



## Bestuur

- **voorzitter**  
J.J. van Dijk
- **2e voorzitter**  
H.H. Zijlstra
- **secretaris**  
M.J. van Olderen
- **penningmeester**  
C.H. Hoogendoorn
- **algemeen adjunct**  
C.H.J. van der Wal
- **leden**  
J.J. Geleedst, H. van Heteren,  
J.W. Schipper, P.G. van Wijk

## Bovenschools Management

- H.J. Huibers  
(dir. onderwijs & personeel)
- Z. Visser  
(dir. middelen & beheer)

## Gehoord op school:

**Een leerlinge uit groep 7 van de Kon. Beatrixschool n.a.v. de gevelsteen (1906) van de school met daarop de namen van enkele bestuursleden:**

*'Ik heb altijd gedacht dat de mensen die op de steen staan omgekomen zijn bij de bouw van de school'*

**Kind uit groep 3 van de Pr. Clausschool dat meedoet met een toneelvoorstelling:**

*'Juf, morgen hebben we een geniale repetitie'*

## Van de voorzitter

De meesten van u zullen ongetwijfeld via de krant hebben vernomen dat de Tielse scholen voor de Commissie Gelijke Behandeling hebben moeten verschijnen. Niet alleen onze scholen, maar ook van katholieke signatuur, waarna openbare scholen en de gemeenten zich solidair hebben verklaard. Wat was het geval? In Tiel is al sinds de jaren negentig een spreidingsbeleid vastgesteld om te voorkomen dat zwarte scholen zouden ontstaan. De scholen moesten een afspiegeling vormen van de wijk voor wat betreft de allochtonen met een leerachterstand en anderen. Bij inschrijving werd gekeken naar de taalachterstand van de leerlingen en de ouders. Dreigde het aantal leerlingen met een achterstand te hoog te worden, dan werden ze aangenomen, maar op een dependance geplaatst of werd hen geadviseerd naar een andere school in de wijk te kijken. Dat beleid was zeer succesvol: er was sinds de jaren negentig geen zwarte school meer ontstaan.

Eén Marokkaanse ouder was het niet eens met het beleid en stelde dat er sprake was van discriminatie. Met het anti-discriminatiemeldpunt in Tiel ging hij naar de Commissie Gelijke Behandeling. Daar werd meer dan een jaar nagedacht over de zaak, maar in februari van dit jaar kwam uiteindelijk de uitspraak. De Tielse scholen hadden in dit geval gediscrimineerd en dat werd veroordeeld. Over het spreidingsbeleid werd geen oordeel geveld: dat moest de onderwijsraad maar doen.

De schoolbesturen waren het hier in het geheel niet

mee eens. Ze voelden zich in de steek gelaten. Goed, ze hadden een procedurefout (door niet expliciet naar het opleidingsniveau van de ouders te vragen) gemaakt, maar het beleid was succesvol geweest. Daar werd met geen woord over gerept. Waarom niet?

De Commissie Gelijke Behandeling verwees naar een nog te verschijnen advies van de Onderwijsraad. Gevraagd naar de vervolgactie, stelden de schoolbesturen dat ze eerst het advies van de Onderwijsraad zouden afwachten. Een uitspraak van de commissie gelijke behandeling is namelijk een advies, geen veroordeling.

Afgelopen week kwam het advies van de onderwijsraad naar buiten. En wat stelt dat advies? Schoolbesturen en gemeentebesturen moeten afspraken maken over spreiding van leerlingen op grond van taalachterstand. Daarbij zouden de scholen meer instrumenten moeten krijgen. Het leek erop alsof de

Onderwijsraad in Tiel op bezoek was geweest: het was precies het beleid dat we in de afgelopen 12 jaar hebben uitgevoerd. Onze reactie was dan ook dat alle scholen en gemeenten bij ons langs kunnen komen om te zien hoe het werkt. Ik hoop dat de Commissie Gelijke Behandeling dan ook langs komt. Kunnen ze ons op onze daden beoordelen en in de praktijk zien hoe we het beleid vorm geven in plaats vanuit een ivoren toren te blijven zitten en een oordeel te vellen. ♦

Jan Jacob van Dijk



## Tiel



- ▶ **Postadres**  
Postbus 167  
4000 AD Tiel  
T (0344) 61 71 22  
F (0344) 63 57 10
- ▶ **Bezoekadres**  
Grotebrugse Grintweg 52  
4005 AJ Tiel



Kinkelenburglaan 6  
4003 TL Tiel  
T (0344) 61 17 30



- ▶ **Locatie Passewaaij**  
Passewaaijse Hogeweg 3A  
4007 PJ Tiel  
T (0344) 63 49 48
- ▶ **Locatie West:**  
Wadenojenlaan 403  
4006 AJ Tiel  
T (0344) 61 61 04



Predikbroedersweg 3  
4003 AL Tiel  
T (0344) 61 37 89



- ▶ **Locatie Centrum**  
Grotebrugse Grintweg 16  
4005 AH Tiel  
T (0344) 61 20 15
- ▶ **Locatie West**  
Burg. Schullstraat 1  
4001 VV Tiel  
T (0344) 61 23 90

# Van het Bovenschools Management (BM)

In het vorige nummer van CPOB-nieuws hebben wij melding gemaakt van de perspectieven die de fusie van het christelijk onderwijs in de Betuwe zou kunnen bieden voor een verdere professionalisering van het onderwijs. Ook heeft Johannes Heun (dir. Kon. Beatrixschool) verslag gedaan van de werkgroepen die vanuit het Directeurenberaad (DB) zijn ingesteld. Thans mogen we vaststellen dat in de afgelopen maanden veel werk is verzet en behoorlijke vorderingen zijn gemaakt. We doen daarvan hieronder kort verslag.

## 1 Werkgroep IPB (Integraal Personeels Beleid)

Tijdens een tweedaagse bijeenkomst hebben alle directieleden en het BM nader kennisgemaakt met allerhande aspecten van IPB. Het werken met competenties, het opstellen van persoonlijke ontwikkelingsplannen (POP's) en de noodzaak om dit alles in een logische relatie te brengen met de doelen van CPOB en haar scholen. De bijeenkomst heeft ook gezorgd voor verdere kennismaking tussen de directieleden. Elders in dit blad kunt u lezen hoe verder vorm en inhoud zal worden gegeven aan het IPB-beleid binnen CPOB (zie het artikel 'Hoe en wat van IPB').

## 2 Werkgroep kwaliteit

Deze werkgroep is enkele malen bijeen geweest en heeft mogelijkheden van het meten en bevorderen van kwaliteit in beeld gebracht. Omdat voor volgend jaar vele plannen op stapel staan (o.a. IPB) is besloten het werk van deze werkgroep voorlopig enigszins te beperken. Dat wil overigens niet zeggen dat niet aan de kwaliteit van ons onderwijs wordt gewerkt. Het DB groeit steeds meer in de rol die het zou moeten hebben: elkaar informeren over het werk op de eigen school, reflecteren op elkaars gedrag daarin en kennis nemen van de aanpak van de ander. Zo worden de inspectieverslagen op de DB-vergaderingen besproken en worden ervaringen met externe begeleiders onderling gedeeld.

## 3 Werkgroep ARBO

Met hulp van een deskundig medewerker van het Vervangingsfonds heeft de werkgroep de afgelopen maanden veel werk verzet om te komen tot beleidsontwikkeling op het gebied van Arbo. Recent heeft

de werkgroep de conceptplannen voorgelegd aan het DB (die daarmee ingestemd heeft), de GMR en het bestuur. Als alles naar wens verloopt kunnen we in het nieuwe seizoen gaan werken aan de uitvoering van hetgeen in de volgende documenten is verwoord:

- ▼ arbobeleidsplan (incl. taakomschrijving arbocoördinator en bedrijfshulpverlener)
- ▼ ziekteverzuimbeleidsplan (incl. overzicht taken directies en een folder t.b.v. het personeel)
- ▼ beleidsplan agressie, geweld en seksuele intimidatie
- ▼ een invoeringsplan dat scholen helpt om dit alles in de praktijk handen en voeten te geven.

## 4 Werkgroep P.R./externe contacten

Ook deze werkgroep heeft bepaald niet stilgezeten. Mede dankzij de deskundige hulp van een ouder uit de GMR werd een begin gemaakt met een communicatieplan en in juni zal de werkgroep een plan voor contacten met de media presenteren. Op dit moment worden alle gebouwen die bij de CPOB-scholen in gebruik zijn aan een kritische blik onderworpen, zowel door de school zelf als door de werkgroep. Aan de hand van de uitkomsten zullen plannen voor verbetering worden opgesteld. Ook is de werkgroep bezig met de ontwikkeling van posters en leaflets waarop de situering van de scholen en gebouwen is weergegeven. Een activiteit die de komende periode veel tijd en aandacht zal vragen is de CPOB-brede studiedag over 'communicatie'. In een tijd waarin ouders mondige klanten zijn geworden en de hoeveelheid informatie voor ons allen vaak moeilijk te verwerken is, worden steeds hogere eisen gesteld aan de manier waarop wij met informatie omgaan en de contacten met o.a. de ouders verzorgen. De studiedag heeft eveneens de bedoeling de CPOB-medewerkers op een plezierige en zinvolle manier met elkaar in contact te brengen.

## 5 Strategisch beleid

De afgelopen periode hebben het bestuur en het BM zich de vraag gesteld hoe te komen tot de formulering van strategisch beleid voor de stichting. Daarbij is het de bedoeling de omgeving (ouders, personeel etc.) nadrukkelijk in de discussie daarover te betrekken. De vraag hoe dat het beste

kan gebeuren is echter nog geen eenvoudige gebleken. We hopen in een volgend nummer te kunnen melden hoe hiermee zal worden verdergegaan.

## 6 Lumpsumbekostiging

Op 01-08-2006 wordt voor het Primair Onderwijs in Nederland een ander bekostigingssysteem van kracht, het zgn. 'lumpsum-stelsel'. In het kort komt het er op neer dat de subsidies van de rijksoverheid niet meer in tal van losse budgetten naar de schoolbesturen komen, maar dat één bedrag wordt verkregen waarmee scholen moeten zien uit te komen. Het betekent meer vrijheid, maar zeker ook meer risico's en de noodzaak van een goede administratieve organisatie (zowel op school als op CPOB-niveau) en een planmatige aanpak. Op 19 mei j.l. werd voor leden van het bestuur, de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR), de directies en het BM een algemene informatiebijeenkomst verzorgd door de landelijke besturenorganisatie van het p.c.-onderwijs (de Besturenraad). Op dit moment wordt nagedacht over verdere ondersteuning bij de voorbereiding op de invoering van dit bekostigingstelsel.

Al met al een ambitieus programma, waarbij in de afgelopen periode zeker goede vorderingen zijn gemaakt op tal van terreinen. In het DB ontstaat steeds meer een gezamenlijke aanpak en een enthousiaste manier van samenwerken. Dat was bepaald ook een van de voordelen die we met de fusie dachten te kunnen bereiken. Het komende jaar staat de schooldirecties veel te wachten en we moeten daarbij waken voor overbelasting. De spirit om er met elkaar iets goed van te maken is er echter zeker en dat is een goede zaak. Tenslotte zijn alle inspanningen erop gericht het onderwijs aan de kinderen steeds opnieuw te verbeteren en onze scholen voor kinderen en medewerkers een goede plaats te laten zijn om met elkaar te werken. Op deze plaats danken wij de directieleden en de andere medewerkers voor hun inzet in het afgelopen seizoen en wensen hen een gezonde en goede vakantieperiode toe.

Een hartelijke groet van het BM

Heb Huibers (dir. Onderwijs en personeel)  
Zeger Visser (dir. Middelen en Beheer)

# De O.N.S. doet mee in Brede School in Culemborg-West?!

*Als u deze aanhef leest, denkt u: 'Is het een vraag of een weet?'*

In dit artikel wil ik in het kort de situatie schetsen en daarbij aangeven welke kansen de Brede School biedt voor de Oranje Nassauschool (O.N.S.).

## Waar vinden we de O.N.S.?

De O.N.S. is een van de christelijke basisscholen van de Stichting CPOB en gevestigd in de wijk Goilberdingen / Parijsch. Daar is de school in 1992 begonnen met 46 leerlingen in een semi-permanent gebouw. Dat gebouw staat nog steeds op Watermolenpad 1 en daarin zijn 8 groepen gehuisvest. Vanwege de enorme groei van de school moesten we na enkele jaren ook les gaan geven in noodlokalen aan het Johan Naberpad. In 1999 werd aan de Rosa Manusstraat 3 een markant gebouw gerealiseerd, hetgeen we het vlindergebouw noemen. Daarin zijn inmiddels 9 groepen gehuisvest. Omdat de school bleef groeien was er m.i.v. oktober 2001 behoefte aan een 3<sup>e</sup> locatie. U vindt die locatie aan de Distelvlinderlaan 1 (naast het AZC). Onze 3<sup>e</sup> locatie is een noodlocatie en we zien al enkele jaren uit naar een permanent gebouw. Dat permanente gebouw komt in zicht nu er nieuwbouwplannen zijn bij de Distelvlinderlaan, in het kader van de Brede School; als alles vol-

gens plan verloopt, zal de O.N.S. in 2007 gehuisvest zijn in 3 permanente gebouwen. Onze school telt inmiddels ruim 470 leerlingen.

## Wat voor school is die O.N.S. eigenlijk?

De O.N.S. is een basisschool waar we werken vanuit het principe van klassikaal onderwijs, maar waar we d.m.v. differentiatie zoveel mogelijk tegemoet komen aan de individuele leerling. Die differentiatie is mogelijk dankzij het zelfstandig werken (dag- /weektaken), waarbij de leerlingen vanuit het principe van de uitgestelde aandacht instructie op eigen niveau krijgen. Dat kan zijn in een grotere groep of in een kleinere groep aan de instructietafel. Ons relatief jonge en enthousiaste team weet de kinderen te motiveren om steeds zelfstandiger te gaan werken en leren. Zo krijgen de kinderen meer verantwoordelijkheid. Dankzij een goede en consequente begeleiding heeft dit een positieve invloed op de ontwikkeling van de leerlingen. Verder is onze school bekend om zijn vieringen. Daarbij denken we o.a. aan weekopeningen en -sluitingen, verjaardagen, de christelijke feestdagen en de jaarlijkse afsluiting met spel en toneel. Op onze school zijn veel activiteiten, die mogelijk zijn dankzij de enthousiaste medewerking van veel ouders.

## De Brede School

De schoolbesturen voor primair onderwijs en de Gemeente Culemborg hebben op 27 september 2004 een convenant gesloten over de Brede School.

Op 12 april 2005 heeft het College van B & W van de Gemeente Culemborg de werkgroep opdracht gegeven om het concept van de Brede School voor Culemborg-West voor 1 juli uit te werken in een programma van eisen voor een nieuw te bouwen multifunctionele accommodatie. Die accommodatie moet in het cursusjaar 2007-2008 in gebruik genomen kunnen worden.

*Maar wat is een Brede School? Is dat een gebouw of een concept?*

Het is een concept! Maar omdat er urgentie is voor nieuwbouw in de wijk 'Het Nieuwe Westen', kan het concept gecombineerd worden met de bouw van een nieuw scholencomplex.

Het concept van een Brede School betekent in grote lijnen dat de scholen en organisaties met elkaar samenwerken, activiteiten organiseren en de mogelijkheid bieden voor voorschoolse, tussenschoolse en naschoolse opvang van de kinderen. Met het concept van de Brede School wordt gestreefd naar maximale kansen van ontplooiing voor de kinderen,

*lees verder op pagina 6 >>>*



# Hoe en wat van Integraal Personeelsbeleid (IPB) binnen onze stichting

In het CPOB nieuws van november 2004 werd gemeld dat het directieurenberaad verschillende werkgroepen heeft ingesteld om binnen de stichting diverse thema's verder uit te werken. Naast PR/externe contacten, ARBO-beleid en kwaliteitszorg is dat **integraal personeelsbeleid (IPB)**. In het onderstaande artikel, dat met name bedoeld is voor de medewerkers van CPOB wordt door de werkgroep o.a. geschetst op welke wijze het IPB-traject zal worden uitgevoerd.

Stel dat een school zich wil profileren met een zeer professionele leerlingbegeleiding. Om dat te bereiken moet het personeel in staat gesteld worden via scholing de benodigde kennis op te doen. Beschikken de werknemers reeds over kwaliteiten op het gebied van leerlingbegeleiding? Dan kan juist dat gegeven voor een school aanleiding zijn om van leerlingbegeleiding een speerpunt te maken.

*Invoering van integraal personeelsbeleid (IPB) maakt het mogelijk om een betere afstemming te vinden tussen de doelen van een school in ontwikkeling en de wensen van de individuele werknemer om zich verder te kunnen ontplooiën.*

## Vorbereidende werkzaamheden

De werkgroep IPB heeft zich aan het begin van dit schooljaar ten doel gesteld om voor het begin van de zomervakantie een IPB-invoeringsplan gereed te hebben, zodat aan het begin van het schooljaar 2005 - 2006 daadwerkelijk met de invoering van het IPB begonnen kan worden.

In september 2004 is het onderzoekstraject van start gegaan met een studietweedaagse voor de directies van de CPOB-scholen. Tijdens deze studiedagen werd het IPB-kader verhelderd: wat betekent IPB nu voor de CPOB-scholen?

## Wat is IPB?

Integraal personeelsbeleid is het afstemmen van het persoonlijk ontwikkelingsperspectief van werknemers op de inhoudelijke en organisatorische doelstellingen van de school. IPB is toekomstgericht en houdt rekening met de doelen die de school zichzelf stelt. Dankzij IPB wordt erkend dat de interesses, deskundigheden, capaciteiten en loopbaanwensen van personeelsleden de school tal van mogelijkheden bieden om de doelstellingen van de organisatie te bereiken. IPB zorgt daarnaast voor aandacht voor goede werkomstandigheden en schept ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en meer zeggenschap over het werk. De werknemer kan hierdoor mede bepalen wat de schoolorganisatie wil bereiken en wat daarvoor nodig is.

## IPB binnen Stichting CPOB.

In januari 2005 heeft de werkgroep IPB in het directieurenberaad een conceptplan voor een IPB-traject binnen de CPOB-scholen besproken. De twee belangrijkste conclusies waren:

- ▼ Het IPB-traject zal worden begeleid en ondersteund door een externe deskundige.
- ▼ Voordat IPB binnen de scholen kan worden ingevoerd zal het voor de directies helder moeten zijn hoe het traject kan worden vormgegeven.

Dit betekent, dat de schooldirecties om te beginnen zelf het IPB-traject zullen doorlopen. De werkgroep heeft hiervoor in overleg met het DB gekozen voor de begeleiding door Le Chapeau. Dit bureau van organisatiedeskundige Paul van Agten heeft een eigen IPB-aanpak ontwikkeld: **IPB<sup>HR</sup>**.

## IPB<sup>HR</sup>

Le Chapeau stelt de menselijke maat en de ontmoeting centraal. De letters HR staan daarom voor zowel Hoog Rendement als voor Human Resources. IPB<sup>HR</sup> is geen dogmatische theorie maar een dynamisch proces. Dit proces bestaat uit vier belangrijke onderdelen:

## ▼ Intervisie

Centraal staat intervisie. Deelnemers aan het IPB-traject leren systematisch te reflecteren op hun werk, de problemen die ze daarin tegenkomen en op hun eigen aandeel daarin.



[lees verder op de pagina 5](#) ▶

## Ravenswaaij



Donkerstraat 3  
4119 LX Ravenswaaij  
T (0345) 55 84 97

## Maurik



Kapelstraat 9  
4021 AA Maurik  
T (0344) 69 16 60

## Culemborg



Wilhelminadreef 18  
4101 KE Culemborg  
T (0345) 51 29 51



Ridderstraat 10  
4101 BK Culemborg  
T (0345) 51 25 42



Ridderstraat 10  
4101 BK Culemborg  
T (0345) 51 31 54

#### ▼ PAP

Elke intervisieronde wordt afgesloten met een PAP: een persoonlijk actieplan. Dit plan is korter en eenvoudiger dan een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en is gericht op het leren in de praktijk. Binnen een tijdsbestek van een jaar kunnen per persoon wel drie of vier PAPs ontstaan, want in elke begeleidings situatie (de leraar als coach, als klassenbezoeker, als IB-er) kan een PAP opgesteld worden. Binnen IPBHR geldt de slogan: 3 x PAP = POP. Immers: drie PAPs laten tezamen de ontwikkeling van een werknemer net zo goed zien als een POP. Een POP komt zo bijna ongemerkt tot stand. De PAPs vormen de basis voor de functioneringsgesprekken. In deze gesprekken kan besloten worden tot het aangaan van aanvullende professionaliseringsactiviteiten. Zo ontstaat een traditie van permanente professionele ontwikkeling. En dat is het doel van IPBHR.

#### ▼ Thematische intervisie

Na enige tijd worden de intervisiebijeenkomsten thematisch. Onderwerpen van gesprek kunnen dan bijvoorbeeld verandering van de school zijn of de competenties van de werknemers.

#### ▼ Basis Competentie Menu

Met het oog op thematische intervisie heeft Le Chapeau het Basis Competentie Menu ontwikkeld. Dit geeft de scholen die vallen onder eenzelfde schoolbestuur de ruimte om vanuit een voor iedere school geldende basis aan CPOB-competenties een schoolspecifieke aanvulling te creëren die recht doet aan die school in die wijk met deze specifieke problematiek.

### Plan van aanpak directies

(schooljaar 2005-2006)

mei/juni	Startbijeenkomst projectgroep.
aug./sep.	Kennismaking en introductie tijdens directeurenberaad
sept./okt.	Tweedaagse
nov./april	Ca. 5 intervisie bijeenkomsten
vanaf mei	Functioneringsgesprekken a.d.h.v. pap's in portfolio. Directeuren met BM en adjuncten met directeuren.
mei	Oogstbijeenkomst (middag)
juni	In directeurenberaad evaluatie en vooruitblik op volgend schooljaar

### Plan van aanpak op de scholen

(schooljaar 2005-2006 en 2006-2007)

april	Startbijeenkomst projectgroep.
april/mei	Zorgvuldige intake per school, voortgang en het tot stand komen van het IPB deel voor het schoolplan.
sept./nov.	Introductie IPB en aanpak IPBHR tijdens reguliere teamvergadering.
sept./nov.	Startdag voor hele schoolteam
sept./mei	Ca. 5 intervisiebijeenkomsten. Na elke ronde wordt een pap opgesteld.
april/mei	Oogstbijeenkomst
april/juni	Afsluitende teamvergadering Evaluatie en vooruitblik naar volgend schooljaar.

#### Tot slot

De werkgroep hoopt dat met deze werkwijze IPB de komende jaren op de CPOB-scholen een vanzelfsprekendheid wordt. Mogelijkheden en wensen van de medewerkers moeten door een nieuwe manier van werken worden afgestemd op de doelen van de stichting en haar scholen. Die doelen blijven onverminderd het

bieden van goed onderwijs, open communicatie met de ouders en verzorgers en het betekenis geven aan de eigen christelijke identiteit van de scholen.

Met een vriendelijke groet van de leden van de werkgroep, Han van Bockel, Jan Boonstra, Heb Huibers, Gert Schimmel, Hielke Sybesma

## Culemborg



Christelijk basisonderwijs  
**Oranje Nassau**  
school

- ▶ **Locatie Watermolenpad 1**  
4105 XA Culemborg  
T (0345) 53 17 88
- ▶ **Locatie Rosa Manusstraat 3**  
4105 EZ Culemborg  
T (0345) 53 25 24
- ▶ **Locatie Distelvlinderlaan 1**  
4105 TA Culemborg  
T (0345) 52 37 77



Christelijke peuterspeelzaal  
**Het Wimpeltje**

- ▶ **Watermolenpad 1**  
4105 XA Culemborg  
T (0345) 53 17 28



Christelijk basisonderwijs  
**Prins Willem-Alexander**  
school

- ▶ **Heimanslaan 6**  
4102 JA Culemborg  
T (0345) 51 36 63



Christelijk basisonderwijs  
**Prins Bernhardschool**

- ▶ **Parklaan 12**  
4102 EC Culemborg  
T (0345) 51 35 01



Christelijke peuterplus  
**Arabine Koeterine**

- ▶ **Parklaan 12**  
4102 EC Culemborg  
T (0345) 51 35 01

het bieden van een sluitende dagopvang en het versterken van een sociale samenhang in de wijk.

### Wat betekent de Brede School voor de O.N.S.?

In ieder geval dat de kinderen van onze 3<sup>e</sup> locatie na de zomervakantie van 2007 in een nieuw permanent gebouw onderwijs krijgen. Maar het betekent meer... Binnen dit nieuwbouwcomplex kunnen en willen we ook ruimte bieden aan aanvullende activiteiten: extra faciliteiten voor het muziekonderwijs (niet alleen na schooltijd, maar bijv. algemeen muzikale vorming

binnen het basisonderwijs), activiteiten van Palet (o.a. huiswerkbegeleiding voor leerlingen van groep 7 en 8), naschoolse sportactiviteiten en een verdergaande samenwerking met de Plantage, de bibliotheek en de Fransche School.

Hoewel de kinderopvang door andere instanties wordt gecoördineerd, is het een prettige bijkomstigheid dat er binnen het complex (en dus op loopafstand) een prima mogelijkheid is om de kinderen voor en na schooltijd op te vangen. Datzelfde geldt voor extra sportactiviteiten. Omdat de andere 2 locaties van de O.N.S. in een straal van zo'n 500 meter bij dit nieuwe complex vandaan liggen, is het volgens mij goed mogelijk om van de

faciliteiten van het concept van de Brede School mee te profiteren. Er vindt nu een behoefteonderzoek plaats onder de bewoners van Culemborg-West en de diverse toekomstige participanten in de Brede School zijn met elkaar aan het kijken wat de mogelijkheden zijn. Als O.N.S. staan we voor kwalitatief goed basisonderwijs en het concept van de Brede School kan daar een extra dimensie aan geven! ◆

Anton Tins, *directeur Oranje Nassauschool*

**PS** *Wilt u meer weten van de O.N.S., kijk dan ook eens op [www.oranjenassauschool-culemborg.nl](http://www.oranjenassauschool-culemborg.nl)*

## Van de Stichtings Advies Raad

Omdat de STAR wellicht voor u een onbekend begrip is, maken wij hierbij van de gelegenheid gebruik ons aan u voor te stellen.

### Wat is de STAR

De STAR is een adviesraad. Wij adviseren het bestuur van de Stichting Christelijk Primair Onderwijs Betuwe (CPOB). Zie *schema hiernaast*.

### Wat doet de STAR

De STAR adviseert gevraagd en ongevraagd het bestuur over alle onderwerpen die van belang zijn voor het christelijk onderwijs op de scholen die onder de stichting vallen.

Het bestuur informeert de STAR en stelt de STAR in de gelegenheid optimaal te functioneren.

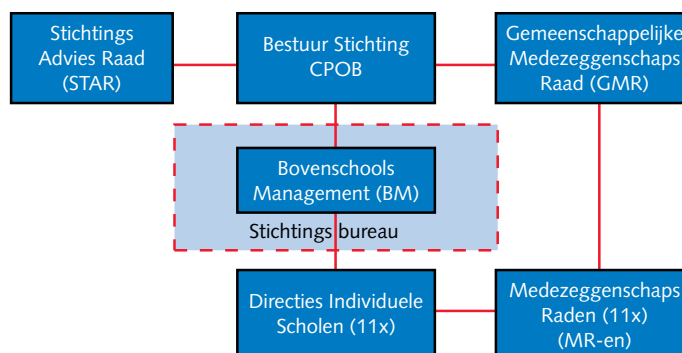
De adviezen van de STAR hebben in het algemeen betrekking op hoofdzaken van beleid.

De STAR adviseert het bestuur in ieder geval over:

- ▶ De levensbeschouwelijke identiteit van de stichting en haar scholen
- ▶ De strategische koers van de stichting (o.a. meerjarenbeleidplan)

Ook kunnen zaken als fusie/sluiting van scholen, wijziging van statuten, het functioneren van het bestuur en (her)benoeming van bestuursleden aan de orde komen.

Voor zaken die men, als ouder, op schoolniveau aan de orde wil stellen, blijft de directeur van de desbetreffende school het aanspreekpunt. De STAR neemt dus geen taken over van de GMR, MR of OR (ouderraad).



### Wie zitten er in de STAR

De STAR bestaat momenteel uit 7 leden. Hierbij is zoveel als mogelijk rekening gehouden met regionale spreiding. Wij vergaderen 4-6 keer per jaar. Alle STAR-leden zijn ouders van kinderen op de deelnemende scholen:

Hans Klein Wolterink, <i>voorzitter</i>	(Tiel)
Sandra Wagter	(Tiel)
Anneke Miedema	(Tiel)
Alette Busse	(Culemborg)
Marike de Vries	(Culemborg)
Peter Vernooij	(Ravenswaaij)
Inge Krol, <i>secretaresse</i>	(Maurik)

We hebben nog 2 vacatures. We zoeken, rekening houdend met de spreiding, bij voorkeur nog een ouder van De Hoeksteen te Maurik en een ouder van de Pr. Willem Alexanderschool te Culemborg.

Mocht u vragen/opmerkingen hebben voor de STAR, dan kunt u contact opnemen met één van de leden van de STAR of via het secretariaat: [dakrol@planet.nl](mailto:dakrol@planet.nl) ◆

Namens de leden van de STAR,  
Inge Krol

## Colofon



- ▶ **Postadres**  
Postbus 167  
4000 AD Tiel  
T (0344) 61 71 22  
F (0344) 63 57 10
- ▶ **Bezoekadres**  
Grotebrugse Grintweg 52  
4005 AJ Tiel

### Redactie

Alette Busse-ter Haar, Hans Zijlstra,  
Cor-Jan v.d. Wal, Johannes Heun

### Vormgeving & druk

Betuwe Promedia Creation bv, Buren

### Oplage

2350 exemplaren

### Reacties naar

zie postadres of [info@cpob.nl](mailto:info@cpob.nl)

### Internet

[www.cpob.nl](http://www.cpob.nl)