

Strategisch beleidsplan 2019 t/m 2022

Onderwijsstichting KempenKind Eersel



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
1.1 Voorwoord	3
1.2 De structuur	3
2 Beschrijving van de organisatie	4
2.1 Gegevens	4
2.2 Onderwijsstichting KempenKind	4
2.3 De besturingsfilosofie	4
3 Trends en ontwikkelingen	5
3.1 Trends en ontwikkelingen	5
4 Sterkte-zwakte-analyse	6
4.1 De SWOT-analyse: het overzicht	6
4.2 De SWOT-analyse: de matrix	6
5 De missie van de organisatie	8
5.1 De missiekern	8
5.2 Onze visie	8
5.3 Onze kernwaarden	9
5.4 Eigen kwaliteit: onze parels	9
5.5 Onze speerpunten	9
6 De domeinen	10
6.1 Onderwijs	10
6.2 Personeel	10
6.3 Profileren en marketing	11
6.4 Financiën en beheer	12
6.5 Gebouwen en huisvesting	13
6.6 Organisatie	14
6.7 Kwaliteitszorg	15
6.8 Samenwerken met de ouders en de omgeving	16
7 Aandachtspunten 2019 t/m 2022	18
8 Meerjarenplanning 2019	20
9 Meerjarenplanning 2020	21
10 Meerjarenplanning 2021	22
11 Meerjarenplanning 2022	23
12 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"	24
13 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"	25
14 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"	26

1 Inleiding

1.1 Voorwoord

Onderwijsstichting KempenKind is een stichting met 17 scholen (15 basisscholen, een school voor speciaal basisonderwijs en een school voor (voortgezet) speciaal onderwijs), waar professionele leerkrachten kinderen in de leeftijd van 4 tot 20 jaar gidsen en begeleiden tot wereldburgers. Dit plan geeft aan iedereen inzicht in de toekomstvisie van de organisatie waaraan de komende jaren gewerkt zal gaan worden. Deze visie, met daarin de leraar centraal, is tot stand gekomen vanuit een gezamenlijk proces en vormt de basis van dit plan. Vanuit de visie zijn strategische keuzes naar voren gekomen, die in de periode 2019-2022 vertaald worden naar en zichtbaar worden in de dagelijkse praktijk. Daarnaast vormt ons strategisch beleidsplan een kader voor de scholen bij het schrijven van hun schoolplan. Een kader, omdat de scholen niet alle doelen uit het strategisch beleidsplan integraal zullen overnemen. Van de scholen verwachten we dat ze gefundeerde keuzes maken op basis van het strategisch beleid en dat ze het strategisch beleid van de stichting vertalen naar het schoolniveau. Zowel op bovenschools niveau als op schoolniveau zullen we ons strategisch beleidsplan respectievelijk schoolplan steeds omzetten in een jaarplan met daaraan gekoppeld een jaarverslag (evaluatie van het jaarplan).

1.2 De structuur

Ons strategisch beleidsplan steunt inhoudelijk op een zelfevaluatie die we uitvoerden op basis van ons vorige strategisch beleidsplan, op het Inspectierapport van mei 2017 en op gesprekken met RvT, GMR, directeuren en andere stakeholders. De aandachtspunten die daaruit voortkwamen zijn verwerkt in de diverse hoofdstukken en paragrafen van ons strategisch beleidsplan. In ons strategisch beleidsplan beschrijven we onze organisatie (hoofdstuk 2), de trends en ontwikkelingen die de komende jaren een rol gaan spelen in ons onderwijs (hoofdstuk 3), onze sterke kanten en onze aandachtspunten (hoofdstuk 4), onze missie en visie(s) (hoofdstuk 5) en tenslotte –in hoofdstuk 6- de beleidsthema's die we belangrijk vinden voor onze stichting en onze scholen: (1) Onderwijs, (2) Personeel, (3) Identiteit, (4) Marketing en profilering, (5) Financiën en beheer, (6) Gebouwen en huisvesting, (7) Organisatie, (8) Kwaliteitszorg en (9) Samenwerken met de ouders en de omgeving. Per beleidsthema beschrijven we onze uitgangspunten en onze aandachtspunten (verbeterdoelen) op zowel bovenschools, als op schoolniveau. De aandachtspunten op bovenschools niveau hebben we opgenomen in een groslijst (A) met daarbij een opdeling naar de vier jaarplannen (jaarverslagen). De aandachtspunten op schoolniveau zijn ook opgenomen in een groslijst (B) en deze worden –op basis van keuzes- meegenomen in de schoolplannen van de scholen.

Bijlagen

1. Inspectierapport mei 2017
2. Strategisch beleidsplan 2015-2018

2 Beschrijving van de organisatie

2.1 Gegevens

Gegevens van de organisatie	
Naam van het bevoegd gezag	Onderwijsstichting KempenKind
Adres	Mortel 1
Postcode	5521TP
Plaats	Eersel
Website-adres	www.kempenkind.nl (http://www.kempenkind.nl)
Telefoon	0497516337
E-mailadres	info@kempenkind.nl (mailto:info@kempenkind.nl)
Postbusadres	Postbus 219, 5520AE Eersel

2.2 Onderwijsstichting KempenKind

Onderwijsstichting KempenKind is een stichting met 17 scholen (15 basisscholen, een school voor speciaal basisonderwijs en een school voor (voortgezet) speciaal onderwijs), waar professionele leerkrachten kinderen in de leeftijd van 4 tot 20 jaar gidsen en begeleiden tot wereldburgers.

De scholen liggen in de gemeenten Eersel, Bladel en Reusel-De Mierden. Ze variëren in omvang van 68 tot 477 leerlingen. Per oktober 2018 telde onze stichting 3277 leerlingen. Er zijn ongeveer 400 personeelsleden en dit bedraagt 285 fte's.

Het interne toezicht binnen onze stichting wordt uitgevoerd door een Raad van Toezicht van 5 personen. Het College van Bestuur bestaat uit een voorzitter, de heer H. Derks en een lid, mevrouw M. Jacobs-Janssen. Daarnaast is er een staf bestaande uit 6 personen voor Financiën, Personeel en ICT. Uitgebreidere informatie is op de website (www.kempenkind.nl (<http://www.kempenkind.nl>)) te vinden.

Onze stichting participeert in 2 samenwerkingsverbanden: swv PO De Kempen (www.podekempen.nl) (<http://www.podekempen.nl>) en Regionaal Samenwerkingsverband voor Passend Voortgezet Onderwijs (RSV PVO; www.swveindhovenkempenland.nl) (<http://www.swveindhovenkempenland.nl>)).

2.3 De besturingsfilosofie

Onze stichting realiseert zich dat (een) goed bestuur van groot belang is voor de eigen organisatie en dat (een) goed bestuur bijdraagt aan goed onderwijs voor ieder kind. We onderschrijven in dit verband de Code Goed Bestuur (PO). Bij de besturing van de organisatie gaan we uit van een aantal kernwaarden die van belang zijn voor de competenties en het gedrag van onze medewerkers:

- (Zelf)verantwoordelijkheid
- Verbondenheid
- Verwondering

Onze besturingsfilosofie kenmerkt zich verder door:

- Het eigenaarschap ligt zo laag mogelijk in de organisatie
- Het college van bestuur is kaderstellend
- We geven maximaal ruimte voor ontwikkeling
- We streven naar synergie door samenwerking
- We focussen met name op (de kwaliteit van) onderwijs
- Solidariteit past bij onze organisatie

3 Trends en ontwikkelingen

3.1 Trends en ontwikkelingen

Onze organisatie heeft sterke en minder sterke kanten; er zijn kansen en bedreigingen. Daarnaast beschikken we over een missie, kernwaarden en een visie. Desalniettemin staat onze organisatie niet op zichzelf. Ook trends en ontwikkelingen in onze “omgeving” (lokaal, regionaal en landelijk) zijn van invloed op ons beleid. We moeten en willen daar waar relevant inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omdat we een organisatie willen zijn die midden in de samenleving staat. Voor ons zijn de volgende trends en ontwikkelingen van belang:

1. Sterk toenemende aandacht voor veiligheid
2. Het bestuur moet zicht hebben op de (extra) kwaliteit van de scholen
3. De bestuurs gesprekken met de Inspectie van het Onderwijs
4. Terugloop van het leerlingenaantal
5. Toenemende aandacht voor mediawijsheid
6. Aandacht voor de zogenaamde 21st century skills
7. Ondernemerschap
8. Aandacht voor duurzaamheid
9. Wetgeving m.b.t. privacy (AVG)
10. Binnen- en buitenschools leren/contextrijke omgeving
11. Beeldvorming onderwijs en leerkrachten

Op basis van gemaakte keuzes hebben we een aantal speerpunten voor onze stichting en de scholen vastgesteld.

4 Sterkte-zwakte-analyse

4.1 De SWOT-analyse: het overzicht

De sterkte-zwakte-analyse (SWOT-analyse) is opgesteld in samenwerking met de directeuren van onze stichting. De belangrijkste aspecten zijn hieronder schematisch weergegeven.

STERKE KANTEN STICHTING	ZWAKKE KANTEN STICHTING
Algemene kwaliteit onderwijs	Analyse op ziekteverzuimpercentage
Gespecialiseerde scholen SBO, (V)SO binnen de stichting	Visie gestuurd werken
Innovatieve georiënteerdheid	Te weinig gebruik gemaakt van de omgeving om ons heen, beperkt educatief partnerschap ouders.
Ambitieuze op gebied van ICT (beleid & projectleiding)	Kwaliteitszorg, planmatiger werken
Autonomie bij de scholen (balans sturing en ruimte)	Beleidsmatige taakverdeling en verantwoordelijkheden en beleidsmatige uitvoering (CvB, directie, staf, scholen)
Missie, visie, identiteit	
Breed ondersteuningsaanbod	

KANSEN	BEDREIGINGEN
Ruimte voor vernieuwende onderwijsconcepten	Teruglopend leerlingenaantal
Verduurzaming gebouwen (concept/financieel)	Moeite met werving en vervanging personeel
Meer verbindend leren	Kwetsbaarheid van kleine scholen
CPO intern & extern versterken	
Innovatieve regio	
Afstemming met het VO	
Beeldvorming onderwijs/leerkrachten	
Uitlijning tussen onderwijs en zorg	
Onderwijsvoorziening in kleine kern	

4.2 De SWOT-analyse: de matrix

Voor de matrix m.b.t. de SWOT-analyse geldt: *SWOT analyse in schema toevoegen*

- Kansen vs. Sterkten: inspelen op een kans door middel van een sterkte
- Kansen vs. Zwakten: de zwakte versterken om in te kunnen spelen op een kans
- Bedreigingen vs. Sterkten: de sterkte gebruiken om een bedreiging te weren
- Bedreigingen vs. Zwakten: de zwakte versterken om een bedreiging te weren

De combinatie van sterke kanten en kansen biedt mogelijkheden die vrij eenvoudig zijn te realiseren. Daarbij denken we aan:

1. We kunnen via het regionaal beleid gebruik maken van subsidies om ons onderwijs te innoveren en te profileren {gemeenten, provincie, Brainport}
2. We kunnen ons 'passend onderwijs' nog beter profileren door onze leidende positie als CPO in de regio en het SWV verder uit te breiden

De combinatie van sterke kanten en bedreigingen maakt ons ervan bewust, dat we moeten behouden wat we als sterk ervaren. Aandachtspunten zijn:

1. Onze financiële situatie is nu in orde, maar dit komt onder druk te staan door een teruglopend leerlingenaantal. We moeten dus trachten waar mogelijk te zorgen voor kostenbesparing en voor een aantal doelstellingen nagaan

of andere (aanvullende) vormen van financiering te realiseren zijn.

2. We willen innovatief zijn, en dat zijn we ook tot op bepaalde hoogte. De moeite die het kost om vervanging te regelen en de kwaliteit van de vervanging, zetten de innovatieve gerichtheid onder druk. We moeten dus gericht zijn op het inrichten van een vervangerspool en op de versterking van de kwaliteit van de vervangers (begeleiding).
3. Onze scholen zetten in op versterking van het partnerschap met ouders en leerlingen.

De combinatie van zwakke punten en kansen maakt de aspecten inzichtelijk waar we aan moeten gaan werken, maar die niet eenvoudig zullen zijn. Deze zaken zullen veel energie vragen van alle betrokkenen. Hierbij denken we aan:

1. Omdat we innovatief gericht zijn, is het zaak dat de scholen hun innovatiesnelheid vergroten, zodat er optimaal toekomstgericht gewerkt wordt. Dit zal een enorme inspanning (gedragsverandering) vragen van de scholen. Nieuwbouw waarbij ruimten gecombineerd, uitgebreid en beperkt kunnen worden, zorgt voor het faciliteren van nieuwe vormen van educatie en ontwikkeling. Deze nieuwe vormen zullen leiden tot een toename van leerlingen als we de (nieuwe) ouders en de (nieuwe) kinderen daadwerkelijk iets te bieden hebben.

Tenslotte: de combinatie zwakke punten en bedreigingen laat ons zaken zien die met urgentie moeten worden aangepakt. Het gaat hierbij om:

1. Werving van personeel en bezetting van de interne vervangingspool.
2. Kwaliteitszorg gerelateerd aan professionalisering personeel.
3. Investeren in partnerschap zowel met ouders als andere organisaties zoals kinderopvang, VO, bedrijven.
4. Taak- en rolverdeling CvB, directies, staf en scholen.

Aandachtspunt bestuur	Prioriteit
Werving voldoende kwalitatief goed personeel	hoog
Kwaliteitszorg gerelateerd aan professionalisering personeel	hoog
Duurzame gebouwen	gemiddeld
Doorontwikkeling KempenKind academie (koppeling met CPO en innovatie)	gemiddeld

Aandachtspunt scholen	Prioriteit
Partnerschap ouders en leerlingen versterken	hoog
Partnerschap omgeving versterken	gemiddeld

5 De missie van de organisatie

5.1 De missiekern

Onderwijsstichting KempenKind wil eigentijds en aansprekend onderwijs bieden aan alle leerlingen binnen ons toeleveringsgebied. Onderwijs dat er voor zorgt dat alle kinderen de best mogelijke onderwijsresultaten behalen. Samenvattend: LEERKRACHT DOOR VERBINDEN.

5.2 Onze visie

Onze visie in ons strategisch beleidsplan 2015-2018 was zeer uitgebreid. Voor deze planperiode hebben we meer focus aangebracht.

Het belangrijkste binnen onze scholen zijn:

- **De leraar als gids en begeleider.**

In de wereld van KempenKind komt de wereld binnen. In deze wereld is de leerkracht het houvast, de gids, de vakman, de spiegelbaar, de uitdager, de aanreiker, de inspirator en de begeleider. De leerkracht is de professionele die kinderen mede opvoedt en verbindt met de wereld om hen heen, het dorp, de stad, het land, de aarde.

KempenKind is een open organisatie. We richten ons vooral op de buitenwereld; we vertalen deze naar voor onze leerlingen begrijpbare 'afmetingen'.

- **Het kind als wereldburger.**

Het kind van nu is de wereldburger van straks. Het ontwikkeltempo van de maatschappij is hoog. Om kinderen goed voor te bereiden op de toekomst, zullen we ons (technologische) ontwikkelingen snel eigen moeten maken. Zodat het kind toekomstigbestendig is en klaar voor de wereld van 2040.

- **De ouder als educatieve partner.**

Een hoge betrokkenheid van ouders bij het onderwijs van hun kinderen is noodzakelijk. Bij educatief partnerschap ondersteunen ouders en de school elkaar en proberen ze hun bijdragen zo veel mogelijk op elkaar af te stemmen. Doel is het leren, de motivatie en de ontwikkelingen van de kinderen te bevorderen.

- **open mentale instelling**

De instelling die nodig is, is een open mind en een vrije geest die kan leiden tot verwondering. Ongebaande paden bewandelen is goed en vraagt voor-leren van de leerkracht. Dit zonder de hechtingswaarde die de school heeft als veilige plek te verliezen. 'Als je doet wat je altijd deed, krijg je wat je altijd kreeg'. We zijn nooit uitgeleerd. En als we van onze leerlingen verwachten dat ze leren, zullen we onszelf ook moeten open stellen voor leren. Experimenteren is goed en nodig en dus hebben we een open mind nodig. We blijven natuurlijk verantwoordelijk voor een goed evenwicht tussen nieuw en een geborgen klimaat, zodat kinderen veiligheid ervaren en zich goed kunnen hechten.

- **ruimte voor ontwikkeling**

Naast de open mind is ook ruimte voor ontwikkeling nodig. Experimenteren en leren kan niet zonder fouten maken. Dus fouten maken mag en zorgt voor ontwikkeling. Daarbij is een ieder zelf verantwoordelijk voor zijn/haar eigen leerproces. Dit geldt voor medewerkers. Maar ook leerlingen willen we ondersteunen in hun ontwikkelproces naar eigenaarschap. Ontwikkeling vindt plaats bij een goede balans in mogelijkheden bieden/faciliteren en eigenaarschap in het vinden van mogelijkheden en grijpen van kansen. Leerkracht door verbinding, talentontwikkeling en stimuleren van inspiratiemomenten maken hier deel van uit.

- **maatschappelijke verbinding**




KempenKind is een maatschappelijke verbinder (regio, bedrijven, oud-leerlingen, gastdocenten, ouders). Ontwikkeling naar een Integraal Kindcentrum zien we als een groeimodel. KempenKind staat midden in de regionale samenleving. We staan in verbinding met deze omgeving en gaan zoveel mogelijk samenwerking met hen aan. KempenKind speelt steeds in op relevante ontwikkelingen; scholen krijgen de ruimte om daarin hun keuze te maken.

5.3 Onze kernwaarden

De stichting is oorspronkelijk Rooms Katholiek. Er is voor gekozen om als rode draad in de geschiedenis van de stichting niet de kerkelijke of gelovige aspecten centraal te stellen, maar de kernwaarden die men de afgelopen decennia gemerkt of ongemerkt met zich heeft meegedragen. De band met kerkelijkheid en gelovigheid is een optie, geen must. Als kernwaarden zijn geëxpliciteerd: **verbondenheid, (zelf)verantwoordelijkheid en verwondering**. In de komende jaren zullen zowel op stichtingsniveau als op schoolniveau deze waarden meer zichtbaar en expliciet gemaakt worden.

5.4 Eigen kwaliteit: onze parels

Vanzelfsprekend zorgt onze stichting voor basiskwaliteit. Onze financiën zijn op orde en onze scholen leveren de verwachte kwaliteit. Onze ambities reiken verder dan het leveren van basiskwaliteit: we willen ook toegevoegde waarde hebben, we willen ook de basiskwaliteit ontstijgen. Dit doen we al door ons te conformeren aan de basisondersteuning zoals afgesproken binnen ons samenwerkingsverband. Maar daarnaast heeft ons bestuur heeft ook veel toegevoegde waarde (eigen kwaliteitsaspecten). Het meest trots zijn we op onze parels.

	Parel	Standaard
	Onderwijsstichting KempenKind geeft binnen kaders autonomie aan de scholen.	KA2 - Kwaliteitscultuur
	Onderwijsstichting KempenKind is ambitieus op gebied van onderwijs en ICT.	OP3 - Didactisch handelen
	Onderwijsstichting KempenKind beschikt over een breed ondersteuningsaanbod.	OP4 - (Extra) Ondersteuning

5.5 Onze speerpunten

Op basis van ons gehele strategische beleidsplan hebben we een aantal speerpunten vastgesteld. Deze vormen de leidraad voor de komende vier jaar. De aandachtspunten die we oppakken, willen we steeds verbinden met onze speerpunten. De scholen zullen in hun schoolplan een koppeling beschrijven tussen de hieronder geformuleerde speerpunten en de eigen streefbeelden.

	Speerpunten
1.	Onze stichting beschikt over kwalitatief goed personeel.
2.	Alle scholen geven vorm aan eigentijds/toekomstgericht onderwijs. Hierbij hebben scholen de ruimte om vorm te geven aan hun onderwijsconcept passend bij de lokale situatie en passend binnen de kaders van KempenKind (zie beleidsplan ICT en onderwijs).
3.	Er is een kwaliteitsgestuurde inrichting van de organisatie en onderwijs. Een efficiënt werkend kwaliteitszorgsysteem op elke school om vastgestelde gewenste opbrengsten te monitoren. In formele gesprekken tussen CvB, intern begeleiders en directeurs wordt de output van het kwaliteitssysteem besproken, waarbij concrete afspraken worden gemaakt. Ook een externe audit maakt hier deel van uit.
4.	Ouders en omgeving als educatieve partner.

6 De domeinen

6.1 Onderwijs

Onze scholen gaan voor kwalitatief goed onderwijs. Belangrijke aspecten daarin zijn voor ons:

- Alle scholen hebben ambities die hoger liggen dan de basiskwaliteit van de Inspectie. Zij formuleren deze ambitie passend bij hun ontwikkelingsniveau.
- Een goede basis is essentieel. Alle scholen voldoen aan de eisen van de basisondersteuning. Daarbij hebben de scholen de ambitie om ieder kind een passend leer- en ontwikkelaanbod aan te bieden en kunnen via een inspanningsverantwoording aantonen deze ambitie vorm en inhoud te geven.
- Naast de basiskwaliteit is aandacht voor brede ontwikkeling en persoonsvorming. De sociaal-emotionele ontwikkeling speelt een belangrijke rol.
- Alle scholen werken handelings- en opbrengstgericht.
- De ondersteuning zit zoveel mogelijk ingebed in het reguliere onderwijsleerproces.
- Alle scholen hebben een beredeneerd onderwijsaanbod t.a.v. de 21ste eeuwse vaardigheden.
- Alle scholen bepalen hun eigen onderwijsconcept. De variëteit en de uitwisseling wordt gestimuleerd.
- Leerlingen zijn in ontwikkeling op het gebied van eigenaarschap in hun leerproces.
- Leerlingen leren zelfstandig, onderzoekend en actief ondersteund door ICT, media en technologie.
- Het onderwijs staat in het teken van maatschappelijke verbinding. (met de regio, bedrijven, oud-leerlingen en gastdocenten).
- In samenwerking met partners zorgen voor een ononderbroken ontwikkeling (kinderopvang, VO).
- Educatief partnerschap: ouders zijn in hoge mate betrokken bij het onderwijs.

Onderliggende documenten: Project- en beleidsplan Onderwijs & ICT, Inrichting Passend onderwijs

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Alle scholen bepalen hun ambities hoger dan de basiskwaliteit op basis van de ontwikkelingsfase waarin zij zich bevinden.
2.	Alle scholen voldoen aan de basisondersteuning, zoals vastgesteld door het SWV.
3.	Alle scholen bieden eigentijds en aansprekend onderwijs aan alle leerlingen.

Aandachtspunt bestuur	Prioriteit
Het bestuur heeft zicht op in welke mate de scholen voldoen aan de kwaliteitsindicatoren onderwijs.	hoog
Passend onderwijs	gemiddeld
Passend onderwijs: Ieder kind heeft een passend (leer en ontwikkel) aanbod (zo thuisnabij mogelijk en financieel haalbaar).	gemiddeld

Aandachtspunt scholen	Prioriteit
Alle scholen kunnen aantonen op welke wijze zij eigentijds en aansprekend onderwijs geven.	hoog

6.2 Personeel

In de visie van onderwijsstichting KempenKind staat de leerkracht centraal. Alle leerkrachten handelen vanuit de 3 kernwaarden uit de visie: (zelf)verantwoordelijkheid, verbondenheid en verwondering. Onze beoogde kwaliteit van onderwijs is alleen mogelijk met betrokken en goed toegeruste leerkrachten die hun verantwoordelijkheid nemen. Zij

zijn verbonden met de school, de stichting en de maatschappij. Onze leerkrachten hebben een open houding vanuit verwondering, zowel naar de kinderen, de ouders en de omgeving.

Het is belangrijk dat alle medewerkers met trots werken bij KempenKind en de cultuur van KempenKind uitdragen om zo onze positie op de arbeidsmarkt te versterken.

De directeuren geven leiding aan de schoolontwikkeling, maar ook aan het leren van de leerkrachten en het onderwijsondersteunende personeel. Vanzelfsprekend zorgen de directeuren in de eerste plaats voor hun eigen professionele ontwikkeling. Daarnaast ontwikkelen zij op hun school een professionele cultuur die borgt dat de leerkrachten met en van elkaar leren. Een kernwoord daarbij is eigenaarschap: ze maken de leerkrachten zo veel mogelijk medeverantwoordelijk voor de schoolontwikkeling en de eigen professionele ontwikkeling. Voor wat betreft het laatste aspect: de directeuren zorgen ervoor, dat ze de leerkrachten uitdagen en stimuleren om zich passend (passend bij de fase van ontwikkeling van de leerkracht) te ontwikkelen. Daarbij maken ze onderscheid tussen startbekwame, basisbekwame en vakbekwame leerkrachten. Voor (de resultaten van) de leerlingen is het van belang, dat de leerkrachten beschikken over actuele kennis en vaardigheden om het leren van de leerlingen te optimaliseren. We verwachten van de leerkrachten, dat ze werk maken van hun eigen professionele ontwikkeling en dat ze deze ontwikkeling bespreken met de directie en bij voorkeur met elkaar. Samenwerking met de pabo's is van belang voor onze zorg voor kwalitatief geschoold personeel.

Zowel op schoolniveau als stichtingsniveau werken naast de directeuren en de leerkrachten nog vele andere medewerkers. Het College van Bestuur stelt aan zichzelf, maar ook aan alle ander medewerkers hoge kwaliteitseisen. Tegelijkertijd is een evenwichtige balans werk en privé van belang, zodat medewerkers zoveel mogelijk in een goede gezondheid hun werk kunnen uitvoeren. Het streven is het ziekteverzuim terug te brengen onder de 4%.

Dit alles om onze ambitie te bereiken: eigentijds en aansprekend onderwijs voor alle leerlingen, dat leidt tot de best mogelijke onderwijsresultaten.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	De directie heeft zicht op de kwaliteit van het individuele personeel.
2.	Iedere medewerker van KempenKind neemt verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces.
3.	De directie zorgt voor een lerende organisatie.
4.	Het ziekteverzuim is lager dan 4%.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	(ruim) voldoende

Aandachtspunt bestuur	Prioriteit
Zorgen voor voldoende kwalitatief geschoold personeel.	hoog
Het bestuur zorgt voor een optimale HRM-cyclus en HRM-beleid.	gemiddeld
Doorontwikkeling van de KempenKind academie.	gemiddeld

Aandachtspunt scholen	Prioriteit
Zorgen voor kwalitatief goed personeel.	hoog
De scholen zorgen voor een goede implementatie van het HRM-beleid.	gemiddeld
Zorgen voor input voor de doorontwikkeling van de KempenKind academie.	gemiddeld

6.3 Profilering en marketing

Onze stichting wil zich de komende jaren sterk profileren als een organisatie die zorgt voor eigentijds en aansprekend onderwijs aan haar leerlingen. Onze scholen, ons onderwijs moet aantrekkelijk zijn voor ouders, kinderen en personeel. Hierbij spelen onze kernwaarden een belangrijke rol: (zelf)verantwoordelijkheid,

verbondenheid en verwondering. Het algemene doel is dat:

- kinderen met plezier leren op onze scholen
- ouders betrokken zijn bij onze scholen
- werknemers graag bij onze stichting willen werken

Het is in de eerste plaats nodig dat onze stichting een duidelijk profiel heeft, dat geldt ook voor onze scholen. Net zoals onze organisatie beschikt iedere school over een missie, een heldere visie, kernwaarden en een heldere beschrijving van haar profiel. Het profiel bevat de ambities van de school met betrekking tot onderwijs, personeel, ouders en omgeving. Bij het opstellen van de ambities hebben de scholen in ieder geval rekening gehouden met eigentijds en aansprekend onderwijs en educatief partnerschap. Hierbij werken zij samen met bedrijven in de Kempen. Ons onderwijs stopt niet binnen onze schoolmuren. Onderwijs, overheid en ondernemers werken met elkaar samen.

We opteren voor scholen die partnergericht denken en handelen. Daarbij is het van belang, dat de organisatie en de scholen zich bewust zijn van de huidige en gewenste marktpositie. Alle betrokkenen analyseren periodiek hun marktpositie en nemen effectieve maatregelen om die positie te verbeteren.

In het kader van profilering en marketing is het communicatiebeleid van belang. Immers: het profiel van de organisatie en de scholen moet 'bekend' zijn bij onze doelgroep. Belangrijke middelen zijn: de website, de schoolgids, sociale media etc. Deze middelen worden gebruikt om zowel zittende als nieuwe ouders en leerlingen te informeren.

In de toekomst is het van groot belang dat onze stichting een aantrekkelijke werkgever blijft. KempenKind is een werkgever waar je gezien wordt, waar je leert en je door ontwikkelt. Er is sprake van goed werkgeverschap waar je kansen krijgt. We kennen elkaar en ontmoeten elkaar. Dat is de kracht van de verbinding.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Iedere school kan het schoolprofiel relateren aan de begrippen toekomstgericht en innovatief
2.	School en ouders stemmen wederzijdse verantwoordelijkheden met elkaar af.
3.	Iedere school zorgt ervoor dat ouders zich welkom voelen.
4.	Iedere school zorgt ervoor dat kinderen leren met plezier.
5.	Iedere school zorgt voor enthousiaste werknemers.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	zwak / matig

Aandachtspunt bestuur	Prioriteit
Schrijven van beleidsplan werving en begeleiding nieuwe medewerkers.	hoog
Schrijven van het PR-beleidsplan.	gemiddeld

Aandachtspunt scholen	Prioriteit
Afstemmen wederzijdse verantwoordelijkheden met de ouders.	hoog
Schrijven van PR uitgangspunten (één A4).	gemiddeld

6.4 Financiën en beheer

Wij hechten aan kwalitatief goed onderwijs. De directeuren, de leerkrachten en het overig personeel "maken" de kwaliteit van een school, maar daarnaast zijn goede faciliteiten en voorzieningen van belang. Dat vraagt om voldoende financiële middelen die we vooral willen inzetten voor het verhogen van de onderwijskwaliteit en de ambities van de scholen, zoals geformuleerd in hun schoolplannen (doelmatigheid). Vanzelfsprekend verwerven en besteden we de onderwijsbekostiging rechtmatig, dat wil zeggen conform de wet- en regelgeving. We zijn een gezonde en solide stichting, en dat willen we ook blijven (continuïteit), omdat niet alleen de kinderen van vandaag, maar ook die van morgen goed onderwijs moeten krijgen. Om de continuïteit te waarborgen beschikken we over meerjarenbeleid en

bespreken we ons financieel beleid met de raad van toezicht, de GMR en de accountant. Het meerjarenbeleid schetst onze financiële uitgangssituatie, onze beleidskaders, onze reserves, ons bestedingspatroon en geeft informatie over onze vorm(en) van rapporteren volgens de cyclus van planning en control. Deze cyclus ziet er als volgt uit:

- Vaststelling beleidsdoelstellingen voor het volgend kalenderjaar in september;
- In de begroting worden aan deze doelstellingen bedragen gekoppeld;
- Bij de tussentijdse rapportage wordt de voortgang aangegeven;
- Bij de vaststelling van de jaarrekening wordt bepaald wat de realisatie is geweest.

Een punt van aandacht is de daling van ons leerlingenaantal. Dit heeft uiteraard consequenties voor onze meerjarenbegroting en het vraagt dat we hierop anticiperen qua bekostiging van de formatie en de materiële instandhouding. Daarnaast is blijvend aandacht voor een efficiënte en doelmatige financiële administratie van belang (zie bijlage Addendum Financien)

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Alle scholen werken in het kader van het strategisch beleidsplan met een beleidsrijke begroting.
2.	De solvabiliteit 2 ligt minimaal boven de 30%.
3.	De liquiditeit is hoger dan 0,75.
4.	De rentabiliteit ligt tussen 0% en + 10%.
5.	Het weerstandsvermogen ligt tussen de 5% en 20%.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Continuïteit [bestuur] (FB1)	3,91
Zelfevaluatie - Doelmatigheid [bestuur] (FB2)	3,5
Zelfevaluatie - Rechtmatigheid [bestuur] (FB3)	3,83

Aandachtspunt bestuur	Prioriteit
Zorgen voor een doelmatige en efficiënte financiële administratie	gemiddeld

Aandachtspunt scholen	Prioriteit
Uitvoering geven aan het nieuwe MJOP en MIP	hoog

Bijlagen

1. Addendum Financien

6.5 Gebouwen en huisvesting

De schoolgebouwen en de schoolpleinen vormen het visitekaartje voor de huidige en de potentiële ouders; ze vormen het gezicht naar buiten toe. We onderkennen de samenhang tussen een schoon, goed onderhouden gebouw en een plezierige werk- en leeromgeving. En de samenhang tussen een geordende omgeving en leerprestaties van de leerlingen. Onze gebouwen (scholen) en de bijbehorende schoolpleinen zijn modern, veilig en bovendien streven we naar duurzaamheid. Het onderhoud, de inrichting en de uitstraling wijzen op kwaliteit en professionaliteit. In het kader van onderwijsvernieuwing (m.n. zelfstandig samenwerken, groepsopdrachten etc.) en passend onderwijs is er in toenemende mate behoefte aan een andersoortige indeling van de scholen. We moeten vooral inzetten op het aanpassen van de scholen aan de eisen van de toekomst.

Gelet op de maatschappelijke ontwikkelingen willen we ook inzetten op duurzaamheid en leefbaarheid van de kleine kernen. We streven naar veilige, schone en gezonde gebouwen waar het voor iedereen prettig (samen) werken en

leren is. Gebouwen met een prettig binnenklimaat en met flexibele, multi-functionele ruimtes. We hebben de ambitie om de gebouwen zorgvuldig in te passen in de omgeving, om verantwoord en duurzaam om te gaan met materialen, om hergebruik te stimuleren en om te zorgen voor een laag en zuinig energie- en watergebruik.

Hierbij verwachten we dat de gemeenten hun rol nemen in de totstandkoming van de schoolgebouwen en het behoud van de scholen in de kleine kernen zoals hiervoor is omschreven.

Tenslotte: we streven naar reële en verantwoorde investerings- en exploitatiekosten (zie ons meerjarenonderhoudsplan), naar het benutten van leegstand en naar het steeds vragen naar concurrerende offertes voor onderhoud e.d.

Kwaliteitsindicatoren	
1.	Onze scholen zijn gehuisvest in goed onderhouden gebouwen.
2.	Onze scholen voldoen aan eigentijds onderwijs met open leeromgevingen en mogelijkheden om passend onderwijs vorm te geven.
3.	Bij (vervangende) nieuwbouw streven we naar frisse scholen met een gezond binnenklimaat en nadruk op duurzaamheid.

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie	4

Aandachtspunt bestuur	Prioriteit
Ontwikkelen en bouwen van "Het Palet" in de MFA Hapert	hoog
Nieuwbouw "De Vest" Hoogeloon	hoog
Renovatie "Mariaschool" Bladel	hoog
Verkennen van de mogelijkheden "Clemensschool" Hulsel	hoog
Renovatie de Groote Aard	hoog

Aandachtspunt scholen	Prioriteit
Bij nieuw-of verbouw zorgen voor een toekomstbestendige onderwijsomgeving	hoog

6.6 Organisatie

Onze stichting bestaat uit 17 scholen. 15 basisscholen met 11 directeuren (er zijn 3 meerschoolse directeuren, waarvan 1 directeur met 3 scholen en 2 directeuren met 2 scholen). Daarnaast is er een sbo en een (v)so school met ieder een directeur. Onze 13 directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor de eigen school en het eigen beleid.

De directeuren van de scholen voor speciaal (basisonderwijs) zijn verantwoordelijk voor het Centrum Passend Onderwijs (CPO). De coördinator CPO is de uitvoerend leidinggevende. Het Centrum Passend Onderwijs is onderdeel van het Samenwerkingsverband Passend Onderwijs (PO) De Kempen en verleent diensten op het gebied van informatie, consultatie en ondersteuning aan ouders en scholen in regio De Kempen.

De focus voor het CPO ligt op de scholen van KempenKind, daarnaast is het een verrijking om ook scholen buiten het eigen bestuur te ondersteunen. Het CPO fungeert als netwerkorganisatie. Alle medewerkers die taken uitvoeren vanuit het CPO zijn verbonden aan een school van KempenKind. Dit om de verbondenheid met de dagelijkse onderwijspraktijk te borgen (zie www.cpokempenkind.nl (<http://www.cpokempenkind.nl>)).

De KempenKind academie stimuleert ontwikkeling binnen de stichting. Jaarlijks wordt een aantal cursussen en/of trainingen aangeboden aan medewerkers gegeven door zowel interne als externe dekundigen. Ook onderlinge (interview) bijeenkomsten rondom thema's worden gestimuleerd. De KempenKind-academie is van ons allemaal en ontwikkelt door op basis van vragen en behoeften vanuit de scholen, met inzet van expertise vanuit de stichting en daar waar wenselijk ook van daarbuiten.

Het College van Bestuur van Onderwijsstichting KempenKind biedt een kader waarbinnen de scholen ruimte hebben voor eigen invulling. Daarnaast heeft het CvB een verantwoordelijkheid voor de kwaliteit binnen de stichting. In dit kader ligt het accent op een goede interne bedrijfsvoering en tevens een externe gerichtheid. Tevens is het van belang dat medewerkers hun talenten optimaal kunnen benutten en ontwikkelen. Dit betekent een goed netwerk en goede contacten met alle stakeholders op stichtingsniveau.

De directeuren zijn integraal verantwoordelijk voor hun school of scholen. Zij tonen onderwijskundig leiderschap. De staf is ondersteunend aan het CvB en de directeuren. Naast de verantwoordelijkheid voor hun school zijn de directeuren nauw betrokken bij de strategische ontwikkeling op KempenKind-niveau.

6.7 Kwaliteitszorg

De scholen van onze stichting plegen systematisch kwaliteitszorg. Ze beschikken over een systeem voor kwaliteitszorg en ze werken vanuit een meerjarenplanning aan de continue ontwikkeling van de kwaliteit van de school en de medewerkers. We beschouwen kwaliteitszorg en personeelsbeleid als onlosmakelijk, omdat ons personeel de kern van kwaliteit vormt. In beginsel werken alle scholen vanuit de PDCA-cyclus. Ze hebben hun kwaliteit beschreven (zie ook de schoolplannen) en handelen daarnaar. Vervolgens beoordelen ze (zelfevaluatie) regelmatig –conform de meerjarenplanning- of de kwaliteit van de school in orde is. Ook laten ze hun kwaliteit systematisch door ouders en leerlingen beoordelen met behulp van vragenlijsten. Tenslotte beoordelen de scholen elkaar via een systeem voor collegiale consultatie. Op basis van de beoordelingen worden er verbeterpunten gekozen en nader uitgewerkt (zie daarvoor de jaarplannen van de scholen). Gelet op de documenten die een rol spelen bij kwaliteitszorg geldt: alle scholen werken met een schoolplan, een jaarplan en evaluatie jaarplan.

Op bestuursniveau wordt de kwaliteitszorg gemonitord. Speerpunten daarbij zijn de onderwijsresultaten, het lesgeven (de onderwijsleerprocessen), de zorg en begeleiding en het schoolklimaat (m.n. veiligheid). Minimaal 1x per jaar voert het CvB met de directeur en intern begeleider een gesprek over de kwaliteitszorg van de school, de resultaten, de diverse beoordelingen en de verbeterplannen prominente gespreksthema's. Indien de monitoring uitwijst, dat de onderwijskwaliteit tekort schiet, dan worden –na analyse- verbeteringen doelgericht doorgevoerd. Het bestuur beschikt over een plan van aanpak voor scholen waar de onderwijskwaliteit een risico vormt of dreigt te gaan vormen. In dat plan is (onder meer) de verantwoordelijkheidsdeling tussen bestuur en de school beschreven. Het bestuur heeft voor haar scholen “tegenspraak” georganiseerd door één keer per vier jaar een externe audit te organiseren voor de scholen.

Daarnaast voert het CvB meerdere gesprekken met de directeur gericht op financiën, personeel en het schoolbeleid (schoolplan, jaarplan, evaluatie jaarplan).

Met betrekking tot de kwaliteitszorg gaat onze stichting uit van de volgende prestatie-indicatoren:

1. Onze scholen halen een eindscore die boven de ondergrens en de eigen schoolnorm ligt
2. Onze scholen halen tussenresultaten die boven de eigen schoolnormen liggen
3. De scholen hebben een basisarrangement (Inspectie van Onderwijs)
4. Op onze scholen is meer dan 90% van de leerlingen tevreden over de veiligheid op school
5. Op onze scholen is meer dan 90% van de leraren tevreden over de veiligheid op school
6. Op onze scholen is meer dan 90% van de ouders tevreden over de veiligheid op school
7. Op onze scholen is meer dan 90% van de leerlingen tevreden over de school
8. Op onze scholen is meer dan 90% van de leraren tevreden over de school
9. Op onze scholen is meer dan 90% van de ouders tevreden over de school

Beoordeling

Omschrijving	Resultaat
Zelfevaluatie - Kwaliteitszorg (KA1)	2,6
Zelfevaluatie - Kwaliteitscultuur (KA2)	2,91
Zelfevaluatie - Verantwoording en dialoog (KA3)	3

Aandachtspunt bestuur	Prioriteit
Het bestuur beschikt over een kwaliteitsgestuurde inrichting van de organisatie en onderwijs. Deze inrichting voldoet aan de indicatoren van het Inspectiekader.	hoog
Het bestuur zorgt voor een kader voor de in- en externe verantwoording.	hoog
Het bestuur beschikt over een plan van aanpak voor scholen waar de onderwijskwaliteit een risico vormt of dreigt te gaan vormen.	hoog
Het bestuur heeft voor haar scholen 'tegenspraak' georganiseerd door één keer per vier jaar een externe audit te organiseren.	hoog
Het bestuur hanteert een systeem voor collegiale consultatie waarin scholen elkaar beoordelen	hoog

Aandachtspunt scholen	Prioriteit
De scholen plegen systematisch kwaliteitszorg.	hoog
De scholen zorgen voor de in- en externe verantwoording conform kader bestuur.	hoog

6.8 Samenwerken met de ouders en de omgeving

Het onderwijs staat in het teken van maatschappelijke verbinding. Deze verbinding moet overeenkomstig de visie breed worden opgepakt: het gaat om regio, bedrijven, oud-leerlingen, gastdocenten en natuurlijk ouders. Daarnaast leidt een goede samenwerking tot een positieve impuls voor een ononderbroken ontwikkelingslijn van de kinderen. Hierin zien we binnen KempenKind het Integraal Kindcentrum als groeimodel. Dit betekent dat scholen bepalen op basis van hun lokale situatie op welke manier de samenwerking richting IKC wordt vormgegeven.

Onderwijsstichting KempenKind streeft naar educatief partnerschap. Bij educatief partnerschap ondersteunen ouders en de school elkaar als gelijkwaardige partners en proberen ze hun bijdragen zo veel mogelijk op elkaar af te stemmen. Voor de school is de primaire taak het geven van kwalitatief goed onderwijs waarbij elk kind zich optimaal kan ontwikkelen. De ouders spelen een belangrijke rol bij het afstemmen op de onderwijsbehoeften van het kind. Vanuit ouders zijn daarnaast andere maatschappelijke thema's van belang zoals overgewicht, social media en verkeersveiligheid. Het is van belang om hierin samen met ouders en omgeving een goede balans te vinden.

Ter bevordering van een ononderbroken ontwikkelingslijn van de kinderen zijn ook de voorschoolse voorzieningen en het voortgezet onderwijs belangrijke samenwerkingspartners. Maar ook de buitenschoolse opvang maakt hier deel van uit. Daarnaast is de afstemming en samenwerking met jeugdzorg van belang. Binnen onze gemeenten werken we samen met CJG+.

In ons innovatieve regio zijn er volop samenwerkingsinitiatieven die de verbinding leggen tussen bedrijven en onderwijs. Voorbeelden hiervan zijn Brainport en het Kempisch Ondernemersplatform. De tendens dat meer expats zich in de regio gaan vestigen, vraagt dat onze scholen inspelen op een veranderende populatie en hierop hun onderwijs afstemmen.

Doel is het leren, de motivatie en de ontwikkelingen van de kinderen te bevorderen.

	Kwaliteitsindicatoren
1.	Alle scholen hebben educatief partnerschap als uitgangspunt voor het samenwerken met ouders.
2.	Alle scholen werken samen met partners ter bevordering van de ononderbroken ontwikkelingslijn van kinderen.

Aandachtspunt bestuur	Prioriteit
Zorgen voor goede contacten met alle stakeholders.	gemiddeld

Aandachtspunt scholen	Prioriteit
Vormgeven educatief partnerschap met ouders en omgeving op schoolniveau.	hoog

7 Aandachtspunten 2019 t/m 2022

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
Speerpunt	Onze stichting beschikt over kwalitatief goed personeel.	hoog
	Alle scholen geven vorm aan eigentijds/toekomstgericht onderwijs. Hierbij hebben scholen de ruimte om vorm te geven aan hun onderwijsconcept passend bij de lokale situatie en passend binnen de kaders van KempenKind (zie beleidsplan ICT en onderwijs).	hoog
	Er is een kwaliteitsgestuurde inrichting van de organisatie en onderwijs. Een efficiënt werkend kwaliteitszorgsysteem op elke school om vastgestelde gewenste opbrengsten te monitoren. In formele gesprekken tussen CvB, intern begeleiders en directeuren wordt de output van het kwaliteitssysteem besproken, waarbij concrete afspraken worden gemaakt. Ook een externe audit maakt hier deel van uit.	hoog
	Ouders en omgeving als educatieve partner.	hoog
De SWOT-analyse: de matrix	Werving voldoende kwalitatief goed personeel	hoog
	Kwaliteitszorg gerelateerd aan professionalisering personeel	hoog
	Duurzame gebouwen	gemiddeld
	Doorontwikkeling KempenKind academie (koppeling met CPO en innovatie)	gemiddeld
Onderwijs	Het bestuur heeft zicht op in welke mate de scholen voldoen aan de kwaliteitsindicatoren onderwijs.	hoog
	Passend onderwijs: ieder kind heeft een passend (leer en ontwikkel) aanbod (zo thuisnabij mogelijk en financieel haalbaar).	gemiddeld
Personeel	Zorgen voor voldoende kwalitatief geschoold personeel.	hoog
	Het bestuur zorgt voor een optimale HRM-cyclus en HRM-beleid.	gemiddeld
	Doorontwikkeling van de KempenKind academie.	gemiddeld
Profilering en marketing	Schrijven van beleidsplan werving en begeleiding nieuwe medewerkers.	hoog
	Schrijven van het PR-beleidsplan.	gemiddeld
Financiën en beheer	Zorgen voor een doelmatige en efficiënte financiële administratie	gemiddeld
Gebouwen en huisvesting	Ontwikkelen en bouwen van "Het Palet" in de MFA Hapert	hoog
	Nieuwbouw "De Vest" Hoogeloon	hoog
	Renovatie "Mariaschool" Bladel	hoog
	Verkennen van de mogelijkheden "Clemensschool" Hulsel	hoog
	Renovatie de Groote Aard	hoog
Kwaliteitszorg	Het bestuur beschikt over een kwaliteitsgestuurde inrichting van de organisatie en onderwijs. Deze inrichting voldoet aan de indicatoren van het Inspectiekader.	hoog
	Het bestuur zorgt voor een kader voor de in- en externe verantwoording.	hoog

Thema	Mogelijk aandachtspunt	Prioriteit
	Het bestuur beschikt over een plan van aanpak voor scholen waar de onderwijskwaliteit een risico vormt of dreigt te gaan vormen.	hoog
	Het bestuur heeft voor haar scholen 'tegenspraak'georganiseerd door één keer per vier jaar een externe audit te organiseren.	hoog
	Het bestuur hanteert een systeem voor collegiale consultatie waarin scholen elkaar beoordelen	hoog
Samenwerken met de ouders en de omgeving	Zorgen voor goede contacten met alle stakeholders.	gemiddeld

8 Meerjarenplanning 2019

Thema	Verbeterdoel
Speerpunt	Onze stichting beschikt over kwalitatief goed personeel.
	Alle scholen geven vorm aan eigentijds/toekomstgericht onderwijs. Hierbij hebben scholen de ruimte om vorm te geven aan hun onderwijsconcept passend bij de lokale situatie en passend binnen de kaders van KempenKind (zie beleidsplan ICT en onderwijs).
	Er is een kwaliteitsgestuurde inrichting van de organisatie en onderwijs. Een efficiënt werkend kwaliteitszorgsysteem op elke school om vastgestelde gewenste opbrengsten te monitoren. In formele gesprekken tussen CvB, intern begeleiders en directeurs wordt de output van het kwaliteitssysteem besproken, waarbij concrete afspraken worden gemaakt. Ook een externe audit maakt hier deel van uit.
	Ouders en omgeving als educatieve partner.
De SWOT-analyse: de matrix	Duurzame gebouwen
Onderwijs	Passend onderwijs: Ieder kind heeft een passend (leer en ontwikkel) aanbod (zo thuisnabij mogelijk en financieel haalbaar).
Financiën en beheer	Zorgen voor een doelmatige en efficiënte financiële administratie

Het strategisch beleidsplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

9 Meerjarenplanning 2020

Thema	Verbeterdoel
Speerpunt	Onze stichting beschikt over kwalitatief goed personeel.
	Alle scholen geven vorm aan eigentijds/toekomstgericht onderwijs. Hierbij hebben scholen de ruimte om vorm te geven aan hun onderwijsconcept passend bij de lokale situatie en passend binnen de kaders van KempenKind (zie beleidsplan ICT en onderwijs).
	Ouders en omgeving als educatieve partner.
De SWOT-analyse: de matrix	Duurzame gebouwen
Onderwijs	Passend onderwijs: ieder kind heeft een passend (leer en ontwikkel) aanbod (zo thuisnabij mogelijk en financieel haalbaar).
Financiën en beheer	Zorgen voor een doelmatige en efficiënte financiële administratie

Het strategisch beleidsplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

10 Meerjarenplanning 2021

Thema	Verbeterdoel
Speerpunt	Onze stichting beschikt over kwalitatief goed personeel.
	Alle scholen geven vorm aan eigentijds/toekomstgericht onderwijs. Hierbij hebben scholen de ruimte om vorm te geven aan hun onderwijsconcept passend bij de lokale situatie en passend binnen de kaders van KempenKind (zie beleidsplan ICT en onderwijs).
De SWOT-analyse: de matrix	Duurzame gebouwen
Onderwijs	Passend onderwijs: Ieder kind heeft een passend (leer en ontwikkel) aanbod (zo thuisnabij mogelijk en financieel haalbaar).

Het strategisch beleidsplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

11 Meerjarenplanning 2022

Thema	Verbeterdoel
Speerpunt	Onze stichting beschikt over kwalitatief goed personeel.
	Alle scholen geven vorm aan eigentijds/toekomstgericht onderwijs. Hierbij hebben scholen de ruimte om vorm te geven aan hun onderwijsconcept passend bij de lokale situatie en passend binnen de kaders van KempenKind (zie beleidsplan ICT en onderwijs).
De SWOT-analyse: de matrix	Duurzame gebouwen
Onderwijs	Passend onderwijs: Ieder kind heeft een passend (leer en ontwikkel) aanbod (zo thuisnabij mogelijk en financieel haalbaar).

Het strategisch beleidsplan geeft globaal de verbeterdoelen aan. Per jaar zullen we de verbeterdoelen uitgebreider beschrijven (SMART) in het jaarplan. Aan het eind van ieder kalenderjaar zullen we terugblikken, of we de verbeterdoelen in voldoende mate gerealiseerd hebben. We plannen daartoe jaarlijks een evaluatiemoment. Tevens bespreken we tijdens de evaluatie de opbrengsten van de school. De bevindingen worden opgenomen in het jaarverslag.

12 Formulier "Instemming met het strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 44201
Naam: Onderwijsstichting KempenKind
Adres: Mortel 1
Postcode: 5521TP
Plaats: Eersel

VERKLARING

Hierbij verklaart de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad van bovengenoemde bestuur in te stemmen met het **van 2019 tot en met 2022** geldende strategisch beleidsplan.

Namens de GMR,

naam

Judith Steultjens

naam

functie

voorzitter GMR

functie

plaats

Hapert

plaats

datum

1-7-2019

datum

handtekening

J. Steultjens

handtekening

13 Formulier "Goedkeuring van het strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 44201
Naam: Onderwijsstichting KempenKind
Adres: Mortel 1
Postcode: 5521TP
Plaats: Eersel

VERKLARING

De Raad van Toezicht van bovengenoemde bestuur heeft het **van 2019 tot en met 2022** geldende strategisch beleidsplan goedgekeurd.

Namens de Raad van Toezicht,

naam S. G. H. A. Koedoes

naam _____

functie voorzitter

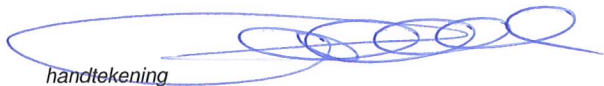
functie _____

plaats Bladel

plaats _____

datum 27/6/2019

datum _____

handtekening 

handtekening _____

14 Formulier "Vaststelling van strategisch beleidsplan"

Bestuursnummer: 44201
Naam: Onderwijsstichting KempenKind
Adres: Mortel 1
Postcode: 5521TP
Plaats: Eersel

VERKLARING

Het bestuur heeft het **van 2019 tot en met 2022** geldende strategisch beleidsplan vastgesteld.

Door het bestuur,

naam Hans Derks

functie Voorzitter College van Bestuur

plaats Eersel

datum 27-6-2019

handtekening



naam Maaike Jacobs-Janssen

functie Lid College van Bestuur

plaats Eersel

datum 27-6-2019

handtekening

