geeft aan dat er 0,69 keer kan worden voldaan aan de uitstaande kortlopende schulden. Daarmee is deze ratio onder de signaleringswaarde beland en lager dan vorig jaar. De oorzaak hiervan zijn de investeringen en hogere personele lasten. De liquiditeitspositie zal in 2019 verbeterd moeten worden.

De rentabiliteitspositie is voor 2018 is nog ruim onder de signaleringswaarde. In vergelijking met 2017 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 2018 t.o.v. 2017. De oorzaak van de afname is met name de verkoop van effecten en obligaties, waardoor de totale activa op de balans afneemt tegenover hogere baten.

Het weerstandvermogen zit ruimschoots boven de signaleringswaarde. Deze is ten opzichte van 2017 wel afgenomen. De afname van het weerstandvermogen is het gevolg van een negatief resultaat tegenover hogere baten.

Als laatste is de huisvestingsratio 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 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022
Aantal leerlingen op 1 oktober	1.306	1.310	1.308	1.306	1.306
Personele bezetting in fte per 31 december					
Bestuur / Management	4,33	5,70	5,70	5,70	5,70
Personeel primair proces	71,94	61,38	67,88	67,88	67,88
Ondersteunend personeel	14,34	13,99	13,99	13,99	13,99
Totale personele bezetting	90,61	81,07	87,57	87,57	87,57

Het leerlingaantal van de vereniging is het afgelopen jaar gestegen met 74 leerlingen. De komende jaren wordt een stabiel leerlingenaantal verwacht. Het is nog onzeker wat het effect van nieuwbouw voor de Morgenster, Petraschool en Da Costa Elspeet is voor de groei. Voorzichtigheidshalve wordt daarom uitgegaan van een stabiel leerlingaantal voor de komende jaren.

De personele bezetting op 31 december 2018 was hoger dan 2017 (exclusief vervanging). De hogere inzet zit met name in het personeel primair proces en ondersteunend personeel. Enerzijds is dit te verklaren door het groeiend aantal leerlingen anderzijds door extra ondersteuningsbehoefte met betrekking tot NT2 onderwijs en tussentijdse instroom van leerlingen. In het 2e deel van 2019 zal een keuze gemaakt moeten worden omtrent het personeelsbestand. In de begroting 2019 wordt uitgegaan van een teruggang van fte's tot 81,07 fte om zodoende tot een positief resultaat te komen. Voor de komende jaren wordt een benodigde inzet van 87,57 fte verwacht bij gelijkblijvend aantal leerlingen.

Balans

Activa	Realisatie 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Materiële vaste activa	1.119.507	1.164.267	1.209.578	1.146.548	1.061.662	1.079.168
Financiële vaste activa	527.952	527.952	527.952	527.952	527.952	527.952
Totaal vaste activa	1.647.459	1.692.219	1.737.530	1.674.500	1.589.614	1.607.120
Vorderingen	385.011	385.011	385.010	385.010	385.010	385.010
Effecten	719.058	619.058	369.058	369.058	369.058	369.058
Liquide middelen	121.713	191.679	616.502	732.452	831.645	841.848
Totaal vlottende activa	1.225.781	1.195.747	1.370.569	1.486.520	1.585.713	1.595.915
Totaal activa	2.873.240	2.887.966	3.108.099	3.161.020	3.175.327	3.203.035

Passiva	Realisatie 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Materiële vaste activa	662.583	735.247	1.268.007	1.358.427	1.392.849	1.424.894
Financiële vaste activa	1.247.010	1.147.010	897.010	897.010	897.010	897.010
Totaal vaste activa	1.909.593	1.882.257	2.165.016	2.255.437	2.289.859	2.321.904
Voorzieningen	230.323	272.385	209.759	172.259	152.144	147.807
Langlopende schulden		-				
Kortlopende schulden	733.324	733.324	733.324	733.324	733.324	733.324
Totaal vlottende activa	963.647	1.005.709	943.083	905.583	885.468	881.131
Totaal passiva	2.873.240	2.887.966	3.108.099	3.161.020	3.175.327	3.203.035

* In afwijking op de vastgestelde begroting, is in bijgaande balans rekening gehouden met de stelselwijziging vanwege het vormen van een voorziening onderhoud.

Toelichting op de balans:

De omvang van de balans laat een redelijk stabiele omvang zien van de omvang voor de komende jaren. De lichte stijging in 2019 is te herleiden door investeringen in activa en de toenemende onderhoudsvoorziening, die de daarop volgende jaren weer afneemt. Daarnaast is de verwachting dat de resultaten door iets negatiever zullen uitvallen door de stelselwijziging zo rond de 0 lijn. Hierbij gaan we uit van de, wegens een stelselwijziging aangepaste meerjarenbegroting (oorspronkelijk € 14.726 positief).

De investeringen zullen naar verwachting in 2019 en 2020 iets hoger zijn dan de uitgave. Al zal dit deels afhankelijk zijn van de mate waarin scholen dan wel nog klassieke methoden aanschaffen of overstappen naar een methode met jaarlijkse licentiekosten. Na de piek van 2020 zullen de afschrijvingen de overhand hebben en de materiële vaste activa afnemen wegens lagere investeringen. De financiële vaste activa zullen, indien mogelijk, worden aangehouden tot einddatum, met de kennis van nu zal dit naar verwachting ook gerealiseerd gaan worden. Voor de komende jaren wordt verwacht bij een stabiel leerlingenaantal dat de vordering en schulden nagenoeg gelijk zullen blijven.

In de effecten van het steunfonds wordt gehandeld. Het is nog niet bekend hoeveel in enig jaar zal worden verkocht en aangekocht. Wel is bekend dat de liquiditeit van de vereniging in de jaren 2019 en 2020 verder afneemt. Vanwege de langlopende obligaties wordt verwacht dat de liquiditeitstekorten vanuit het Steunfonds worden gecompenseerd. Hier is rekening gehouden bij de balanswaarden in 2019 en 2020. Daarna vertoont de liquiditeit na 2019 een stabiel beeld.

De meerjarenbegroting laat voor de komende jaren een licht positief resultaat zien met uitzondering van 2019 en 2022. De wisselende resultaten zorgen voor fluctuatie in het eigen vermogen. Hiervan wordt ingeschat dat na 2019 deze weer licht zal stijgen. De voorziening onderhoud laat een stijging zien in 2019 waarna in 2020 een flinke hap wordt ingezet voor het uitvoeren van onderhoud aan de gebouwen. Van de voorziening ambtsjubilea wordt verwacht dat deze redelijk gelijk blijft qua omvang.

Staat van baten en lasten

	Realisatie 2018	Begroting 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023
Rijksbijdragen	6.909.110	7.431.863	7.507.482	7.520.945	7.498.487	7.498.487
Ov. Overheidsbijdragen	16.535	27.000	27.000	27.000	27.000	27.000
Overige baten	61.543	118.000	88.000	88.000	66.300	66.300
Totaal baten	6.987.188	7.576.863	7.622.482	7.635.945	7.591.787	7.591.787
Personeelslasten	6.176.310	6.366.631	6.258.967	6.446.473	6.446.473	6.446.473
Afschrijvingen	205.293	221.640	199.489	193.030	187.485	174.085
Huisvestingslasten	414.650	474.097	307.309	332.435	349.820	365.598
Overige materiële lasten	226.850	241.784	242.154	241.784	241.784	241.784
Leermiddelen	349.514	312.297	344.053	344.053	344.053	344.053
Totaal lasten	7.372.617	7.616.449	7.351.972	7.557.775	7.569.615	7.571.992
Saldo baten en lasten	-385.429	-39.586	270.510	78.170	22.172	19.795
Financiële baten en lasten	-44.627	12.250	12.250	12.250	12.250	12.250
Resultaat	-430.056	-27.336	282.760	90.420	34.422	32.045

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 2019-2023 is goedgekeurd door het toezichthoudend bestuur. Hierop is in bovenstaand overzicht afgeweken i.v.m. een stelselwijziging door het vormen van een voorziening groot onderhoud. De meerjarenbegroting exclusief deze wijziging tonen de volgende resultaten: 2019: € 14.726,- 2020: € 220.134,- 2021: € 52.920,- 2022: € 14.308,- 2023: € 27.708,-.

Toelichting staan van baten en lasten:

De meerjarenbegroting laat voor de komende jaren een licht stijgende lijn zien. Mede door de stabilisatie van het leerlingenaantal. Daarnaast is er rekening gehouden met de verwachte nieuwbouw van de Da Costa en Immanuël in 2023. 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 stijgende personele lasten worden gecompenseerd door indexering van de rijksbijdragen. De afschrijvingslasten zijn gebaseerd op de actuele verwachte afschrijvingen, rekening houdend met de verwachte investeringen.

Overige rapportages

Beschrijving intern risicobeheersings- en controlesysteem

De vereniging ken twee financiële planningsproducten, nl. de meerjarenbegroting en het bestuurs-formatieplan. 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 bestuurs-formatieplan wordt in het voorjaar opgesteld, eveneens in overleg tussen de schooldirecteuren en de algemeen directeur. Het bestuurs-formatieplan 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.

Risicomanagement

De vereniging kent nog geen gestructureerd risicomanagement. Het risicomanagement 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 bekostigings-systematiek 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 Treasuryverslag

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 treasurystatuut. 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 2018, vergelijkende cijfers 2017.

	Vereniging	Steunfonds	Totaal
Financiële vaste activa en effecten			
1 januari 2018	638.934	963.155	1.602.089
31 december 2018	527.952	719.058	1.247.010
Liquide middelen			
1 januari 2018	347.650	21.831	369.481
31 december 2018	104.030	17.683	121.713
Ontvangen rente/dividend	17.323	9.945	27.268
Rendement in % 2017	1,9%	1,3%	1,6%
Rendement in % 2018	2,7%	1,3%	2,0%

5

> Jaarverslag bestuur

5.1 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 Toezichthoudend Bestuur en het Uitvoerend bestuur zijn verantwoordelijk voor het besturen van CNS Nunspeet en de daaronder ressorterende scholen. Beide 'organen' handelen overeenkomstig de principes die met goed bestuur samenhangen, zoals zich jegens elkaar gedragen naar hetgeen door de redelijkheid en billijkheid wordt gevorderd, wederzijds respect, transparantie, dialoog, onafhankelijkheid en verantwoording. Uitgangspunt en beoordelingskader voor het handelen van het Toezichthoudend Bestuur en het Uitvoerend bestuur vormt de Code Goed Bestuur in het primair onderwijs, uitgebracht door de PO-raad. In 2018 waren er geen belangrijke ontwikkelingen in de wijze waarop governance is vormgegeven.

Het Uitvoerend bestuur verricht haar taak middels een uitgebreid mandaat aan de algemeen directeur. Er zijn in 2018 geen zaken veranderd op het vlak van bevoegdheden.

5.2 Samenstelling

Het verenigingsbestuur van het CNS Nunspeet bestaat uit 7 tot 9 personen van wie er drie het dagelijks (uitvoerend) bestuur vormen en de overigen het algemeen (toezichthoudend) 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 2018 hebben de volgende leden zitting gehad in het bestuur van het CNS Nunspeet.

Dagelijks bestuur

Dhr. A.H. Russchen

voorzitter

Mw. H.M. de Goede - Hoeve

secretaris

Dhr. J. van der Meer

penningmeester

dagelijkse functie en nevenfuncties

Kandidaat Notaris

Voorzitter CDA Nunspeet

Lid Ledenraad KRO NCRV

Docent Notariële Secretaresse Opleiding

Docent Nuborgh Elburg

Vestigingsleider De Boer Makelaardij

Algemeen bestuur

Dhr. A.J. van Asselt

voorzitter (tot juni 2018)

DGA Heijligers Beheer BV

Dhr. J. van Harten

lid

Commercieel manager

Mw. E. Leeflang - Bel

lid

Projectcoördinator bij Open Doors

Mw. M. de Zwaan-van Ouwendorp

lid (v.a. juni 2018)

Projectmanager bij Marketingbureau

Dhr. G. Bruinewoud

aspirant lid (v.a. juni 2018)

Financieel adviseur

Dhr. A. Vis

aspirant lid (v.a. juni 2018)

Adviseur Ministerie van Financiën

De bestuursleden van het CNS Nunspeet ontvangen een onkostenvergoeding voor hun werkzaamheden als bestuurslid; deze vergoeding bedraagt op jaarbasis:

- Voor leden van het uitvoerend bestuur € 1.500,-
- Voor leden van het toezichthoudend bestuur € 500,-

5.3 Toezichthoudende functie

Werkwijze en samenstelling

In 2018 heeft het algemeen / toezichthoudend bestuur zes keer vergaderd met het dagelijks bestuur en de algemene directeur. Het toezichthoudend bestuur bestond in 2018 tot aan het afscheid van de voorzitter in juni uit 4 leden. Vanaf juni 2018 is het toezichthoudend bestuur tevens versterkt met 2 aspirant-leden.

Tijdens de vergaderingen van het toezichthoudend bestuur zijn tal van onderwerpen en thema's aan de orde geweest. Frequent terugkerende onderwerpen waren begroting, inclusief onderwijs en IKC-ontwikkeling. Ook in 2018 heeft de Balanced Score Card als uitgangspunt gediend voor het bespreken van de onderwerpen van toezicht. Daarmee kon het werk van het uitvoerend bestuur kritisch geëvalueerd worden.

Onderstaand per kwadrant een kort verslag.

Identiteit, onderwijs en kwaliteit

Ook in 2018 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; dit blijft een zorgpunt. 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 school inspecties en de behaalde arrangementen. Basis arrangement blijft uitgangspunt en is ook behaald.

Financiële zaken

Het toezichthoudend bestuur heeft haar goedkeuring uitgesproken inzake begroting, jaarrekening, bestuursverslag en strategisch beleid. Ook heeft het toezichthoudend bestuur geconstateerd dat de middelen rechtmatig zijn verworven en rechtmatig en doelmatig zijn besteed. Doelstelling was om in 2018 financieel opnieuw op nul te eindigen. Niet eenvoudig gezien de complexe financiële processen die het onderwijs kent. Complimenten dan ook aan iedereen die heeft bijgedragen aan het resultaat.

Leren en groeien

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

Werkgeverschap

In het kader van werkgeverschap heeft het toezichthoudend bestuur het jaarlijkse functioneringsgesprek gehouden met de algemeen directeur.

Bezetting Algemeen Bestuur

Afgelopen jaar hebben Gerrit Bruinewoud en Aart Vis zich aangemeld als aspirant-leden. In de komende ledenvergadering zullen zij voorgedragen worden als lid van het algemeen bestuur.

Benoeming accountant

Ook voor het verslagjaar 2018 is Van Ree accountants te Zwolle benoemd als externe accountant.

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 2019 met elkaar samen te werken, onder de zegen van de Heere, om onze kinderen een christelijke en kwalitatieve basis mee te geven voor een zelfstandige toekomst.

6

> Jaarverslag directiebestuur

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 2018 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.

Onderwerpen

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

Identiteit

- Liedlijst CNS Nunspeet
- Verkenning identiteit scan (MijnID)
- Gesprekken over plannen gereformeerde school

Onderwijs & ondersteuning

- Praktijkklas
- Hoogbegaafden (Novilo)
- Plaatsing vluchtelingenkinderen
- Zomerschool
- Onderwijsconcepten
- Techniek
- Evaluatie Fonteingroep

Diversiteitsmeter

Kwaliteit

- Sociaal veiligheidsplan
- Klachtenregeling
- Audits scholen
- Keuze CITO – IEP toets
- Parnassys WMK

Personeel

- Opleiden in de school (Scope)
- Beleid benoeming en ontslag
- Formatie 2018-2019
- Preventiemedewerker (taakomschrijving)
- Werkdruk akkoord
- Taakbeleid
- Beloningsbeleid

Huisvesting

- Overleg Gemeente Nunspeet
- IKC Nunspeet-Oost
- Nieuwbouw Elspeet

Financiën

- Bijdrage vanuit Steunfonds
- ICT investeringen

Organisatie

- Vakantierooster 2018-2019
- Invoering Office 365
- AVG invoering / benoeming FG
- Gezamenlijke website Nunspeet breed

7

Jaarverslag GMR

7.1 Samenstelling

In onderstaande tabel is weergegeven hoe de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) op 31-12-2018 was samengesteld.

Naam	School	Oudergeleding	Personeelsgeleding
Vacant	De Bron		x
Vacant	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	
Mevrouw G. van der Stege (Gretha)	Da Costa Nunspeet		x
Mevrouw J. Pranger (Jolanda)	Immanuël		x
Vacant	Immanuël	x	
Mevrouw 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 2018 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
Herschikking nieuwkomers		x
Beleid hoogbegaafdheid	x	
Communicatiebeleid	x	
Privacybeleid		x
Taakverschuiving directie-IB	x	
Preventiemedewerker		x
Functionaris gegevensbescherming		x
Protocol Schorsing en Verwijdering	x	
Scholingsbeleid		x
Sociaal veiligheidsbeleid		x
Communicatiebeleid	x	
Vakantierooster 2018-2019	x	
Bestuursformatieplan 2018-2022	x	
Formatieplan 2018-2019	x	
Begroting 2018	x	

Jaarverslag Da Costaschool Nunspeet



Eckelhagen 37

Nunspeet

www.dacostaschool.net

124 leerlingen (per 1 okt. 2018)

5 groepen

10 personeelsleden

Kinderen

Op 1 oktober 2018 bezochten 124 kinderen onze school. De kinderen zijn verdeeld over 5 groepen. We hebben een groep 1, 2/3, 4/5, 6/7 en een groep 7/8. De gemiddelde groeps grootte was op 1 oktober 2018 ongeveer 25 leerlingen per groep

Onderwijs

In 2018 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 doorgedaan 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 techniek talent.nu geven we een boost aan '**technologie en wetenschap**'. Het maakt de kinderen nieuwsgierig, daagt kinderen uit, stimuleert hen om creatief, kritisch 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 muiswerk, taalzee en rekentuin, individueel aan reken-, taal- en spellingsopdrachten.
- Een ander speerpunt is het omgaan met mediawijsheid. Een gespecialiseerde leerkracht geeft hierover diverse lessen in de groepen 5 t/m 8.
- In de groepen 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 gewerkt met nieuwe observatiekaarten.
- Verder is een aantal nieuwe Cito-toetsen ingevoerd voor het leerlingvolgsysteem. Voor spelling en rekenen worden groepsplannen gemaakt. 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).
- Er wordt gewerkt met een nieuwe methode voor sociaal emotionele vorming '**Kwink**'.
- Met het administratieprogramma "Parnassys" worden de prestaties van de leerlingen gevolgd en worden 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 we volgens de principes van **handelingsgericht werken**.

Personeel

In 2018 werkten elf personeelsleden op onze school: acht vrouwen en drie mannen. Vier leerkrachten werken fulltime en zeven parttime. Naast de directeur is er een IB-er en een onderwijsassistente, die in het kader van passend onderwijs is benoemd. Verder is een personeelslid belast met de ICT en wordt gebruik 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. In verband met de zorgwaarde in de middenbouw is extra formatie (16 uur onderwijsassistente) beschikbaar gesteld.

Het managementteam bestaat uit de directeur en IB-er. Zij komen regelmatig bijeen om lopende zaken te bespreken.

We hebben een contract met de Hogeschool Viaa in Zwolle 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 goede 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.
- Enkele leerkrachten hebben gebruik gemaakt van **school video interactie begeleiding**
- Albert Magré heeft, in het kader van de herregistratie, de module 'werken aan verandering' afgerond en is in het najaar begonnen met de module 'toekomstgericht leiderschap'.
- Vier keer per jaar wordt 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.
- Daniël Tijdeman heeft de masteropleiding 'Talentontwikkeling en Excelleren' met succes afgerond.
- Met ieder personeelslid is een functioneringsgesprek gehouden.
- Door de kwaliteitszorg apart te verwoorden in een jaarplan (deze is afgeleid van het schoolplan 2015-2019), 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 in november een leerling tevredenheidspeiling gehouden. In april is 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. Het dak van de school is drie jaar geleden compleet vernieuwd en voorzien van zonnecollectoren. De binnenverlichting is vernieuwd en bestaat volledig uit led verlichting. Het lokaal voor de Triadegroep en het technieklokaal zijn in gebruik genomen. In de lokalen van de groepen 3 t/m 8 zijn nieuwe touchscreenborden geplaatst.

Jaarverslag Da Costaschool Elspeet



Vierhousterweg 16
Elspeet

www.dacostaelspeet.net
133 leerlingen (per 1 okt. 2018)
6 groepen
15 personeelsleden

Kinderen

Op 1 oktober 2018 bezochten 133 kinderen onze school. De kinderen zijn verdeeld over 6 groepen. We hebben een groep 1a/2a, 3/4, 5, 6, 7 en een groep 8. De gemiddelde groeps grootte was op 1 oktober 2018 ongeveer 23 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 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 met de architect een voorlopig schetsontwerp opgesteld.
- In groep 3/4 wordt op bepaalde tijden gewerkt met het circuit-model.
- Er wordt gewerkt met een nieuwe methode voor begrijpend lezen: '**Nieuwsbegrip**'.
- Met het administratieprogramma "Parnassys" worden de prestaties van de leerlingen gevolgd en worden 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 2018 werkten vijftien personeelsleden op onze school: elf 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. werkdruk gelden 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 werden verzorgd door Viaa.
- Enkele leerkrachten hebben gebruik gemaakt van **school video interactie begeleiding**.
- Onze taalcoördinator mw. J. Smit heeft de cursus 'Taal in Blokjes' gevolgd.
- 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, mw. T. Fahner, en enkele leerkrachten hebben cursussen gevolgd bij o.a. Adapt en Intravert.

- Collega S. van Keulen volgt jaarlijks een cursus **mediacoach**.
- Door de kwaliteitszorg apart te verwoorden in een jaarplan (deze is afgeleid van het schoolplan 2015-2019), 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.
- In april is een sociale vragenlijst door de leerlingen uit de groepen 5 t/m 8 ingevuld. Verder is in november een leerling tevredenheidspelling gehouden. 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 Enschede heeft een voorlopig schetsontwerp gemaakt voor een nieuw schoolgebouw.

Jaarverslag Petraschool



Troelstrastraat 39
8072 AL Nunspeet
0341 - 25 36 67
www.petraschool.net
302 leerlingen (per 1 okt. 2018)

13 groepen
23 groepsleerkrachten
1 directeur
2 intern begeleiders
1 zorgcoördinator onderbouw
7 onderwijsassistenten
1 vakleerkracht muziek
1 bovenschools ICT'er
1 conciërge

De onder- en bovenbouw-
coördinator vormen
samen met de directeur
het managementteam.

Onze missie

Op de Petraschool krijgen de kinderen christelijk onderwijs. Dit betekent voor ons dat wij kinderen begeleiden op hun weg naar volwassenheid, zodat zij straks als volwassenen in dienst aan God en de naaste, gebruikmakend van al hun gaven en talenten, zelfstandig kunnen deelnemen aan de samenleving als verantwoordelijke en sociaal vaardige mensen. Staand op de sterkst denkbare Basis bouwen we aan een goede toekomst. De mission statement van de Petraschool luidt daarom als volgt:

'Petraschool, hét fundament voor ieder talent'

Onderwijskundige ontwikkelingen

Sinds de invoering van Passend Onderwijs in 2014 wordt van iedere basisschool verwacht dat zij de basiszorg goed op orde heeft. Dit betekent onder andere:

- voor kinderen is er een veilige leeromgeving;
- er wordt planmatig gewerkt en leerlingen krijgen onderwijs naar hun onderwijsbehoefte en daar worden zowel de instructie als de verwerking (tempo en niveau) op afgestemd;
- ouders denken als gelijkwaardige partners mee in het onderwijsproces;
- de leraren werken voortdurend aan hun deskundigheid;
- de structuur van de zorg is goed op orde en wordt bewaakt;
- leerkrachten worden begeleid bij de leerlingenzorg en die zorg wordt goed gecoördineerd.

Onze leerkrachten professionaliseren zich daarom voortdurend en op meerdere terreinen, met name op het gebied van gedrag. Er is bijzondere aandacht voor de sterk verschillende onderwijsbehoeften tussen de kinderen, zodat we zorg afgestemd op hun individuele behoefte kunnen bieden. De vraag van de kinderen richt zich op diverse terreinen: op het gebied van gedrag, rekenen, taal, motoriek en meer of minder begaafd. Dit betekent dat we gekozen hebben voor een zo breed mogelijke basiszorg. Hierbij is de ondersteuning door onderwijsassistenten onmisbaar. Het in 2018 vernieuwde Schoolondersteuningsprofiel (SOP) is te vinden op onze schoolwebsite.

Professionele ontwikkeling: team- en individuele scholing

Hierboven is al beschreven dat al het personeel voortdurend geschoold wordt. Al jaren werken we volgens de uitgangspunten van Handelingsgericht Werken en bespreken we als team hoe we ons hierin kunnen verbeteren. Naast teamscholing zijn er verschillende leerkrachten die individuele scholing hebben gevolgd of volgen. Nieuwe collega's volgen de basisopleiding van de Kanjertraining (sociaal-emotionele ontwikkeling).

Drie collega's volgen de opleiding tot "Kanjercordinator". Eén collega volgde in 2018 het tweede jaar van de masteropleiding "Contextuele hulpverlening". Hierbij leert de collega niet alleen naar kinderen op zich te kijken, maar veel breder. Het betreft een benadering die problemen en levensvragen niet los ziet van wat generaties lang is doorgegeven en ontvangen. Hulpvragen worden steeds vanuit een hele context benaderd. Zij doet speciaal onderzoek naar kinderen die opgroeien in een gezin met gescheiden ouders.

Eén collega volgde in 2018 de opleiding tot Media Coach. De rol van de (sociale) media wordt in het leven van de kinderen en van ons allemaal steeds groter. We vinden het belangrijk om een specialist op school te hebben die ons ondersteunt bij de begeleiding van de kinderen op dit terrein. Twee collega's zijn gestart met de opleiding tot rekencoördinator en gedurende deze opleiding voeren zij verschillende onderzoeken uit om het rekenonderwijs op een hoger niveau te brengen. Verschillende collega's hebben kortdurende cursussen gevolgd.

Kwaliteitsbeleid en schoolontwikkeling

Het kwaliteitsbeleid is erop gericht in beeld te krijgen in hoeverre we de goede dingen doen en of we die ook goed doen. Eind 2018 kwam het team meerdere malen bij elkaar om te spreken over (onderwijsinhoudelijke) verbeteringen en werd bepaald welke ontwikkelrichting de school gaat volgen. Dit alles zal verwoord worden in het in 2019 te schrijven schoolplan 2019-2023. Om voldoende input te krijgen voor dit schoolplan (ook vanuit ouders en leerlingen) werd er in november een leerling-tevredenheidspeiling gehouden (LTP) en in december 2018 een ouderpanel.

De onderwijskundige opbrengsten

In 2018 scoorde de school onder de ondergrens van de onderwijsinspectie. Er is een plan van aanpak geschreven om de eindopbrengsten te verhogen.

Personeel

In juli 2018 nam onze directeur dhr. G. de Hoop afscheid van de school. Vanwege gezondheidsproblemen ging hij eerder met pensioen. Er werd een interim-directeur benoemd in afwachting van de sollicitatie-procedure voor een nieuwe directeur die in 2019 van start gaat. Daarnaast mochten we enkele nieuwe (tijdelijke) collega's verwelkomen.

Ouderbetrokkenheid en oudercommunicatie

We zijn blij met de ondersteuning die we ook in 2018 weer via ouders mochten ontvangen. We denken aan de verschillende organen zoals de MR, maar ook aan alle commissies en hulpouders die ons op verschillende terreinen ondersteunden. Eind 2018 voerden we Parro in. Parro is een eigentijdse communicatie App om te communiceren met ouders/verzorgers.

IKC Nunspeet Oost

Het proces van realisatie IKC Nunspeet Oost zet door, zij het in een traag tempo. Om besluiten te kunnen nemen werden er verschillende onderzoeken gehouden. Deze onderzoeken waren met name gericht op het vorm te geven onderwijsconcept. Dit in relatie met de mogelijke fusie en daarmee samenwerking met de Morgenster. Het is de bedoeling dat zowel SO de Wingerd als SBO de Arend participeren in IKC Nunspeet Oost. Daarnaast zullen Stichting Kinderopvang Nunspeet (SKN) en Stichting Protestants Christelijk Peuterspeelzaalwerk (SPCP) een plek krijgen in IKC Nunspeet Oost.

Dankbaarheid

Tot slot, maar zeker niet in het minst, willen we graag onze dank uitspreken naar onze hemelse Vader, die ons ook in 2018 van gezondheid, kracht en plezier in het werk voorzag. We zien het als een zegen om op een christelijke school voor kinderen te mogen zorgen en weten ons voortdurend gesterkt door zijn liefdevolle nabijheid.

Jaarverslag Immanuëlschool



Winckelweg 39
8071 EJ Nunspeet
0341 - 25 22 19
immanuelschoolnunspeet.net
241 leerlingen (per 1-10-2018)
11 groepen
19 groepsleerkrachten,
interim intern begeleider,
3 onderwijsassistenten,
leerkrachtondersteuner
conciërge,
directeur

Immanuëlschool

...met oog voor talent

...en jij maakt het verschil

Immanuel - God met ons: wij zijn, als betrokkenen bij de school, afhankelijk van de hulp en nabijheid van God. Voor ons dagelijks leven en werken op school betekent dat, dat wij een open school willen zijn; open voor mensen waarvan wij geloven dat zij allemaal door God geschapen en geroepen zijn te leven tot Zijn eer. Wij willen oog hebben voor wat de kinderen nodig hebben en voor ieders mooie eigenschappen. God heeft ons geschapen en heeft iedereen talenten gegeven. Wij willen oog hebben voor de talenten van de kinderen, samen de talenten ontdekken en verder ontwikkelen.

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. Deze stop is noodzakelijk omdat het grote aantal leerlingen niet past in het gebouw. We hebben dit jaar een groot aantal leerlingen in groep 3, waardoor we genoodzaakt waren om hier 2 groepen van te maken. Hierdoor is de inrichting in school gewijzigd. Zo werd het speellokaal ingericht als kleuterlokaal en zijn de CNS plusklas en Triade leerlingen gehuisvest op de Da Costa school. Daarnaast staat de unit nog steeds voor de school en zit daar een groep 4 in en de verrekijkgroepen. Het blijft ondanks de leerlingenstop toch zoeken naar de ruimte die we nodig hebben.

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 jaar zijn we verder gegaan met de profilering van hoogbegaafdheid. Vanaf april zijn we CNS breed gestart met de Triade groep, onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen. Vooraf is er een screening en bekijkt een toelatingscommissie de aanmelding. Om de Triade groep goed vorm te geven zijn er 2 leerkrachten benoemd en een onderwijs assistent. In april zijn we gestart met 16 leerlingen vanuit de verschillende CNS scholen. De Triade groep is in ontwikkeling en richt zich in de morgens op goed onderwijs in de vakken taal, spelling en rekenen. In het middagprogramma werken we IPC, thematisch werken met alle zaakvakken geïntegreerd.

De CNS plusklas staat naast de Triade groep en vindt in de middagen plaats onder leiding van een onderwijs assistent met een specialisme talentbegeleider.

Groep 6 werkt gedeeltelijk tijdens de middagmomenten thematisch. Vanuit het team ontstond de vraag om tegemoet te komen aan de talenten van leerlingen. Hoe kunnen we deze talenten inzetten en zo leren van en met elkaar. De verschillende werkvormen die gebruikt worden in deze pilot willen deze talenten ook aanspreken. Daarvoor hebben we samenwerkend leren verder uitgediept.

De inzet van de kieskast is besproken met elkaar en gaat meer en meer vorm krijgen in de groepen op school. Het team heeft zich uitgesproken over het thematisch werken. In het nieuwe schoolplan zal dit verder uitgewerkt worden en langzaam opgebouwd worden per schooljaar.

Gebouw

Het leerlingaantal is te groot voor het gebouw. Hierdoor zie je drukte in de gangen en op het plein. Met elkaar proberen we alles zo rustig mogelijk te laten verlopen door bv. Twee keer een moment van pauze te hebben zodat de bewegingsvrijheid groter is voor ieder kind.

Momenteel kunnen we het speellokaal niet gebruiken voor de gymlessen van groep 1 en 2; hiervoor hebben wij een afspraak gemaakt met de Ds. Van Stuijvenberg school om gebruik te maken van hun speellokaal. Deze samenwerking verloopt prima en naar ieders tevredenheid. Dank natuurlijk voor het team van de Stuijvenberg school dat dit ook mogelijk is gemaakt.

Personeel

Voor de zomervakantie hebben we afscheid genomen van een aantal collega's. Karina Verweij heeft gebruik gemaakt van mobiliteit en is gestart in een kleutergroep op de Bron, Annemiek van Loo is verhuisd naar het westen en heeft daar een mooie nieuwe baan gevonden, Jarno den Boer heeft een mooie benoeming gekregen bij het Greijdanus college in Zwolle.

Door het vertrek van verschillende collega's en meer leerlingen (Triade groep) hebben we vanaf de zomervakantie verschillende nieuwe collega's mogen verwelkomen.

Hiltje Fokkelman, Tina Drost, Laura Merkus, Heleen Schilder, Heleen Masteling, Carin van den Hardenberg en Mirjam Kruithof hebben inmiddels hun plekje gevonden binnen de school en het team. We zijn blij met onze nieuwe collega's en alle nieuwe inzichten en ontwikkelingen die ze weer meenemen.

We hebben sinds maart 2018 ook weer een IB-er die werkzaam is bij onze school. Anne-Marijke Boers heeft haar plekje al helemaal gevonden binnen de school maar ook bij het IB netwerk en binnen CNS.

*Gelukkig de kinderen,
die zonder angst
naar school gaan
gelukkig de kinderen,
die zonder hoge cijfers
zich geaccepteerd weten
gelukkig de kinderen,
die ondanks zichzelf
zichzelf mogen zijn.*

*Gelukkig de kinderen
die naast een handelingsplan
echte aandacht krijgen
gelukkig de kinderen
die op een school zitten
waar meesters en juffen
hen zien als Godsgeschenk.*

(Chris Lindhout)

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. 2018)

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: 24 leerlingen	groep 7: 22 leerlingen
groep 1/2B: 23 leerlingen	groep 5: 17 leerlingen	groep 8: 31 leerlingen
groep 3: 21 leerlingen	groep 6: 24 leerlingen	

2018

Op de teldatum 1 oktober 2018 zaten er 186 leerlingen op de Morgenster. Na jaren van gestage teruggang in het leerlingaantal was dit een kleine stijging van 3 leerlingen t.o.v. van de peildatum 2017. De komende jaren verlaten grote groepen 8 onze school dus verwachten we een kleine daling van het leerlingaantal. In 2018 waren er 13 leerkrachten werkzaam, 4 parttime onderwijs assistenten, 1 parttime muziekdocent, 1 IB-er, 1 conciërge (deels) en 1 directeur. Per 1-8-2018 is Janet Polman begonnen als IB-er op de Morgenster (1 ½) dag daarnaast staat ze nog 1 dagdeel voor de groep. Jeannette Kroese is naast 1 dag IB-er op de Morgenster m.i.v. 1-8-2018 ook 4 dagen IB-er van de Petraschool. Nieuw in dienst per 1-8-2018 is Jeannette Polinder (leerkracht groep 1/2).

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 2018 hebben we de oudertevredenheid enquête 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.

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

Onderwijs

In 2018 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 die in de meeste gevallen een voortzetting waren van trajecten die al eerder opgestart zijn.

Mindset

Mindset is inmiddels een verankerd denkpatroon in het onderwijs van de Morgenster. Ook in 2018 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.

Digitale ontwikkeling

De groepen 7 en 8 werkten al met de tablet van en met het programma Snappet. In 2018 hebben we een forse investering gedaan met betrekking tot de devices. Alle leerlingen in de groepen 7 en 8 hebben een eigen device (Chromebook). In 2018 zijn ook plannen gemaakt hoe we het aantal devices en werkwijze van Snappet kunnen doorvoeren naar de groepen 5 en 6. December 2018 zijn de kinderen in de groepen 5 & 6 ook begonnen met Snappet en zijn er devices aangeschaft (Chromebooks) die begin 2019 geleverd zullen worden. Er is begonnen met het inzetten van Snappet voor rekenen maar gedurende het jaar wordt het ook voor andere vakken (o.a. spelling / studievaardigheden) ingezet. De leerkracht heeft direct overzicht en hoeft niet meer zelf na te kijken; dit is ook belangrijk inzake de werkbelasting van de leerkrachten.

Onderwijsconcept

Is de manier waarop wij onze lessen geven en ons onderwijsconcept (adaptief) nog de meest geschikte manier om onze kinderen te onderwijzen? Gezien de komst van het IKC en mogelijke fusie met de Petraschool is dit een vraag die ons (ook) in 2018 heeft bezig gehouden. In dit traject zijn ook diverse externe partijen (o.a. Sardes / Verus) betrokken geweest. De conclusie is dat we geen grootschalige onderwijskundige vernieuwingen willen doorvoeren. Organisch ontwikkelen waarin onderwerpen als thematisch onderwijs, meer aandacht voor techniek, goede ICT voorzieningen & talentontwikkeling m.n. genoemd worden. In het komende jaar zal dit verder gespecificeerd gaan worden.

Leesonderwijs

In 2018 hebben een onderzoek laten uitvoeren naar ons leesonderwijs en leesbeleving bij onze leerlingen. Op grond van de uitkomsten is er een leesplan opgesteld. Hierin staan o.a. punten als de hoeveelheid tijd die aan leesonderwijs besteed moet worden, voorlezen in de klas, hoe om te gaan met zelfstandig lezen. Hoe kunnen we een voldoende gevarieerd aanbod boeken aanbieden. In de vergaderingen van 2018 is dit punt regelmatig terug gekomen. Doel is het leesniveau te verhogen en een positieve leesbeleving te vergroten.

Meer- en hoogbegaafde leerlingen

Er wordt op de Morgenster al het nodige gedaan om alle leerlingen op maat te bedienen. Met name bij de instroom van onze leerlingen (groep 1) kan er een groot verschil in niveau tussen de kinderen zitten. Het ene kind kent het hele alfabet al en een ander kind nog geen letter. Hoe hier mee om te gaan? Door inzet van onderwijsassistenten kunnen we de meer- / hoogbegaafde leerlingen in een kleine setting bedienen. We zijn bezig geweest om de slag te maken dat deze kinderen ook in hun eigen klas bediend kunnen worden. Hier is ook externe hulp en expertise voor aangewend.

Personeel

In 2018 werkten er 21 personeelsleden op onze school: 16 vrouwen en 5 mannen. 2 leerkrachten werken fulltime en 11 parttime. Naast de directeur en de leerkrachten zijn er één IB-er en 4 onderwijsassistenten werkzaam. De onderwijsassistenten zijn benoemd in het kader van passend onderwijs en begeleiding van de Syrische leerlingen.

Het managementteam bestaat uit de directeur, ib-er en een bouwcoördinator (onderbouw/bovenbouw). Zij komen maandelijks bijeen om lopende zaken te bespreken.

We hebben een contract met de VIAA 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 onderwijsassistenten 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 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 de school. In dit jaarverslag over 2018 wordt daarvan verslag gedaan.



Algemene zaken, leerling verloop en ouderhulp

Het leerlingaantal van De Bron bedroeg op de teldatum (1-10-18) 312 leerlingen. Dit zijn 35 leerlingen meer dan op de teldatum in 2017 (277). Daarmee is de prognose dat de school een grote groei zou doormaken uitgekomen. Volgens de nieuwe prognose zal de school het komende jaar in leerlingaantal stabiel blijven en daarna een (lichte) groei doormaken.

In het afgelopen jaar kregen de kinderen verdeeld over 11 groepen (en de Fonteingroep) onderwijs van 25 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 (formele) 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 overblijfoeders, 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 2018 werd een leerling tevredenheidspeiling (LTP) uitgevoerd. De uitkomst was gemiddeld genomen positief, de aandachtspunten worden besproken met de MR en worden in 2019 uitgediept tijdens een leerling panel.



Schoolontwikkeling en professionalisering

Het team van De Bron ontwikkelt en professionaliseert zich blijvend. Gedurende het schooljaar zijn er verschillende momenten waarop scholing plaatsvindt en/of het onderwijs wordt geëvalueerd. Een collega rondde de master-opleiding Gedrag met goed gevolg af. Een andere collega startte met de masteropleiding tot Rekenspecialist. Verschillende leerkrachten volgden (korte) cursussen of trainingen op onderwijskundig gebied. Een leerkracht rondde de opleiding bewegingsonderwijs af. De intern begeleiders hebben nascholing gevolgd passend bij de school-ontwikkeling rondom Passend Onderwijs. Samen met de directeur volgden zij daarnaast een studiedag rondom het werken met de nieuwe meldcode (kinder mishandeling en verwaarlozing). De leerkrachten zullen in 2019 geschoold worden op dit gebied.



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 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 2018 kan gezegd worden dat de gemiddelde tussen opbrengsten goed zijn. Waar nodig werden en worden interventies gepleegd om hiaten weg te werken en de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

De Cito Eindtoets (groep 8) kwam dit jaar ruim boven het landelijke gemiddelde (en de inspectienorm) uit. Met een score van 539 (landelijk 535,6) wordt dit door de onderwijsinspectie gewaardeerd met een goed. De verwachting is dat de Eindtoets in 2019 om en na bij het landelijk gemiddelde (en de inspectienorm) zal uitkomen. Dit is gebaseerd op de onderwijskundige ontwikkelingen van de huidige groepen 8.

Naast taal, rekenen en de basisvakken werd ook in 2018 in het bijzonder aandacht besteed aan muzikale en culturele vorming. We denken aan het leerorkest (groep 5 t/m 8) waarbij de kinderen een instrument leerden bespelen, een gezamenlijk concert gaven en aan de inzet van vakdocenten muziek, drama, dans en zang voor groep 1 t/m 8. De school wil blijvend aandacht besteden aan muzikale en culturele vorming.



Schoolplanontwikkeling en visie op onderwijs

In november 2018 werd er een start gemaakt met de voorbereiding van het schrijven van het schoolplan 2019/2023. Het team van De Bron (leerkrachten en onderwijsassistenten) is uiteengegaan in zes werkgroepen en heeft nagedacht over de schoolontwikkeling. Daarbij is rekening gehouden met maatschappelijke tendensen en ontwikkelingen, wetenschappelijke (en schooleigen) inzichten, ideeën en wensen van leerkrachten. Het schoolplan 2019/2023 zal worden gebaseerd op de volgende thema's: *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 als de leerkracht zich optimaal kan ontwikkelen. Monitoring en borging zijn daarbij van groot belang. Halverwege 2019 zal het team de (verbeter)doelen gezamenlijk vaststellen en prioriteren. Dat zal leiden tot een meerjarenoverzicht, dat zal worden uitgewerkt tot verschillende schooljaarplannen. Duidelijk is geworden dat het vooral zal gaan om het versterken van professioneel handelen van de leerkrachten, intern begeleider en schoolleider en er inspanningen nodig zijn om de schoolorganisatie (tijd en middelen) zo in te richten dat het mogelijk wordt om alle benodigde veranderingen, ontwikkelingen en teamleren te realiseren.

De school zal zich dan ook meer en meer gaan ontwikkelen 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 geluk van de kinderen. Bovendien is er een toenemende bewustwording dat de leerkrachten te maken hebben met een professie waarin veel verandert en leerlingen steeds meer verschillen in achtergrond, kennen en kunnen. Het is meer dan ooit nodig dat elke leerkracht zeker voor de klas staat en leerlingen en collega's weet te enthousiasmeren en een verschil kan maken in het leerproces van de leerlingen. Naast didactische vaardigheden is daarvoor een grote pedagogische sensitiviteit en vermogen tot zelfreflectie nodig.



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 is een succes en is na de pilot (die afliep in juli 2018) voortgezet. In 2018 heeft de Fonteingroep zich verder ontwikkeld en hebben de twee gespecialiseerde leerkrachten zowel binnen de school als op CNS niveau leerlingen en leerkrachten ondersteund. Er is zoals ook aangekondigd in het *Schoolondersteuningsplan 2018-2022* dat in maart 2018 vernieuwd is, 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.*
- *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 de leerlingen en hoe dit wordt georganiseerd. Het werken met (en continue verbeteren van) het Circuitmodel, de Fonteingroep, de Spettergroep (meer- en hoogbegaafdheid), het beleid rondom meer en hoogbegaafdheid en de inzet van onderwijsassistenten maakt hier deel van uit.

Als voorbereiding op de toekomst (o.a. het aanbieden van techniek en wetenschap en 21 Century skills) is ook in 2018 nagedacht over mogelijke activiteiten en organisatievormen. Een collega neemt deel aan de CNS werkgroep 'techniek en wetenschap,' en er is in 2018 flink geïnvesteerd in de aanschaf van Chromebooks. Dit alles krijgt een vervolg in 2019.



Ouderbetrokkenheid, klankbordgroep en communicatie

In april 2018 organiseerde de school een ouderpanel rondom de uitkomst van de oudertevredenheidspeiling en oudercommunicatie in het algemeen. Ook de klankbordgroep en de MR werd en wordt om advies gevraagd. De school hecht immers 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 ontwikkelt in samenspraak met ouders het gebruik hiervan. Het gaat onder andere om 1 op 1 communicatie tussen de leerkracht en de ouders en het organiseren van de 10 minutengesprekken.



Personele ontwikkelingen

Vanwege de groei van de school (35 lln.), het onderwijs aan nieuwkomers, het werkdrukakkoord van onderwijsminister Slob (maart 2018), de invulling van zwangerschapsverlof en interne mobiliteit (CNS), mocht de school zeven vaste en/of tijdelijke collega's verwelkomen. Het gaat om:

Karina Verweij (vaste leerkracht onderbouw, gekomen van de Immanuelschool);
Femmy van der Kamp (vaste leerkracht middenbouw);
Hermine van't Hul (vaste leerkracht en langdurige vervanging zieke collega middenbouw);
Arina van Engelen (onderwijsassistent, aangesteld vanuit het werkdrukakkoord);
Boukelien Mulder (tijdelijke leerkracht, langdurige inval voor zieke collega);
Bethany van Barneveld (tijdelijke leerkracht: invulling NT- onderwijs en zwangerschapsverlof);
Sara Nijhoff (tijdelijke onderwijsassistent: invulling NT- onderwijs).

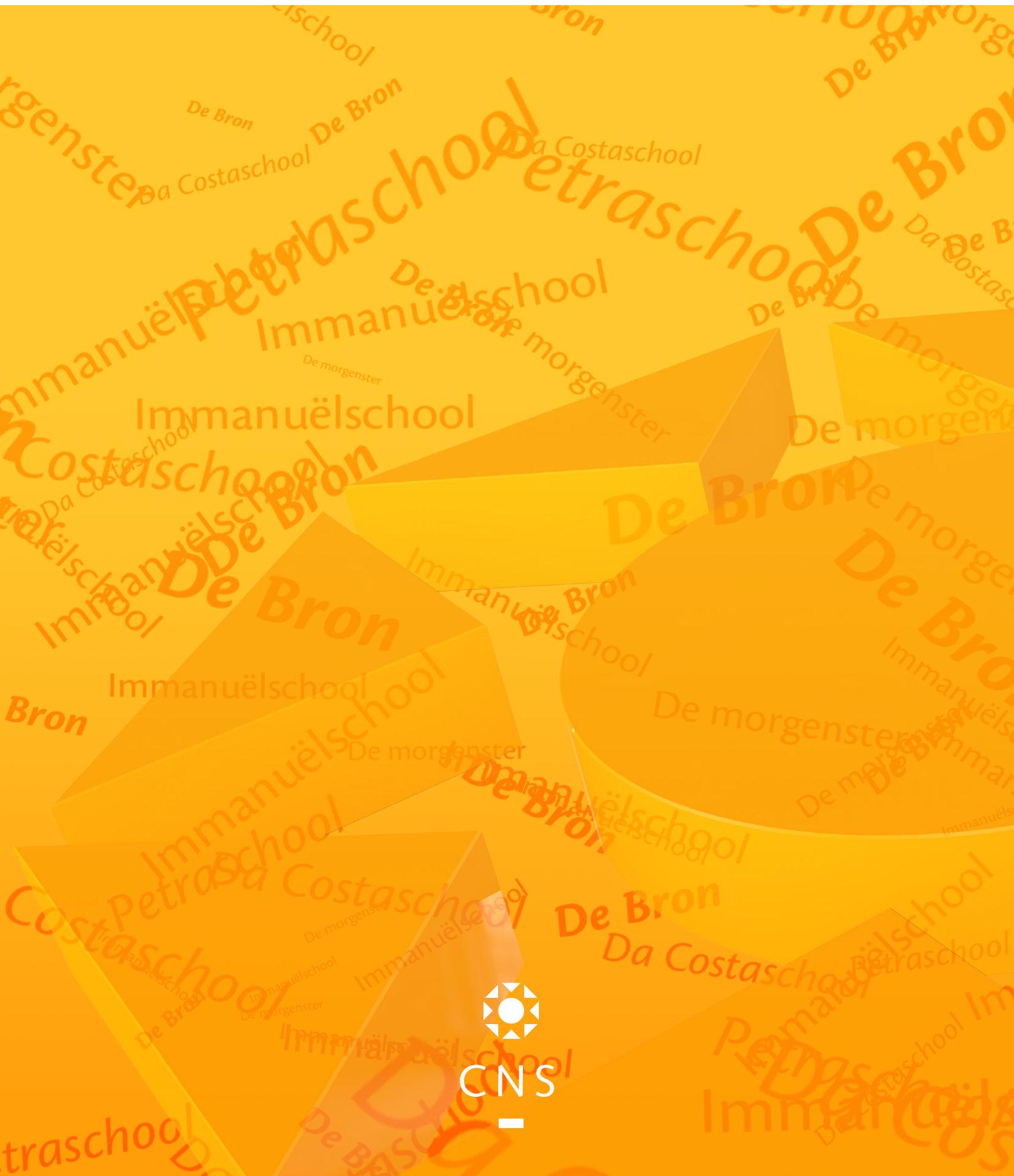
We zijn blij dat ze ons team zijn komen versterken. Afhankelijk van de ontwikkelingen op personeel gebied en het verloop van leerlingaantallen zal rond mei 2019 duidelijk worden of ook de tijdelijke leerkrachten in het nieuwe schooljaar (2019/2020) een plek op de Bron of op een andere school van CNS kunnen krijgen.

Karina Verweij werd eind 2018 verblijd met de geboorte een kind. In 2018 waren drie collega's langdurig ziek en volgden zij (gedeeltelijk) een re-integratietraject. Dit traject wordt voortgezet in 2019.



Tot slot

Als team kijken we terug op een intensief, maar mooi jaar, met hoogte- en dieptepunten, maar altijd in de overtuiging dat we 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 christelijk 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 christelijke 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.



CNS

