



Schoolplan 2026 – 2030

Verantwoordelijk, betrokken en toekomstgericht

juni 2026

Christelijk Lyceum Veenendaal

02VM

Inhoudsopgave

1	Gegevens school en bestuur	6
1.1	School	6
1.2	Bestuur	6
2	Wie we zijn – Missie en visie	7
2.1	Missie	7
2.2	Visie	7
2.3	Identiteit	7
2.4	Ambitie en kernwaarden	7
3	Ons onderwijs	10
3.2	De bestuurlijke opdracht	10
3.3	Ontwikkeling leerlingaantallen	11
3.4	Pedagogisch-didactisch klimaat	12
3.5	Schoolveiligheid	13
3.6	Begeleiding, ondersteuning en zorg	14
3.7	Burgerschapsonderwijs	14
3.8	Ontwikkeling naar inclusiever onderwijs.....	15
3.9	Stand van zaken nieuwe kerndoelen	16
3.10	AI en digitalisering	17
4	Het personeelsbeleid.....	18
4.1	Strategisch HR-beleid	18
4.2	Vakbekwaamheid en scholing	19
4.3	Professionalisering en ontwikkeling	19
5	De kwaliteit van het onderwijs.....	21
5.1	Resultaten vanuit het vorige schoolplan	21
5.2	Stelsel van kwaliteitszorg	22
5.3	Zicht op begeleiding en ondersteuning.....	22
5.4	De kwaliteitscultuur en huidige verbeteraanpak.....	23
5.5	Continue kwaliteitsverbetering.....	23
5.6	Onderwijsresultaten	23
6	Bedrijfsvoering, financiën en middelen	24
6.1	Doelmatigheid en bestedingen.....	24
6.2	Aanvullende bijdragen (sponsorbeleid), vrijwillige ouderbijdrages en subsidies	25
6.3	Informatiebeveiliging en privacy (IBP)	26
7	Organisatie en aansturing	27

7.1 De rol van de vakgroep.....	27
7.2 Vakgroep en schoolontwikkeling.....	28
7.3 Externe partners en samenwerkingsverbanden	28
8 Onze ambities en koersuitspraken.....	30
8.1 Kansrijk onderwijs voor iedere leerling.....	30
8.2 Toekomstgericht en doelgericht onderwijsaanbod	31
8.3 Professionele samenwerking en gedeeld leiderschap	31
8.4 Versterking van het onderwijskundig profiel	32
8.5 Brede ontwikkeling van leerlingen	32
8.6 Een sterke en veilige schoolgemeenschap.....	33
8.7 Toekomstbestendige koers vanuit christelijke inspiratie	33
9 Ontwikkelterreinen vanaf 2026.....	34
 Bijlage 1 SMART-doelstellingen	 37
Bijlage 2 De CLV Les	41

“Wie wijs is, zal horen en inzicht vermeederen, en wie verstandig is, zal wijze raad verwerven”.

(Spreuken 1:5)

Voorwoord

Voor u ligt het schoolplan van het Christelijk Lyceum Veenendaal (CLV). In dit document beschrijven wij onze visie in de komende vier jaar op het gebied van onderwijskundig- en personeelsbeleid en kwaliteitszorg. We beschrijven onze ambities en hoe wij de komende jaren verder willen bouwen aan goed en betekenisvol voortgezet onderwijs. Het schoolplan vormt daarmee zowel een richtinggevend kader als een uitnodiging tot gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Het CLV is een plek waar leerlingen zich ontwikkelen tot zelfstandige, kritische en betrokken jonge mensen. Dat vraagt om onderwijs van hoge kwaliteit, een veilige en stimulerende leeromgeving en professionals die blijven leren en samenwerken. Het CLV staat er niet alleen voor. In de uitvoering van onze opdracht werken wij nauw samen met externe partners, waaronder het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Barneveld-Veenendaal en de Vereniging Begaafdheidsprofielscholen (BPS). In deze samenwerking geven wij invulling aan onze gezamenlijke verantwoordelijkheid om iedere leerling een passende onderwijsplek te bieden en te werken aan een inclusieve leeromgeving. Dit schoolplan sluit daarmee aan op de regionale koers richting inclusiever onderwijs en vormt het kader waarbinnen wij, samen met partners, bouwen aan duurzaam en betekenisvol onderwijs voor al onze leerlingen. Hierbij verwijst ‘duurzaam’ niet alleen naar toekomstbestendigheid en continuïteit van onze onderwijsontwikkeling, maar ook naar het creëren van blijvende impact voor leerlingen, medewerkers en de samenleving, met oog voor welzijn, kwaliteit en verantwoord gebruik van middelen. In dit schoolplan maken wij zichtbaar hoe wij deze uitgangspunten vertalen naar ons onderwijs, onze begeleiding en onze organisatie.

Het schoolplan is tot stand gekomen in nauwe samenwerking met de schoolleiding, docenten en ondersteunend personeel. In gesprekken, overleggen en reflectiemomenten is gezamenlijk nagedacht over wat goed gaat, waar kansen liggen en welke keuzes nodig zijn voor de toekomst. Deze gezamenlijke inbreng heeft geleid tot een plan dat niet alleen beschrijft wat wij willen bereiken, maar ook gedragen wordt door de mensen die dagelijks het onderwijs vormgeven.

Met dit schoolplan leggen wij verantwoording af aan:

- het team, als een document dat sturing geeft aan de onderwijsorganisatie;
- aan het schoolbestuur, als handvat om te laten zien hoe onze school vorm en inhoud geeft aan het onderwijs en aan (de verbetering van) de onderwijskwaliteit;
- de mr, als handvat voor het voeren van gesprekken bij de uitwerking en de uitvoering van de in dit schoolplan benoemde plannen;
- ouders, verzorgers, leerlingen en andere betrokkenen, delen van het schoolplan kunnen worden toegelicht in de schoolgids. De schoolgids is de informatiebron voor ouders, leerlingen en andere betrokkenen.

1 Gegevens school en bestuur

1.1 School

Christelijk Lyceum Veenendaal (CLV)

Brinnummer: 02VM

Rector-bestuurder: B.J.L. (Ben) van den Anker

1.2 Bestuur

Stichting voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Veenendaal

Bestuursnummer: 80328

Bestuurder: B.J.L. (Ben) van den Anker

2 Wie we zijn – Missie en visie

Het Christelijk Lyceum Veenendaal (CLV) is een open christelijke school voor mavo, havo, atheneum en gymnasium, met een herkenbare plek in Veenendaal. Tussen andere christelijke en openbare scholen in de regio zijn we een school waar leerlingen, medewerkers, ouders en verzorgers elkaar weten te vinden. Iedereen is welkom en samen leren ontdekken vormt de basis van ons onderwijs. We willen leerlingen begeleiden naar een plek in de samenleving waar zij verantwoordelijkheid nemen, betrokken zijn en vooruit durven kijken.

2.1 Missie

Op het CLV bereiden we leerlingen voor op hun rol in de samenleving. We begeleiden hen vanuit een christelijke levensvisie bij het ontdekken wie ze zijn en wat ze kunnen. Dat doen we vanuit het uitgangspunt *Samen Leren Ontdekken*.

We zien hoe leerlingen groeien wanneer zij de ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. We helpen ze om uit te groeien tot mensen die goed weten wie ze zijn en waar ze voor staan, hun talenten kennen en hun plek weten te vinden in een wereld die voortdurend verandert.

2.2 Visie

We geloven dat leerlingen en medewerkers het beste tot hun recht komen in een omgeving die veilig en duidelijk is. Heldere kaders en hoge verwachtingen geven richting, maar bieden ook ruimte om te groeien.

Kwaliteit ontstaat voor ons niet vanzelf, maar door vakmanschap, betrokkenheid en de bereidheid om van en met elkaar te leren. In die cultuur dagen we elkaar uit om steeds een stap verder te zetten.

2.3 Identiteit

Onze school is open en christelijk: iedereen is welkom. Het evangelie van Jezus vormt voor ons een kompas dat richting geeft aan hoe we denken en handelen.

In de praktijk betekent dit dat we aandacht hebben voor zingeving en voor de vraag wat het betekent om van waarde te zijn voor anderen. We willen een plek zijn waar leerlingen niet alleen goede resultaten behalen, maar ook ontdekken wie ze zijn, waar hun kracht ligt en hoe zij kunnen bijdragen aan de veelkleurige wereld om hen heen. In hoofdstuk 8 beschrijven we hoe wij als schoolgemeenschap deze visie vormgeven en dat het onze ambitie is om met elkaar deze visie te blijven evalueren.

2.4 Ambitie en kernwaarden

De komende vier jaar willen we ons verder ontwikkelen tot een school die goed aansluit bij wat leerlingen nodig hebben. Dit passend onderwijs bieden we door voortdurende afstemming en

maatwerk. Van iedere leerling brengen wij de leer- en ondersteuningsbehoeften zorgvuldig in kaart. Daarmee staat persoonlijke aandacht centraal: we willen dat iedere leerling zich gezien voelt en de ruimte krijgt om zijn of haar talenten te ontwikkelen.

We stemmen ons onderwijs dus zo goed mogelijk af op de individuele behoeften van leerlingen en houden daarbij hun ontwikkeling nauwgezet in beeld. Zo helpen we hen om hun schoolloopbaan bij ons op school succesvol te doorlopen en zich voor te bereiden op wat daarna komt.

Onze ambities krijgen richting in ons schoolplan (samengevat in hoofdstuk 8) en de bijbehorende uitvoeringsplannen. Daarmee werken we stap voor stap aan onderwijs dat toekomstbestendig is en bereiden we leerlingen voor op hun verdere opleiding en actieve deelname aan de samenleving.

Onze kernwaarden

<i>Samen</i>	Medewerkers en leerlingen van het CLV vormen samen, een open en warme leergemeenschap die midden in de samenleving staat. Wij zoeken actief verbinding met maatschappelijke omgeving en we dagen onze leerlingen uit om deze maatschappij mede vorm te geven. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen leren respectvol om te gaan met onderlinge verschillen en ruimte te bieden aan anderen. Alleen zo kunnen zij als verantwoordelijk wereldburger functioneren in een snel veranderende wereld.
<i>Leren</i>	In onze school gaan medewerkers, ouders, verzorgers en leerlingen gezamenlijk op zoek naar wat leerlingen motiveert en wat zij nodig hebben. Door vakken met elkaar te verbinden, digitale ondersteuning en vaardigheden te gebruiken en door leerlingen persoonlijk te begeleiden, ondersteunen we onze leerlingen om hun leerproces zo goed mogelijk vorm te geven. Leerlingen worden niet alleen voorbereid op het vervolgonderwijs, maar leren ook hoe ze een bijdrage kunnen leveren aan de grote maatschappelijke uitdagingen van deze tijd. Om dit leerproces zo goed mogelijk vorm te geven, is het vanzelfsprekend dat ook medewerkers zich blijven ontwikkelen.
<i>Ontdekken</i>	We helpen leerlingen bij de vorming van hun eigen identiteit. We scheppen op school een veilig leerklimaat waarin leerlingen in dialoog met anderen de ruimte krijgen om te ontdekken wie ze zijn en wie ze willen zijn. Wij vinden het belangrijk dat vanuit deze veiligheid en acceptatie de leerling een identiteit kan ontdekken en nieuwsgierig is naar de ander in zijn of haar leefwereld, gericht op wat waar is, wat goed is en wat mooi is.

‘Samen’ stopt voor ons niet bij de schooldeur. In de praktijk merken we dat goed onderwijs steeds vaker vraagt om nauwe samenwerking met partners om ons heen. Ontwikkelingen binnen de jeugdzorg en het sociaal domein, maar ook vragen rondom veiligheid en de invloed van de leefwereld van leerlingen, maken dat we elkaar meer dan ooit nodig hebben. Daarom zoeken we actief de samenwerking met gemeenten, jeugdhulp, politie en andere maatschappelijke organisaties. Samen werken we aan een omgeving waarin leerlingen zich veilig voelen en zich kunnen ontwikkelen. Die samenwerking vindt plaats in en rond de school, maar dus ook op regionaal en zelfs landelijk niveau, waar naast het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) steeds vaker andere ministeries en partners betrokken zijn bij de ontwikkeling van jongeren.

3 Ons onderwijs

Op het CLV draait onderwijs om meer dan alleen kennis. We willen dat leerlingen zich ontwikkelen tot wie ze zijn, dat ze stevig in hun schoenen staan en leren omgaan met de wereld om hen heen. Daarom verbinden we met contextrijk onderwijs de lesstof zoveel mogelijk met de praktijk en besteden we veel aandacht aan talentontwikkeling en loopbaanbegeleiding. Daarbij zoeken we steeds de balans tussen goede begeleiding en het stimuleren van eigen verantwoordelijkheid.

3.1 Het aanbod

Wie door onze school loopt, ziet meteen hoe breed het aanbod is. Leerlingen krijgen bij ons de ruimte om te ontdekken waar hun talenten liggen en wat bij hen past. De grootte van de school helpt daarbij: er is plek voor maatwerk, voor talentklassen en voor grote gezamenlijke projecten, zoals de jaarlijkse musical waar veel leerlingen met plezier aan meedoen. Ook excursies en reizen maken het onderwijs levendig en betekenisvol.

Daarnaast is er volop keuze in sport en expressie. Op verschillende sportlocaties in Veenendaal en op school kunnen leerlingen deelnemen aan allerlei sportactiviteiten en creatieve vakken die aansluiten bij hun interesses. Zo proberen we voor iedere leerling een plek te bieden waar hij of zij tot zijn recht komt.

Wie precies wil weten wat we aanbieden, kan terecht op onze [website](#) en op [Scholen op de Kaart](#).

3.2 De bestuurlijke opdracht

Het afgelopen jaar (2025-2026) hebben we hierin flinke stappen gezet. We hebben ons vakken- en projectaanbod overzichtelijker gemaakt, lesuitval verminderd en de jaarplanning verbeterd. Ook hebben we een systeem voor kwaliteitszorg ingevoerd, het flexrooster en de lessentabel aangepast en de extra ondersteuning beter georganiseerd. Tegelijkertijd investeren we in onze docenten, met een breed aanbod voor professionalisering en coaching.

We vinden het belangrijk om goed te luisteren naar leerlingen en ouders/verzorgers. Daarom werken we met afdelingspanels, waarin schoolleiders, leerlingen en ouders/verzorgers met elkaar in gesprek gaan over het onderwijs en samen reflecteren op wat goed gaat en wat beter kan.

Het inspectiebezoek in oktober 2025 gaf ons waardevolle inzichten en duidelijke aanknopingspunten om verder te bouwen. Op basis daarvan hebben we gerichte verbeterplannen opgesteld, waar we stap voor stap aan werken.

Daarbij ligt de focus vooral op goed lesgeven en op beter zicht krijgen op de ontwikkeling van onze leerlingen, zodat we hen nog gericht kunnen begeleiden. Sinds het najaar van 2025 krijgen we daarbij ondersteuning van een adviseur vanuit het project Leren Verbeteren, die met ons meedenkt en ons helpt om deze ontwikkeling verder vorm te geven.

Doelstellingen onderwijscontinuïteit

- Het aantal uitvallende lessen blijft gedurende schooljaar 2025-2026 onder de norm van 8%, door structurele inzet van invalcapaciteit en teamroostering.
- Dit wordt maandelijks gemonitord.

3.3 Ontwikkeling leerlingaantallen

Op 1 oktober 2025 telde het CLV 1885 leerlingen. De afgelopen twee jaar zien we een lichte daling, maar de verdeling over de verschillende afdelingen blijft stabiel. We streven naar een leerlingenaantal van ongeveer 1900.

	Mavo	Havo	Atheneum	Gymnasium	Totaal leerjaar 1	Totaal teldatum 1/10
2022-2023	297	657	399	135	457	1945
2023-2024	309	693	404	140	406	1952
2024-2025	324	675	384	149	389	1921
2025-2026	333	611	416	151	374	1885

Invulling als volgt (alles volgens teldatum 1/10)

Mavo = klassen 2, 3, 4

Havo = klassen 2, 3, 4, 5

Atheneum = klassen 2, 3, 4, 5, 6

Gymnasium = klassen 2, 3, 4, 5, 6

Totaal leerjaar 1 = klassen mh1, ha1, a1, g1, juniorcollege

Totaal teldatum = alle leerlingen ingeschreven op 1 oktober (exclusief leerlingen uit groep 8 die alleen wiskunde en/of Engels volgen op CLV).

3.4 Pedagogisch-didactisch klimaat

In de dagelijkse praktijk draait ons onderwijs om de ontwikkeling van leerlingen. We willen dat zij groeien in zelfvertrouwen, kennis en zelfstandigheid, zodat zij goed voorbereid zijn op een vervolgopleiding en hun plek kunnen vinden in een wereld die voortdurend verandert.

Die ontwikkeling vraagt om bewuste aandacht. Persoonlijke groei, loopbaanbegeleiding en talentontwikkeling krijgen daarom een duidelijke plek binnen ons onderwijs. In de lessen en talentlijnen werken we aan een brede vorming van leerlingen. Door contextrijk onderwijs en een betekenisvolle leeromgeving helpen we hen niet alleen kennis op te doen, maar ook te begrijpen hoe die kennis in de praktijk gebruikt kan worden. Daarbij zoeken we steeds naar een goede balans tussen begeleiding en eigen verantwoordelijkheid.

In de komende periode zetten we een volgende stap in het versterken van de mentorbegeleiding. We werken aan meer eenduidigheid, zodat leerlingen beter weten waar ze aan toe zijn en wanneer en hoe lessen en gesprekken plaatsvinden.

Het pedagogisch-didactisch klimaat is zichtbaar in hoe we ons onderwijs organiseren en vormgeven. Zo zorgen de lessentabel en het flexrooster voor een goede balans tussen lestijd en ondersteuning, verzorgd door gekwalificeerde docenten en ondersteuners. Ook de manier waarop we toetsen en feedback geven speelt hierin een belangrijke rol. We besteden gericht aandacht aan begeleiding van leerlingen die na een toets de stof nog niet voldoende beheersen, zodat zij de kans krijgen om zich verder te ontwikkelen.

Doelstellingen Pedagogisch-didactisch handelen

- In juni 2026 zien wij in leswaarnemingen dat 80% van de lessen voldoet aan de standaard van de CLV-les (zie bijlage 2).
- In juni 2027 voldoet 90% aan de standaard CLV-les.
- Voor elke docent wordt in overleg met de afdelingsleider vastgesteld welke professionaliseringsactiviteiten nodig zijn om aan deze vakstandaard te voldoen.
- Vanaf januari 2027 maakt 100% van de docenten in iedere les gebruik van een formatieve aanpak.
- Leerlingen ontvangen vanaf januari 2027 ten minste twee keer per periode feedback gekoppeld aan leerdoelen. Dit wordt zichtbaar in vakgroep-ontwikkelgesprekken en lesbezoeken.

3.5 Schoolveiligheid

We willen dat leerlingen aan het eind van de dag met een goed gevoel naar huis gaan: omdat ze iets geleerd hebben, maar ook omdat ze zich gezien en veilig hebben gevoeld. School is voor ons niet alleen een plek om kennis op te doen, maar ook om elkaar te ontmoeten en samen te werken.

Daarom investeren we in een sterke pedagogische basis. We vinden het belangrijk dat iedere leerling en medewerker zichzelf kan zijn binnen een veilige en duidelijke omgeving. Heldere verwachtingen en een herkenbare structuur helpen daarbij. Ze zorgen voor rust, voorspelbaarheid en een klimaat waarin leerlingen zich kunnen ontwikkelen. Zo bouwen we aan een inclusieve school, waarin talentontwikkeling en persoonsvorming hand in hand gaan.

Binnen de school is een multidisciplinair team sociale veiligheid actief. Dit team is eenvoudig te benaderen door de leerlingen. Het bestaat uit onder andere een veiligheidscoördinator, conciërges, de ondersteuningscoördinator, schoolpsycholoog, een anti-pestcoördinator en een coördinator diversiteit en inclusie. Samen zetten zij zich in voor een veilig en prettig schoolklimaat.

We voelen ons daarnaast medeverantwoordelijk voor het voorkomen van schooluitval en langdurig verzuim. Daarom werken we nauw samen met ouders, verzorgers, leerplicht, jeugdhulp en het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Barneveld-Veenendaal. Door tijdig signalen op te vangen en met passende interventies, proberen we leerlingen zo goed mogelijk betrokken te houden bij het onderwijs. Waar nodig maken we gebruik van regionale voorzieningen, zoals tijdelijke arrangementen of bovenschoolse voorzieningen. Ons doel is om op deze manier leerlingen hun schoolloopbaan zo stabiel mogelijk te laten voortzetten.

Doelstellingen Veiligheid en schoolklimaat

- In de jaarlijkse monitor Sociale veiligheid en in de leerlingmonitor van 2026-2027 scoort het item 'Ik voel me veilig op school' boven het landelijk gemiddelde.
- De indicator pestpreventie wordt ruim voldoende beoordeeld en zit boven de landelijke benchmark.
- Ongeoorloofd verzuim wordt onder de 2,0% gehouden.
- De indicator leerlinginspraak wordt eveneens als ruim voldoende beoordeeld.
- Jaarlijks volgen verbeterplannen op herstelpunten.

3.6 Begeleiding, ondersteuning en zorg

We staan er als school niet alleen voor. In de begeleiding van onze leerlingen werken we nauw samen met externe partners, waaronder het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Barneveld-Veenendaal. Samen dragen we de verantwoordelijkheid om voor iedere leerling een passende onderwijsplek te vinden en te werken aan een inclusieve leeromgeving. Met dit schoolplan sluiten we aan bij de regionale ontwikkeling richting inclusiever onderwijs en bouwen we samen aan onderwijs dat duurzaam en betekenisvol is.

We weten dat er verschillende factoren kunnen zijn die het leren van leerlingen beïnvloeden. Daarom bieden we op het CLV diverse vormen van begeleiding en ondersteuning, gericht op het welbevinden en de ontwikkeling van leerlingen. Op [onze website](#) is meer informatie te vinden over de rol van de mentor, de decaan en de extra ondersteuning en zorg die we bieden.

Binnen de school speelt de ondersteuningscoördinator een centrale rol in het afstemmen van onderwijs, ondersteuning en externe partners. In deze rol is er regelmatig contact met het samenwerkingsverband, bijvoorbeeld over extra ondersteuning, ontwikkelperspectieven (OPP's), verzuim en plaatsing van leerlingen.

Door deze samenwerking versterken we de ondersteuning binnen de school en proberen we onnodige doorverwijzingen of uitval te voorkomen. Daarbij blijft de school zelf verantwoordelijk voor de begeleiding van leerlingen. Voor meer informatie over ons SchoolOndersteuningsprofiel (SOP) verwijzen we naar de digitale schoolgids en de samenvatting die te vinden is als download op onze website.

3.7 Burgerschapsonderwijs

Op het CLV is burgerschap een integraal en vanzelfsprekend onderdeel van het onderwijs. Vanuit onze christelijke missie bereiden we leerlingen voor op hun rol in de samenleving. We willen dat zij zich ontwikkelen tot betrokken en verantwoordelijke burgers, die hun plek weten te vinden in een diverse wereld.

In de praktijk betekent dit dat leerlingen kennismaken met maatschappelijke waarden, normen en tradities en leren om respectvol om te gaan met verschillen tussen mensen. In de lessen, projecten en in het dagelijks contact op school werken zij aan vaardigheden zoals kritisch denken, samenwerken en het nemen van verantwoordelijkheid, voor zichzelf en voor anderen.

Wij hebben nu al veel vakken en activiteiten die bijdragen aan het maatschappelijk bewustzijn van jongeren. Daarin brengen wij nu een logische opbouw aan, zodat een doorlopende leerlijn ontstaat op de volgende gebieden: oefenen met kritisch denken en sociale vaardigheden (bijvoorbeeld een

discussie voeren waarbij je je inleeft in andere standpunten), leren omgaan met diversiteit in de samenleving en het begrijpen van onze democratische rechtstaat: wat betekenen vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit? Hoe werkt democratische besluitvorming?

Deze onderwerpen komen terug in bepaalde vak- en mentorlessen, projecten en excursies. Dit programma is inmiddels geschreven en zal in het schooljaar (2026-2027) worden uitgevoerd, in de eerste plaats in de klassen 1, 2 en 3.

Burgerschap wordt daarmee niet iets dat alleen in een les of project plaatsvindt, maar zichtbaar is in het hele schoolleven. We dagen leerlingen uit om na te denken over hun rol in de samenleving en om actief bij te dragen aan hun omgeving. Zo bereiden we hen niet alleen voor op vervolgonderwijs, maar ook op hun plek als betekenisvol lid van de maatschappij.

3.8 Ontwikkeling naar inclusiever onderwijs

We merken dagelijks dat maatschappelijke ontwikkelingen steeds zichtbaarder worden in en rond de school. Veranderingen in de jeugdzorg en het sociaal domein hebben direct invloed op het onderwijs en op de ondersteuning die leerlingen nodig hebben. Tegelijk groeit de aandacht voor het welzijn en de mentale gezondheid van jongeren. Dat vraagt van ons dat we gericht en realistisch blijven kijken naar wat nodig is in het onderwijs.

We zien dat de ondersteuningsbehoefte van leerlingen toeneemt. Dat vraagt om bewuste keuzes: waar leggen we de prioriteit, hoe versterken we ons pedagogisch-didactisch handelen en hoe krijgen we beter zicht op de ontwikkeling en begeleiding van leerlingen? Tegelijkertijd weten we dat we deze opgaven niet alleen kunnen oppakken. Samenwerking met ouders, verzorgers en externe partners is essentieel. Daarom werken we gericht aan het versterken van (vroeg)signalering, het bieden van passende ondersteuning binnen de school en het maken van heldere afspraken met partners. Daarbij houden we steeds oog voor wat haalbaar is en voor de kwaliteit van ons onderwijs.

Er is breed besef dat de groeiende ondersteuningsvragen niet opgelost kunnen worden door steeds meer individuele trajecten in de jeugdzorg. Het is op de lange termijn niet houdbaar dat één op de zeven jongeren tussen de 12 en 16 jaar professionele jeugdzorg ontvangt via een indicatie.

Niet iedere ontwikkelingsvraag vraagt om een zorgindicatie. Veel vragen horen bij het opgroeien en vragen om een pedagogische aanpak binnen de school. Tegelijkertijd moet er, wanneer er wél sprake is van zorgbehoeften, goede en toegankelijke ondersteuning beschikbaar zijn. Dit vraagt om een intensievere samenwerking met gemeenten en zorgpartners, met meer aandacht voor preventie en gezamenlijke oplossingen. Ook op het gebied van veiligheid in en rond de school zoeken we die samenwerking steeds nadrukkelijker op.

Het CLV sluit aan bij de regionale ambitie om te werken aan inclusiever onderwijs, waarin zoveel mogelijk leerlingen binnen het regulier voortgezet onderwijs een plek hebben. Deze ambitie past bij hoe wij kijken naar ontwikkeling, veiligheid en verantwoordelijkheid. Samen met het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Barneveld-Veenendaal werken we aan het versterken van de basisondersteuning, het tijdig signaleren van ondersteuningsbehoeften en het bieden van passende begeleiding binnen de mogelijkheden van de school. Inclusiever onderwijs zien we daarbij niet als een apart programma, maar als een vanzelfsprekend onderdeel van goed onderwijs: sterke pedagogisch-didactische basisvaardigheden, duidelijke structuren en goede samenwerking rondom de leerling vormen daarvoor de basis.

3.9 Stand van zaken nieuwe kerndoelen

De komende jaren veranderen de landelijke kerndoelen voor het onderwijs stap voor stap. Op dit moment hebben deze nieuwe kerndoelen nog de status van ‘definitieve conceptkerndoelen’, totdat zij officieel in wet- en regelgeving zijn opgenomen. Via de website van SLO zijn de [nieuwe kerndoelen](#) beschikbaar. Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) moedigt scholen aan om zich hier alvast op voor te bereiden en de nieuwe uitgangspunten waar mogelijk al mee te nemen in de ontwikkeling van het onderwijs.

De invoering vindt gefaseerd plaats:

Kerndoelen voor Nederlands en rekenen en wiskunde

In april 2025 zijn de nieuwe kerndoelen voor Nederlands en rekenen en wiskunde aangeboden aan de Tweede Kamer. De verwachting is dat deze per 1 augustus 2026 wettelijk worden vastgesteld. Binnen het CLV volgen we deze ontwikkelingen nauwgezet, omdat onder andere de basisvaardigheden taal en rekenen een belangrijke plek innemen binnen onze onderwijsontwikkeling. In 2024-2026 hebben de projectgroepen Taal en Rekenen zowel een vernieuwd taal-, lees- als rekenbeleid opgesteld, waarin de focus ligt op kansrijk onderwijs, remediëring en een stevige basis voor iedere leerling. De vakgroepen wiskunde en Nederlands sluiten met de vernieuwde lesmethodes aan bij de huidige ontwikkeling.

Kerndoelen voor burgerschap en digitale geletterdheid

De nieuwe kerndoelen voor burgerschap en digitale geletterdheid zijn op 1 september 2025 aangeboden aan de Tweede Kamer. De verwachting is dat deze per 1 augustus 2027 in werking treden. De kerndoelen voor burgerschap vormen een verdere uitwerking van de wettelijke burgerschapsopdracht die scholen sinds 2006 hebben. Zie ook de [infographic](#) over burgerschapsonderwijs. Thema's als digitale weerbaarheid, kritisch denken en maatschappelijke verantwoordelijkheid sluiten nauw aan bij de ontwikkeling van leerlingen binnen het CLV.

Kerdoelen voor mens en maatschappij, mens en natuur, bewegen en sport, kunst en cultuur en moderne vreemde talen

Voor deze leergebieden zijn de nieuwe kerndoelen op 21 november 2025 aangeboden aan de Tweede Kamer. Ook hierbij wordt verwacht dat invoering plaatsvindt per 1 augustus 2027.

De komende periode gebruiken we deze landelijke ontwikkelingen als richting bij de verdere ontwikkeling van ons curriculum. Daarbij kijken we steeds hoe nieuwe kerndoelen kunnen aansluiten bij onze eigen visie op onderwijs, brede vorming en toekomstgericht leren.

3.10 AI en digitalisering

De snelle ontwikkeling van generatieve AI, de toenemende afhankelijkheid van internationale technologiebedrijven en de groeiende eisen op het gebied van digitale veiligheid en privacy maken duidelijk dat digitalisering niet langer alleen een technische of praktische aangelegenheid is. Het raakt direct aan de kern van hoe we onderwijs geven, hoe leerlingen leren en hoe we samen verantwoordelijkheid nemen binnen de school.

Leerlingen groeien op in een wereld waarin sociale media, online communicatie en digitale informatie voortdurend aanwezig zijn. Die digitale omgeving heeft invloed op hoe zij naar zichzelf, naar anderen en naar de samenleving kijken. Thema's als online gedrag, digitale identiteit, polarisatie en informatievaardigheden spelen daarom ook binnen de school en in het klaslokaal een steeds grotere rol. We zien het als onze opdracht om leerlingen te begeleiden in het kritisch, veilig en verantwoordelijk omgaan met die digitale wereld.

Tegelijkertijd biedt digitalisering ook nieuwe mogelijkheden voor het onderwijs. Technologie en AI kunnen bijdragen aan meer maatwerk, gerichte feedback en ondersteuning van leerprocessen. De leerprocessen zijn minder gebonden aan plaats en tijd. Leerlingen kunnen op verschillende manieren en in verschillende tempo's werken aan hun ontwikkeling. Daarbij blijven we steeds benadrukken dat onderwijs in de kern draait om ontmoeting, relatie en begeleiding. Technologie moet het leren ondersteunen en versterken, maar nooit de menselijke interactie vervangen.

De verdere ontwikkeling van AI roept daarnaast nieuwe vragen op. Bijvoorbeeld over toetsing, eigenaarschap van werk, betrouwbaarheid van informatie en de balans tussen zelfstandigheid en ondersteuning. Daarom blijven we onder andere samen met de projectgroep Digitale geletterdheid als school kritisch kijken naar de manier waarop digitale middelen en AI verantwoord kunnen worden ingezet binnen ons onderwijs. Het vak Informatiekunde dat in de brugklassen gegeven wordt sluit bij deze ontwikkeling aan.

4 Het personeelsbeleid

Goed onderwijs begint bij betrokken en deskundige medewerkers. Op het CLV werkten per 31 december 2025 in totaal 148,8 fte (= de optelsom van alle voltijds-equivalenten van medewerkers, inclusief bestuur 1,0 fte, directie 1,0 fte, docenten 100,2 fte en ondersteunend personeel 46,6 fte). Binnen die formatie werken docenten, ondersteunend personeel, schoolleiding en bestuur samen aan het onderwijs en de begeleiding van leerlingen. We vinden het belangrijk dat medewerkers zich gezien, gewaardeerd en ondersteund voelen, zodat zij met plezier en professionaliteit hun werk kunnen doen.

4.1 Strategisch HR-beleid

Ons strategisch HR-beleid ondersteunt de ontwikkeling van de school en de mensen die er werken. In het concept beleidsplan 2026–2029 (bijlage 5) staat centraal hoe we bouwen aan een gezonde werkcultuur, betrokken medewerkers en een organisatie waarin mensen zich kunnen blijven ontwikkelen.

Daarnaast besteden we in ons beleidsplan aandacht aan actuele thema's zoals het aantrekken van nieuwe medewerkers, opleiden en professionele ontwikkeling, leiderschap en organisatieontwikkeling. Ook werken we aan het actualiseren van de gesprekkencyclus, versterken van begeleiding bij verzuim, het vernieuwen van het functieboek en het inspelen op het lerarentekort en natuurlijk verloop binnen de organisatie.

Tegelijkertijd werken we aan een cultuur waarin we samen verantwoordelijkheid dragen voor het onderwijs en voor de ontwikkeling van leerlingen. We vinden het belangrijk dat medewerkers zich verbonden voelen met de school en met elkaar. We streven naar een evenwichtige en inclusieve samenstelling van teams en leidinggevenden.

Doelstelling Strategisch personeelsbeleid

- We verbinden de ontwikkeling van medewerkers nadrukkelijk aan de ambities van de school en de kwaliteit van het onderwijs.
- Daarbij werken we aan een aantrekkelijke en professionele werkomgeving, met ruimte voor ontwikkeling, samenwerking van docenten, schoolleiders en ondersteunend personeel.

In een tijd van aanhoudende personeelstekorten is dit een belangrijke voorwaarde om kwaliteit te behouden, onderwijsdoelen te realiseren en medewerkers duurzaam aan het CLV te verbinden.

4.2 Vakbekwaamheid en scholing

Binnen het CLV werken bevoegde en vakbekwame medewerkers. Vacatures zijn over het algemeen goed in te vullen, al merken we dat dit binnen sommige ontwikkeltrajecten, bijvoorbeeld rondom verbetering basisvaardigheden, steeds meer aandacht vraagt.

We stimuleren medewerkers en onderwijsteams om kritisch te kijken naar hun eigen onderwijsprestaties en resultaten. Daarbij gaat het niet alleen om individuele ontwikkeling, maar ook om gezamenlijke verbetering van het onderwijs. De ontwikkelingscyclus voor medewerkers wordt daarom verbonden aan de acties van het kwaliteitsteam en daarmee de kwaliteitsontwikkeling van de school.

Als werkgever kiest het CLV voor een breed aanname- en diversiteitsbeleid, inclusief het bevorderen van werkplekken voor mensen met een arbeidsbeperking vanuit de banenafpraak (2013).

4.3 Professionalisering en ontwikkeling

We zien professionele ontwikkeling als een belangrijke voorwaarde voor goed onderwijs en een sterke organisatie. Daarom zijn scholing en professionalisering structureel onderdeel van ons personeelsbeleid en sluiten zij aan bij de ambities van de school.

Binnen professionalisering richten we ons onder andere op het versterken van didactische en pedagogische vaardigheden, vakinhoudelijke expertise, onderwijsontwikkeling en innovatie. Daarnaast bereiden we medewerkers voor op maatschappelijke en onderwijskundige veranderingen en stimuleren we duurzame inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling.

In een onderwijspraktijk die steeds complexer wordt, vinden we het belangrijk dat medewerkers zich blijven ontwikkelen in hun pedagogisch-didactisch handelen. Scholing, coaching en intervisie helpen medewerkers bij het begeleiden van leerlingen met uiteenlopende ondersteuningsbehoeften. Ook werken we, waar passend, samen met regionale partners en het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Barneveld-Veenendaal om kennis en expertise te delen.

Samenhang en regie

De school werkt met een cyclische aanpak voor scholing en ontwikkeling. Scholingsbehoeften worden bepaald op basis van schoolbrede ontwikkelthema's, team- en vakgroepplannen, individuele gesprekken en evaluaties van onderwijskwaliteit en leerlingresultaten.

De schoolleiding bewaakt daarbij de samenhang tussen persoonlijke ontwikkelwensen en de bredere ontwikkeling van de school. Op die manier draagt scholing niet alleen bij aan individuele groei, maar ook aan de gezamenlijke ambities van het CLV.

Vormen van scholing

Professionalisering krijgt binnen het CLV op verschillende manieren vorm. Medewerkers nemen deel aan team- en vakgroepscholing, studiedagen, leernetwerken, coachingstrajecten, intervisie en externe cursussen of opleidingen.

Daarnaast vinden we het belangrijk dat kennis binnen de school wordt gedeeld. Medewerkers nemen expertrollen op zich en delen ervaringen en goede voorbeelden met collega's. Waar mogelijk organiseren we scholing gezamenlijk, zodat nieuwe inzichten direct kunnen doorwerken in de onderwijspraktijk.

Facilitering en randvoorwaarden

We vinden het belangrijk dat medewerkers ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. Daarom stelt de school een scholingsbudget beschikbaar en wordt binnen de taakbelasting tijd en ruimte gemaakt voor professionalisering. Medewerkers worden ondersteund bij het aanvragen en verantwoorden van scholing.

We geloven in de kracht van een lerende organisatie. Medewerkers worden gestimuleerd om eigenaar te zijn van hun eigen ontwikkeling en om inspiratie en nieuwe inzichten actief met collega's te delen.

Evaluatie en borging

We vinden het belangrijk dat scholing niet iets vrijblijvends is, maar daadwerkelijk bijdraagt aan goed onderwijs en aan het werkplezier van medewerkers. Daarom kijken we regelmatig samen terug: wat levert een training, studiedag of ontwikkeltraject op in de praktijk? Wat merken leerlingen ervan? En wat helpt medewerkers echt verder?

Die ervaringen nemen we mee in de keuzes die we maken voor volgende ontwikkelactiviteiten. Zo blijft professionalisering aansluiten bij wat de school, de teams en de leerlingen nodig hebben.

Doelstelling Professionalisering

- In schooljaar 2026–2027 laat 95% van de docenten aantoonbare groei zien ten opzichte van de doelen in het persoonlijk ontwikkelplan.
Deze groei blijkt uit:
 - lesobservaties met minimaal voldoende basiskwaliteit;
 - een reflectieverslag;
 - deelname aan schoolbrede ontwikkeltrajecten.

5 De kwaliteit van het onderwijs

Op het CLV willen we leerlingen begeleiden in hun ontwikkeling tot verantwoordelijke, betrokken en toekomstgerichte burgers. Daarbij gaat het niet alleen om resultaten, maar ook om persoonlijke groei: het ontdekken van talenten, het leren kennen van jezelf en het ontwikkelen van vertrouwen in wat je kunt en wilt bijdragen aan de samenleving.

Die ontwikkeling zien we als iets wat we samen doen. Leerlingen, medewerkers en ouders/verzorgers vormen samen een gemeenschap waarin we elkaar ondersteunen en verder helpen. We kiezen bewust voor rust, structuur en focus, zodat leerlingen en medewerkers de ruimte krijgen om te leren, te groeien en hun talenten te ontwikkelen. Goed onderwijs is voor ons daarom zowel persoonlijk als resultaatgericht: we zien de leerling, investeren in ontwikkeling en dagen leerlingen uit om het beste uit zichzelf te halen.

5.1 Resultaten vanuit het vorige schoolplan

Bij het opstellen van dit schoolplan hebben we voortgebouwd op de ervaringen uit het vorige plan. De evaluatie daarvan heeft waardevolle inzichten opgeleverd, die samen met de actuele kaders van de Onderwijsinspectie richting hebben gegeven aan de keuzes die we nu maken.

Een belangrijke ontwikkeling uit de afgelopen periode is de doorontwikkeling van Anders Organiseren. Op basis van ervaringen van leerlingen en medewerkers zijn hierin bewuste keuzes gemaakt. Het model is vereenvoudigd en beter afgestemd op wat in de praktijk werkt, onder andere door het aanpassen van het aantal flexmomenten. Daarmee is stap voor stap toegewerkt naar een organisatievorm die beter aansluit bij het onderwijs in de praktijk en het draagvlak binnen de school.

Tegelijkertijd hebben we bewust vastgehouden aan sterke onderdelen uit het vorige schoolplan, zoals onze kernwaarden *Samen Leren Ontdekken*. Deze blijven ook in dit schoolplan een belangrijk uitgangspunt voor hoe we samen werken en leren.

Nieuw in dit schoolplan is dat doelstellingen en verwachte resultaten duidelijker en concreter zijn beschreven. Daarmee sluit het plan beter aan bij het onderwijsresultatenmodel van de Onderwijsinspectie en geeft het meer richting aan onderwijsontwikkeling en kwaliteitszorg. In schooljaar 2026-2027 richten we ons vooral op 'de basis op orde'. De verdere ontwikkeling van het profiel van de school, zoals het begaafdheidsprofiel, het gymnasium, de academische opleidingsschool, de gezonde school en de topsportvriendelijke school, krijgt in 2027 een vervolg.

5.2 Stelsel van kwaliteitszorg

We werken aan een kwaliteitscultuur waarin ontwikkeling, reflectie en verbetering vanzelfsprekende onderdelen zijn van ons dagelijks onderwijs. Daarom werkt het CLV vanaf 1 augustus 2026 met een vaste jaarlijkse kwaliteitscyclus op het niveau van de docent, de vakgroep en de school als geheel.

Docenten krijgen feedback op hun lessen en reflecteren op hun eigen ontwikkeling. Binnen vakgroepen bespreken collega's samen de resultaten van leerlingen, didactische keuzes en mogelijke verbeteringen. Ook op schoolniveau kijken we meerdere momenten per jaar naar de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van de school als geheel.

Door deze manier van werken ontstaat meer zicht op de dagelijkse praktijk in de klas en kunnen we tijdig bijsturen waar dat nodig is. Kwaliteitszorg wordt daarmee geen los systeem, maar onderdeel van hoe we samen werken aan goed onderwijs.

Doelstellingen Stelsel van kwaliteitszorg

- Docenten krijgen jaarlijks twee of meer lesobservaties en een analyse van hun persoonlijke resultaten.
- Persoonlijke doelstellingen van docenten worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan.
- 100% van de docenten is opgenomen in dit proces
- Binnen alle vakgroepen worden jaarlijks resultaten en kwaliteit van lesgeven jaarlijks gezamenlijk besproken en vertaald naar concrete en meetbare doelstellingen voor verdere ontwikkeling. Op basis hiervan wordt jaarlijks het vakgroep werkplan bijgesteld.
- Op schoolniveau maken we jaarlijks in december een tussentijdse data-analyse van alle kwaliteitsstandaarden.
- In april kijken we naar de kwaliteit van het onderwijs als geheel (*De Staat van het CLV*) op basis van alle standaarden.

5.3 Zicht op begeleiding en ondersteuning

Voor ons hoort goede ondersteuning onlosmakelijk bij goed onderwijs. Daarom kijken we binnen kwaliteitszorg niet alleen naar leerresultaten, maar ook naar begeleiding, welbevinden en sociale veiligheid.

We werken vanuit een sterke pedagogische basis, waarbij we zicht proberen te houden op de ontwikkeling van leerlingen en tijdig ondersteuning bieden wanneer dat nodig is. De afspraken over basisondersteuning binnen het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Barneveld-Veenendaal vormen daarbij een belangrijk uitgangspunt.

Binnen onze kwaliteitscyclus evalueren we daarom structureel hoe onze begeleiding en ondersteuning functioneren. Dit doen we op leerlingniveau, binnen teams en op schoolniveau. De inzichten die dat oplevert gebruiken we om de kwaliteit van ons onderwijs en onze ondersteuning verder te verbeteren.

5.4 De kwaliteitscultuur en huidige verbeteraanpak

Binnen het CLV zien we kwaliteit niet als iets dat alleen zichtbaar wordt in cijfers of systemen, maar vooral als iets waar we dagelijks samen aan werken. Visie, uitvoering en evaluatie zijn daarbij nauw met elkaar verbonden.

Ons kwaliteitsbeleid richt zich op het systematisch verbeteren van het onderwijs op school-, afdelings- en docentniveau. Daarbij werken we met duidelijke doelen, heldere afspraken en gedeeld eigenaarschap. De focus ligt op het versterken van de leskwaliteit, het werken aan basisvaardigheden, passende begeleiding van leerlingen en het verder ontwikkelen van een professionele leergemeenschap (link naar kwaliteitskalender volgt).

Door regelmatig met elkaar in gesprek te gaan over onderwijs en opbrengsten, ontstaat een cultuur waarin leren en verbeteren vanzelfsprekend zijn.

5.5 Continue kwaliteitsverbetering

Kwaliteitsverbetering zien we als een voortdurend proces. Door te werken met een vaste kwaliteitsagenda, opbrengstanalyses, professionele dialoog en planmatige evaluatie (PDCA) blijven we ons onderwijs stap voor stap verbeteren.

Daarbij betrekken we niet alleen medewerkers, maar ook leerlingen en ouders/verzorgers. Zo wordt kwaliteitszorg meer dan een systeem of procedure: het wordt onderdeel van de manier waarop we samen werken aan goed onderwijs en aan de ontwikkeling van de school.

5.6 Onderwijsresultaten

Onderwijsresultaten zijn een gevolg van effectieve lessen, leerlingbegeleiding en toetsresultaten.

Doelstelling Opbrengsten OR 1, 2, 3 en 4

- In schooljaar 2026–2027 voldoen onze onderwijsresultaten op de substandaarden OR1, OR2, OR3 en OR4 aan de normscores uit de NRO-trendanalyse en het toezichtkader van de Onderwijsinspectie.

Doelstelling Doorstroom zonder vertraging

- In 2027 doorloopt iedere leerling een ononderbroken leerroute die recht doet aan zijn of haar talenten.

We gebruiken landelijke data (zie NRO rapportage of normen Onderwijsinspectie) als hulp- en richtmiddel om te reflecteren op ons onderwijs, zodat we onze begeleiding steeds beter kunnen afstemmen op wat de leerling nodig heeft.

6 Bedrijfsvoering, financiën en middelen

Een gezonde organisatie is een belangrijke voorwaarde voor goed onderwijs. Daarom werken we binnen het CLV bewust aan een stabiele en toekomstbestendige bedrijfsvoering, zodat we ook de komende jaren kunnen blijven investeren in leerlingen, medewerkers en onderwijskwaliteit.

De verwachting is dat het CLV ook het komende boekjaar positief afsluit. In 2025 zijn zowel de bijdragen van het Rijk als de personeelskosten gestegen, onder andere door het project Verbetering basisvaardigheden. Voor dit project is subsidie verkregen, maar was ook extra personele inzet vereist. Deze subsidie loopt door tot de zomer van 2026. Daarna brengen we de formatie stap voor stap terug naar een niveau dat vergelijkbaar is met eind 2024 en dat aansluit bij de structurele situatie van de school.

Tegelijkertijd weten we dat de jaren na 2026 om bewuste keuzes vragen. De personeelskosten liggen op dit moment hoger dan het landelijk gemiddelde, mede door de manier waarop het taakbeleid is ingericht. Daarom kijken we opnieuw naar de balans tussen werkzaamheden, beschikbare middelen en werkbaarheid voor medewerkers. Het doel is een gezonde en toekomstbestendige school.

In de komende periode werken we aan een vernieuwd taakbeleid binnen de kaders van de cao en met een opslagfactor die meer aansluit bij het landelijk gemiddelde.

Daarbij zoeken we naar oplossingen die zowel financieel duurzaam als praktisch uitvoerbaar zijn, met als uitgangspunt dat we medewerkers ruimte willen blijven bieden om hun werk goed en met plezier te kunnen doen. Ons doel is om de organisatie toekomstbestendig te houden en ingrijpende maatregelen zoveel mogelijk te voorkomen.

De financiële positie van de school is op dit moment stabiel en de financiële ratio's blijven binnen de geldende normen, al bevinden zij zich nog wel dicht bij de ondergrenzen. De school beschikt op dit moment over een stabiele en solide bedrijfsvoering, waarbij de beschikbare baten het uitgangspunt vormen bij de financiële keuzes die we maken. Tegelijkertijd vraagt dit om zorgvuldige keuzes in de komende jaren. Daarom werken we gericht toe naar een situatie waarin kosten en beschikbare middelen structureel en duurzaam met elkaar in balans zijn, zodat het CLV ook op langere termijn financieel gezond en toekomstbestendig blijft.

6.1 Doelmatigheid en bestedingen

De middelen van de school staan in dienst van goed onderwijs de ontwikkeling van leerlingen. Bij investeringen kijken we steeds naar kwaliteit, effectiviteit en duurzaamheid.

We willen dat financiële keuzes zichtbaar bijdragen aan goed onderwijs, gelijke kansen voor leerlingen, professionele ontwikkeling van medewerkers en een veilige en prettige leeromgeving. Daarbij vinden we het belangrijk om zorgvuldig en transparant om te gaan met publieke middelen. Heldere afspraken, interne controles en periodieke evaluaties helpen ons om die verantwoordelijkheid goed vorm te geven.

6.2 Aanvullende bijdragen (sponsorbeleid), vrijwillige ouderbijdrages en subsidies

Het CLV kan gebruikmaken van sponsoring door bedrijven en instellingen. Sponsoring zien we altijd als aanvullend en nooit als bepalend voor de inhoud van het onderwijs of de onafhankelijkheid van onze school. Daarbij volgen we de afspraken uit het [Convenant Sponsoring in het Onderwijs](#). Transparantie en zorgvuldigheid staan hierin centraal. Ouders/verzorgers en leerlingen worden hierover actief geïnformeerd.

Naast de reguliere bekostiging vanuit het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voor onder andere personeel, huisvesting, inventaris en leermiddelen, vinden we het belangrijk dat leerlingen ook buiten het klaslokaal kunnen leren en ontdekken. Juist die ervaringen maken onderwijs vaak extra waardevol.

Zo bezoeken leerlingen bijvoorbeeld politieke instellingen in Den Haag, oefenen zij Frans of Duits in het buitenland of werken zij samen aan de jaarlijkse CLV Musical. Zulke activiteiten dragen bij aan persoonlijke groei, samenwerking en talentontwikkeling op een manier die niet altijd in een lesboek of spreekbeurt te vangen is.

Om deze extra activiteiten mogelijk te maken, vragen we ouders/verzorgers om een vrijwillige ouderbijdrage. Afhankelijk van in welke klas een leerling zit en welk vakkenpakket en profiel gekozen is, zijn dit een of meerdere excursies/projecten per jaar. Om een activiteit te kunnen organiseren hebben wij een betaalpercentage van ongeveer 90% nodig. Als te weinig ouders/verzorgers bijdragen, bestaat de kans dat we een excursie of project niet kunnen organiseren en dat de dag een gewone schooldag wordt.

We realiseren ons dat dit vraagt om betrokkenheid van ouders. Tegelijkertijd vinden we het belangrijk dat leerlingen nooit worden uitgesloten van deelname wanneer een bijdrage niet of niet volledig betaald kan worden.

Daarnaast kan onze school gebruikmaken van subsidies van de overheid en andere instanties. Deze subsidies ondersteunen specifieke activiteiten, projecten en onderwijsontwikkeling en worden altijd ingezet binnen de geldende subsidievoorwaarden, zonder invloed op de onderwijskundige onafhankelijkheid van de school.

6.3 Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

Digitalisering speelt een steeds grotere rol binnen het onderwijs. Daarmee nemen ook de aandacht voor informatiebeveiliging en de bescherming van persoonsgegevens toe. We vinden het belangrijk dat gegevens van leerlingen, ouders en medewerkers zorgvuldig worden behandeld en goed beveiligd zijn.

Daarom werken we volgens het Normenkader voor Informatiebeveiliging en Privacy en passen we de bijbehorende richtlijnen toe binnen onze systemen en werkwijzen. Zo zorgen we ervoor dat onze processen, systemen en werkwijzen voldoen aan wettelijke eisen en actuele professionele standaarden.

De komende jaren blijven we ons IBP-beleid verder ontwikkelen en versterken. Daarbij werken we toe naar een situatie waarin informatiebeveiliging en privacy niet alleen technisch goed geregeld zijn, maar ook een vanzelfsprekend onderdeel zijn van de dagelijkse praktijk binnen de school.

Doelstelling Informatiebeveiliging en privacy (IBP)

- Ruim voor 1 januari 2030 (deadline) behalen we niveau 3 van het gehanteerde volwassenheidsmodel van het Normenkader voor Informatiebeveiliging en Privacy. Dit betekent dat we werken aan een meer systematische en cyclische aanpak.

7 Organisatie en aansturing

Goed onderwijs vraagt om een school waarin duidelijkheid, samenwerking en vertrouwen centraal staan. Heldere afspraken, vaste structuren en een consequente manier van werken zorgen voor rust, voorspelbaarheid en veiligheid binnen de school. Dat is belangrijk voor leerlingen, maar ook voor medewerkers. Wanneer verwachtingen duidelijk zijn en verantwoordelijkheden goed zijn belegd, ontstaat er ruimte om samen te werken en te ontwikkelen.

Binnen het CLV vinden we het belangrijk dat mensen zich verbonden voelen met elkaar en met de school. We willen een school zijn waar respectvolle omgang, ontmoeting en samenwerking vanzelfsprekend zijn. Onze kernwaarden, samen leren ontdekken, moeten daarbij niet alleen woorden op papier zijn, maar zichtbaar in hoe we dagelijks met elkaar omgaan.

De schoolleiding bestaat uit de directie en de afdelingsleiders. Binnen de directie werken een directeur-bestuurder en een directeur Onderwijs samen aan de ontwikkeling en aansturing van de school. Samen met de afdelingsleiders vormen zij de schoolleiding van het CLV, waarin op het moment van schrijven zes mannen en twee vrouwen vertegenwoordigd zijn.

We vinden het belangrijk dat verschillende perspectieven binnen de school vertegenwoordigd zijn. Op dit moment is de man-vrouwverhouding binnen het personeel en de schoolleiding niet volledig in balans. Daarom streven we naar een evenwichtige en inclusieve samenstelling van teams en leidinggevend. We weten dat divers samengestelde teams bijdragen aan de kwaliteit van onderwijs, samenwerking, besluitvorming en cultuur. In het personeels- en professionaliseringsbeleid wordt daarom expliciet aandacht besteed aan gelijke kansen voor mannen en vrouwen, zowel bij werving en selectie als bij doorstroom naar coördinerende en leidinggevende functies. Bij vacatures wordt actief gestuurd op een brede en diverse wervingsstrategie. Daarnaast worden medewerkers gestimuleerd en gefaciliteerd om zich te ontwikkelen richting vervolgstappen in hun loopbaan, ongeacht gender. De school monitort periodiek de man-vrouwverhouding binnen verschillende functieniveaus en gebruikt deze inzichten om beleid waar nodig bij te stellen.

7.1 De rol van de vakgroep

Het CLV is, net als veel scholen voor voortgezet onderwijs, georganiseerd in vakgroepen, ook wel secties genoemd. Een vakgroep bestaat uit docenten die hetzelfde vak of verwante vakken geven. Binnen deze vakgroepen werken docenten samen aan de inhoud, kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs in hun vakgebied.

Binnen de vakgroep worden afspraken gemaakt over:

- de uitwerking van het (vernieuwde) curriculum en de leerlijnen;
- de aansluiting tussen onderbouw en bovenbouw;
- toetsing en beoordeling;
- didactische aanpak en differentiatie;
- de inzet en ontwikkeling van leermiddelen.

Daarnaast zijn vakgroepen belangrijk voor professionele samenwerking. Docenten delen ervaringen en kennis, denken samen na over onderwijsontwikkeling en leren van elkaars praktijk. Nieuwe collega's worden binnen de vakgroep begeleid en ondersteund, zodat zij zich snel thuis kunnen voelen binnen de school.

7.2 Vakgroep en schoolontwikkeling

Vakgroepen spelen een belangrijke rol in de ontwikkeling van het onderwijs binnen het CLV. Zij vertalen het beleid, de visie en ambities van de school naar de dagelijkse praktijk in de klas en signaleren waar kansen of verbeterpunten liggen.

Door samen te werken binnen vakgroepen blijft kennis en expertise behouden en wordt voortdurend gewerkt aan verbetering en vernieuwing van het onderwijs.

De nieuwe kerndoelen worden dan ook de komende jaren door de vakgroepen uitgewerkt en geïmplementeerd in de leerdoelen, leerinhouden, activiteiten en toetsing.

Voorstellen voor onderwijs- en curriculumontwikkeling komen dus vanuit de vakgroepen en ook vanuit de directeur Onderwijs en de afdelingsleiders. De afdelingen richten zich daarbij vooral op de begeleiding van leerlingen, hun welzijn, resultaten en een goede doorlopende ontwikkeling gedurende de schoolloopbaan.

7.3 Externe partners en samenwerkingsverbanden

Het CLV werkt op verschillende manieren samen met externe partners en regionale netwerken. Zo vallen we onder het samenwerkingsverband Passend Onderwijs Barneveld-Veenendaal en zijn we aangesloten bij VIA, de Veluwe Interne Arbeidsmarkt.

Sinds 2017 is het CLV daarnaast Academische Opleidingsschool (AOS). Daarmee leveren we ook een bijdrage aan het opleiden en begeleiden van toekomstige docenten.

Verder werkt het CLV samen binnen het Food Valley Scholennetwerk dat de subsidieaanvraag heeft ingediend voor de op te richten Onderwijsregio Food Valley. In 2024 is besloten om aan te sluiten bij de Onderwijsregio Food Valley en afscheid te nemen van de op te richten Onderwijsregio Midden Nederland. Onze voorwaarde daarbij was wel dat de bekostiging van de Academische Opleidingsschool via het de Onderwijsregio Food Valley volgt. De plannen zijn inmiddels volgens

afpraak uitgevoerd. Daarmee sluiten we aan bij regionale ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, samenwerking en professionalisering.

Doelstelling Organisatie en aansturing

- In schooljaar 2026-2027 werken we aan een professionele organisatiecultuur waarin feedback, reflectie en gezamenlijke ontwikkeling een vaste plek op de agenda krijgen.
- Daarbij ontwikkelen we een professioneel statuut, met onze gezamenlijke visie, waarden en doelstellingen, waarin heldere afspraken staan en indicatoren om de ontwikkeling zichtbaar, meetbaar en bespreekbaar te maken.

8 Onze ambities en koersuitspraken

We merken als school dagelijks dat de wereld om ons heen snel verandert. Dat vraagt veel van leerlingen, medewerkers en van het onderwijs zelf. Juist daarom vinden we het belangrijk om duidelijk richting te geven aan waar we als school voor staan en waar we samen naartoe willen groeien.

In dit hoofdstuk vatten we onze ambities samen die in dit schoolplan soms al eerder genoemd zijn en doen we uitspraken over de te volgen koers. De koersuitspraken helpen ons om focus te houden in onze ontwikkeling en richting te geven aan toekomstbestendig onderwijs. Ze vormen de basis voor de keuzes die we maken en voor de manier waarop we samen werken, leren en omgaan met elkaar.

8.1 Kansrijk onderwijs voor iedere leerling

Op het CLV geloven we dat iedere leerling het verdient om het beste uit zichzelf te halen. Daarom werken we met hoge verwachtingen voor iedereen, ongeacht achtergrond of persoonlijke situatie. We richten ons nadrukkelijk op het versterken van de basisvaardigheden en willen leerlingen verder brengen dan wat minimaal nodig is.

Doelstelling Versterking basisvaardigheid Taal

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 beheerst minimaal 50% van de leerlingen in leerjaar 2 van de mavo en 85% van de leerlingen in leerjaar 2 van de havo en vwo het referentieniveau 2F voor taal. We meten dit via gestandaardiseerde Dia-toetsen (oktober en maart/april).

vier fundamentele niveaus voor taal

Niveau	Onderwijs
1F en 1S	eind primair onderwijs
2F	eind vmbo en mbo-2 en mbo-3
3F	eind mbo-4 en havo
4F	eind vwo

Doelstelling Versterking basisvaardigheid Rekenen

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 behaalt:

- minimaal 85% van de leerlingen in mavo 3 het referentieniveau 2F;
- 100% van de leerlingen in havo 3 het referentieniveau 2F;
- minimaal 25% van de leerlingen in vwo 3 het referentieniveau 3F (ervan uitgaande dat in 2027 niveau 3F meetbaar is).

We meten dit via gestandaardiseerde Dia-toetsen (oktober en maart/april).

We kijken hierbij ook over de grenzen van onze eigen school heen. Samen met externe partners zorgen we voor een soepele overgang tussen verschillende onderwijsfasen. Door te werken met doorlopende leerlijnen en ondersteunende modules proberen we leerlingen stap voor stap verder te helpen in hun ontwikkeling.

8.2 Toekomstgericht en doelgericht onderwijsaanbod

De wereld verandert snel en ons onderwijs beweegt mee. We werken aan een eigentijds en flexibel onderwijsaanbod dat goed aansluit bij vervolgopleidingen en de maatschappij. Daarbij combineren we een stevige kennisbasis met vaardigheden die leerlingen nodig hebben om verder te komen.

In de klas betekent dit dat we kiezen voor een aanpak die werkt. Door gebruik te maken van bewezen didactische methoden (*evidence based*) ontstaat er ruimte voor maatwerk en gelijke kansen. We kijken niet alleen naar eindresultaten, maar ook naar het leerproces. Formatief handelen en gerichte evaluatie helpen ons om leerlingen beter te begeleiden en ons onderwijs continu te verbeteren.

We vinden het belangrijk dat onze opleidingen voldoen aan de verwachtingen van de Onderwijsinspectie en dat leerlingen onderwijs krijgen in een omgeving waar kwaliteit, duidelijkheid en ontwikkeling centraal staan. Tegelijkertijd blijven we ons onderwijs vernieuwen en toekomstgericht ontwikkelen.

Doelstellingen sterk en toekomstgericht onderwijs

- Onze opleidingen scoren een voldoende;
- De basis is op orde;
- Het gemiddeld schoolcijfer (SE-gemiddelde) stijgt van 6,4 naar minimaal 6,7 in examenjaar 2027, waarbij alle secties in 2025-2027 aantoonbaar werken met een analyse- en verbeterplan per eindexamenvak.

8.3 Professionele samenwerking en gedeeld leiderschap

Goed onderwijs geven we samen. Binnen het CLV werken collega's in professionele leerteams, waarin zij gezamenlijk verantwoordelijkheid dragen voor de ontwikkeling van leerlingen en de kwaliteit van het onderwijs. We zien de school dan ook als een plek waar niet alleen leerlingen leren, maar waar ook medewerkers zich blijven ontwikkelen.

Dat vraagt om een open cultuur, waarin collega's als professionals kennis delen, met elkaar in gesprek gaan en reflecteren op hun eigen handelen.

We stimuleren eigenaarschap: iedereen wordt uitgenodigd om initiatief te nemen en bij te dragen aan de ontwikkeling van de school. Op die manier verbinden we onze ambities, leiderschap, vakmanschap en de organisatieontwikkeling met elkaar.

We vinden het belangrijk dat rollen en verantwoordelijkheden helder zijn en dat medewerkers ruimte krijgen om initiatief te nemen en zich verder te ontwikkelen.

Professionalisering krijgt vorm in gesprekken, gezamenlijke ontwikkeldoelen en samenwerking tussen teams, vakgroepen en afdelingen. Door samen te leren en te verbeteren bouwen we verder aan sterk onderwijs voor alle leerlingen.

Doelstelling Professionalisering

- In schooljaar 2026–2027 laat 95% van de docenten aantoonbare groei zien ten opzichte van de doelen in het persoonlijk ontwikkelplan (POP).

Deze groei blijkt uit:

- lesobservaties met minimaal voldoende basiskwaliteit;
- een reflectieverslag;
- deelname aan schoolbrede ontwikkeltrajecten.

8.4 Versterking van het onderwijskundig profiel

In de tweede periode van de vierjarige cyclus van dit schoolplan werken we verder aan een duidelijke en herkenbare profilering van ons onderwijs. We maken bewuste keuzes die passen bij onze identiteit, wie we zijn als school en bij wat de regio van ons vraagt.

Door onze onderwijskundige richting scherper neer te zetten, willen we niet alleen duidelijker laten zien waar we voor staan, maar ook de kwaliteit en aantrekkelijkheid van ons onderwijs verder vergroten. Zo bouwen we stap voor stap aan een school die herkenbaar, toekomstgericht en sterk in ontwikkeling is.

8.5 Brede ontwikkeling van leerlingen

Binnen het CLV zien we onderwijs als meer dan het behalen van goede resultaten. We willen leerlingen begeleiden in hun brede ontwikkeling: in wie zij zijn, wat zij belangrijk vinden en hoe zij leren omgaan met anderen en met de wereld om hen heen.

Daarom besteden we aandacht aan karaktervorming, identiteit, waarden en weerbaarheid. Dat gebeurt in de lessen, maar ook binnen talentlijnen, sportactiviteiten, creatieve en culturele vorming

en contextrijk onderwijs. Zo helpen we leerlingen om hun talenten te ontdekken en zich breed te ontwikkelen.

Vanuit een stevige basis blijven we tegelijkertijd werken aan het versterken van onze didactische aanpak en aan onderwijs dat betekenisvol en herkenbaar is voor leerlingen.

8.6 Een sterke en veilige schoolgemeenschap

We willen een school zijn waar leerlingen en medewerkers zich welkom, gezien en gewaardeerd voelen. Een veilige en respectvolle omgeving is daarvoor de basis.

Binnen het CLV geloven we in verbondenheid en gezamenlijke verantwoordelijkheid. We vinden het belangrijk dat we naar elkaar omkijken, elkaar begroeten, aanspreken en samen zorgen voor een prettig werk- en leerklimaat. Pesten, uitsluiting en onveilig gedrag passen daar niet bij. Zaken worden besproken waar ze thuishoren.

Een sterke gemeenschap en een 'wij-cultuur' ontstaan in de dagelijkse praktijk: in hoe we elkaar begroeten, samenwerken en met elkaar omgaan. Zo bouwen we samen aan een school waarin ruimte is voor ontmoeting, veiligheid en vertrouwen.

8.7 Toekomstbestendige koers vanuit christelijke inspiratie

Onze open christelijke inspiratie vormt de basis van hoe we samen leren, werken en leven binnen de school. Die inspiratie is zichtbaar in de dagelijkse omgang met elkaar en speelt een belangrijke rol binnen onze missie, visie en identiteit.

Tegelijkertijd weten we dat samenleving en onderwijs voortdurend veranderen. Daarom blijven we met elkaar in gesprek over wat onze identiteit betekent in deze tijd en hoe die zichtbaar blijft binnen de school.

We werken aan een inclusieve schoolgemeenschap waarin iedereen zich betrokken voelt, erbij hoort en mee kan doen. Dagopeningen en christelijke vieringen blijven een herkenbare plek houden binnen het schoolleven. Daarnaast blijven we binnen teams, afdelingen en de school als geheel het gesprek voeren over waarden, identiteit en samenleven.

Om onze koers levend en betekenisvol te houden, evalueren we regelmatig onze uitgangspunten en stellen we deze waar nodig bij. We luisteren daarbij naar iedereen. Op deze manier blijft het een gedeelde schoolvisie van alle medewerkers.

Gezien de kwaliteitsopdracht die er ligt staat deze benadering en de beleidsbepaling op de agenda voor 2027.

9 Ontwikkelterreinen vanaf 2026

Het onderstaande overzicht geeft op hoofdlijnen weer op welke ontwikkelterreinen het CLV de komende jaren gericht inzet.

Blauw bolletje = het startjaar

Groen bolletje = start evalueren, aanpassen en borgen (voortdurend proces in de jaren erna)

Concrete prestaties, activiteiten en tijdslijnen zijn uitgewerkt in interne uitvoeringsdocumenten. De detailbeschrijving en concrete planvorming is gericht op intern gebruik.

Koersgebied	Ontwikkelterrein	2026	2027	2028
Kwalitatief sterk onderwijs	Basis op orde – taalvaardigheden	●	●	
Kwalitatief sterk onderwijs	Basis op orde – rekenvaardigheden	●	●	
Kwalitatief sterk onderwijs	Onderwijscontinuïteit	●	●	
Kwalitatief sterk onderwijs	Kwaliteitszorg (cyclisch werken)	●	●	
Kwalitatief sterk onderwijs	Pedagogisch-didactisch handelen (CLV-les)	●	●	
Kwalitatief sterk onderwijs	Schoolklimaat & veiligheid	●	●	
Kwalitatief sterk onderwijs	Doorstroom & opbrengsten	●	●	
Kwalitatief sterk onderwijs	Professionalisering	●	●	
Kwalitatief sterk onderwijs	Organisatiecultuur & vakgroepopleiderschap		●	●
Kwalitatief sterk onderwijs	Onderwijskundige profilering & kerndoelen		●	●

Bedrijfsvoering	Financieel duurzaam gezond	●	●	
Bedrijfsvoering	HR-beleidsplan	●	●	
Bedrijfsvoering	IBP / informatiebeveiliging	●	●	
Didactische uitgangspunten	Doorontwikkeling Experion	●	●	
Didactische uitgangspunten	Ontwikkeling naar inclusiever onderwijs	●	●	
Onderwijstijd	Reparatie onderwijstijd	●		
Veilige gemeenschap	Iedereen wordt gewaardeerd	●	●	
Veilige gemeenschap	We spreken elkaar aan	●	●	
Veilige gemeenschap	We staan klaar voor elkaar	●	●	
Professionele cultuur	Gesprekkencyclus & POP	●	●	
Professionele cultuur	Doorontwikkeling professionaliseringsplan		●	●
Professionele cultuur	Haalbare doelen en acties	●	●	
Professionele cultuur	Rollen en functies zijn helder	●	●	
Christelijke inspiratie	Iedereen is welkom	●	●	
Christelijke inspiratie	Dagopeningen en vieringen	●	●	
Christelijke inspiratie	Inspirerend gesprek		●	●
Christelijke inspiratie	Evalueren en bijstellen	●	●	

Als bijlagen bij dit schoolplan zijn opgenomen:

1. SMART doelstellingen
2. De CLV-les
3. Normenkader IBP > groeipad > [Normenkader IBP voor het onderwijs - Normenkader informatiebeveiliging en privacy voor het onderwijs](#).
4. Explorion beleidsplan. link
5. Concept HR-beleidsplan 2026-2029 (pdf) (Plaatsing volgt)
6. Kwaliteitskalender en planning in de tijd (Plaatsing volgt)

Bijlage 1 SMART-doelstellingen

Door het schoolplan heen zijn verschillende ambities en verbeterpunten omgezet in concrete en meetbare doelstellingen, de zogenaamde SMART-doelstellingen 'Basis op orde – Onderwijskwaliteit'. Deze concrete doelstellingen worden in de jaarplanning en managementbrief van de schoolleiding verwerkt, waarmee zowel resultaatverantwoordelijkheid als concrete planning ingericht wordt.

Door de schoolleiding zal jaarlijks beoordeeld worden in hoeverre de doelstellingen behaald zijn en voor de komende jaren aangepast moeten worden.

Hieronder staan ze overzichtelijk onder elkaar in de volgorde waarin ze in het schoolplan staan.

Doelstellingen onderwijscontinuïteit (zie 3.2)

- Het aantal uitvallende lessen blijft gedurende schooljaar 2025-2026 onder de norm van 8%, door structurele inzet van invalcapaciteit en teamroostering.
- Dit wordt maandelijks gemonitord.

Doelstellingen Pedagogisch-didactisch handelen (zie 3.4)

- In juni 2026 zien wij in leswaarnemingen dat 80% van de lessen voldoet aan de standaard van de CLV-les (zie bijlage 2).
- In juni 2027 voldoet 90% aan de standaard CLV-les.
- Voor elke docent wordt in overleg met de afdelingsleider vastgesteld welke professionaliseringsactiviteiten nodig zijn om aan deze vakstandaard te voldoen.
- Vanaf januari 2027 maakt 100% van de docenten in iedere les gebruik van een formatieve aanpak.
- Leerlingen ontvangen vanaf januari 2027 ten minste twee keer per periode feedback gekoppeld aan leerdoelen. Dit wordt zichtbaar in vakgroep-ontwikkelgesprekken en lesbezoeken.

Doelstellingen Veiligheid en schoolklimaat (zie 3.5)

- In de jaarlijkse monitor Sociale veiligheid en in de Leerlingmonitor van 2026-2027 scoort het item 'Ik voel me veilig op school' boven het landelijk gemiddelde.
- De indicator pestpreventie wordt ruim voldoende beoordeeld en zit boven de landelijke benchmark.

- Ongeoorloofd verzuim wordt onder de 2,0% gehouden.
- De indicator leerlinginspraak wordt eveneens als ruim voldoende beoordeeld.
- Jaarlijks volgen verbeterplannen op herstelpunten.

Doelstelling Strategisch personeelsbeleid (zie 4.1)

- We verbinden de ontwikkeling van medewerkers nadrukkelijk aan de ambities van de school en de kwaliteit van het onderwijs.
- Daarbij werken we aan een aantrekkelijke en professionele werkomgeving, met ruimte voor ontwikkeling, samenwerking van docenten, schoolleiders en ondersteunend personeel.
In een tijd van aanhoudende personeelstekorten is dit een belangrijke voorwaarde om kwaliteit te behouden, onderwijsdoelen te realiseren en medewerkers duurzaam aan het CLV te verbinden.

Doelstelling Professionalisering (zie 4.3)

- In schooljaar 2026–2027 laat 95% van de docenten aantoonbare groei zien ten opzichte van de doelen in het persoonlijk ontwikkelplan.
Deze groei blijkt uit:
 - lesobservaties met minimaal voldoende basiskwaliteit;
 - een reflectieverslag;
 - deelname aan schoolbrede ontwikkeltrajecten.

Doelstellingen Stelsel van kwaliteitszorg (zie 5.2)

- Docenten krijgen jaarlijks twee of meer lesobservaties en een analyse van hun persoonlijke resultaten.
- Persoonlijke doelstellingen van docenten worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan.
- 100% van de docenten is opgenomen in dit proces
- Binnen alle vakgroepen worden jaarlijks resultaten en kwaliteit van lesgeven jaarlijks gezamenlijk besproken en vertaald naar concrete en meetbare doelstellingen voor verdere ontwikkeling. Op basis hiervan wordt jaarlijks het vakgroep werkplan bijgesteld.
- Op schoolniveau maken we jaarlijks in december een tussentijdse data-analyse van alle kwaliteitsstandaarden.
- In april kijken we naar de kwaliteit van het onderwijs als geheel (*De Staat van het CLV*) op basis van alle standaarden.

Doelstelling Opbrengsten OR 1, 2, 3 en 4 (zie 5.6)

- In schooljaar 2026–2027 voldoen onze onderwijsresultaten op de substandaarden OR1, OR2, OR3 en OR4 aan de normscores uit de NRO-trendanalyse en het toezichtkader van de Onderwijsinspectie.

Doelstelling Doorstroom zonder vertraging (zie 5.6)

- In 2027 doorloopt iedere leerling een ononderbroken leerroute die recht doet aan zijn of haar talenten.

We gebruiken landelijke data (zie NRO-rapportage of normen Onderwijsinspectie) als hulp- en richtmiddel om te reflecteren op ons onderwijs, zodat we onze begeleiding steeds beter kunnen afstemmen op wat de leerling nodig heeft.

Doelstelling Informatiebeveiliging en privacy (IBP) (zie 6.3)

- Ruim voor 1 januari 2030 (deadline) behalen we niveau 3 van het gehanteerde volwassenheidsmodel van het Normenkader voor Informatiebeveiliging en Privacy. Dit betekent dat we werken aan een meer systematische en cyclische aanpak.

Doelstelling Organisatie en aansturing (zie 7.3)

- In schooljaar 2026-2027 werken we aan een professionele organisatiecultuur waarin feedback, reflectie en gezamenlijke ontwikkeling een vaste plek op de agenda krijgen.
- Daarbij ontwikkelen we een professioneel statuut, met onze gezamenlijke visie, waarden en doelstellingen, waarin heldere afspraken staan en indicatoren om de ontwikkeling zichtbaar, meetbaar en bespreekbaar te maken.

Doelstelling Versterking basisvaardigheid Taal (zie 8.1)

- Aan het einde van schooljaar 2026-2027 beheerst minimaal 50% van de leerlingen in leerjaar 2 van de mavo en 85% van de leerlingen in leerjaar 2 van de havo en vwo het referentieniveau 2F voor taal. We meten dit via gestandaardiseerde Dia-toetsen (oktober en maart/april).

vier fundamentele niveaus voor taal

Niveau	Onderwijs
1F en 1S	eind primair onderwijs
2F	eind vmbo en mbo-2 en mbo-3
3F	eind mbo-4 en havo
4F	eind vwo

Doelstelling Versterking basisvaardigheid Rekenen

Aan het einde van schooljaar 2026-2027 behaalt:

- minimaal 85% van de leerlingen in mavo 3 het referentieniveau 2F (is het wenselijke niveau einde mavo 4);
- 100% van de leerlingen in havo 3 het referentieniveau 2F (het wenselijke niveau einde havo 4 is 3F);
- minimaal 25% van de leerlingen in vwo 3 het referentieniveau 3F (ervan uitgaande dat in 2027 niveau 3F meetbaar is = het wenselijke niveau einde vwo 6).

We meten dit via gestandaardiseerde Dia-toetsen (oktober en maart/april).

Doelstellingen sterk en toekomstgericht onderwijs (zie 8.2)

- Onze opleidingen scoren een voldoende;
- De basis is op orde;
- Het gemiddeld schoolcijfer (SE-gemiddelde) stijgt van 6,4 naar minimaal 6,7 in examenjaar 2027, waarbij alle vakgroepen in 2025-2027 aantoonbaar werken met een analyse- en verbeterplan per eindexamenvak.

Bijlage 2 De CLV Les

CLV-les

	Didactiek	Lesorganisatie	Leerklimaat
Afsluiten	Leerlingen zijn zich bewust van wat ze al beheersen en wat nog niet. Zij formuleren zelf tijdens de lesafsluiting waar ze staan in het leerproces.)	De docent maakt duidelijk wat in het vakflexuur wordt behandeld.	Borging - De zelfstandigheidsontwikkeling staat steeds centraal - Ook leerlingen geven elkaar feedback
	Bij de lesafsluiting wordt gecheckt of de leerdoelen zijn behaald (inhoud). En wordt teruggekeken op het proces van de les (hoe is er gewerkt?) en de opbrengst (wat weet je nu, wat gaan we daar verder mee doen?).	De docent maakt expliciet wat de volgende les, in relatie tot het gestelde lesdoel/leerdoel, af moet zijn en verwijst naar de aanwezige hulpbron (bijv.studiewijzer).	
Zelfstandig werken	Er is een expliciet formatief moment waarbij leerlingen worden gecheckt op de voortgang. Bijv. door een leergesprek, controlevragen, diagnostische toetsjes (test jezelf), foutenanalyse en onderlinge feedback door leerlingen. Hierna weet elke leerling in hoeverre hij de stof beheerst.	De docent begeleidt het leren . De docent loopt rond, beantwoordt vragen en geeft (ongevraagde) feedback en maakt daarbij gebruik van Didactische Coach vragen. Deze feedback is gericht op de inhoud, de aanpak (niet zozeer op het goede antwoord) en de 'leerstand' (attitude) van de leerling. Feedback is positief en stimulerend.	Klassenmanagement - Lestijd wordt effectief gebruikt. Er gaat weinig tijd verloren organisatorische zaken of ordeverstoring. - Regels en procedures zijn duidelijk. - Leerlingen zijn actief betrokken.
	Verwerking - De docent kiest werkvormen op minimaal 2 niveaus die logisch op elkaar aansluiten en het lesdoel dienen. - Leerlingen hebben zo mogelijk iets te kiesen in de les, bijv. in vorm, inhoud, plaats, tijd of samenwerkingspartner. Zwakkere leerlingen worden ingedeeld. - Tijdens de verwerking en/of samenwerking worden vak- en schooltaalwoorden geoefend.	De klas aan het werk zetten - Leerlingen die het al of die méér kunnen, kunnen zelfstandig aan de slag. Als ze meer uitdaging nodig hebben, kunnen ze een compacte route nemen of verrijken. - Leerlingen worden geactiveerd met denkvragen in werkvormen die individuele aanspreekbaarheid en de wederzijdse afhankelijkheid garanderen	
Instructie	Elke gemaakte toets wordt nabesproken . Deze levert nieuwe doelen op voor leerlingen én docent.	In de les zijn er een of meer overgangsmomenten voor (om)schakelen en uitwisselen.	Pedagogisch handelen - De docent maakt connectie, bijv. door leerlingen in hun l bij de ingang te ontvangen. - In de les is er persoonlijke aandacht. - Leerlingen laten zien dat ze het pedagogisch-didactisch leiderschap van de leraar accepteren. - Leraar en klas gaan respectvol met elkaar om. Er wordt n de persoon gespeeld. Fouten en meningen worden nooit belachelijk gemaakt. - De docent moedigt openheid en nieuwsgierigheid aan. I stimuleert interactie. Hij laat leerlingen zelf voorbeelden en laat merken dat ieders mening ertoe doet. - De docent geeft complimenten.
	De docent biedt instructie en begeleiding aan, zodat de les voor alle leerlingen rendement oplevert.	Een werkvorm wordt ingeleid met een volledige instructie : Wat is het doel, Wat ga je doen, Hoe pak je het aan (stappen), Hoe kun je hulp krijgen, Hoelang mag je erover doen, Wat doen we met de opbrengst, Wat doe je als je klaar bent?	
	Er is variatie in hulp afhankelijk van de ontwikkelings-/ondersteunings-behoefte van de leerling.		
Opstart	Klassikale uitleg en het activeren van voorkennis duurt in principe niet langer dan 15 min. Leerlingen hebben dan iets te doen , zoals kernwoorden noteren, denk- en kijkvragen. Ook wordt de leerlingen gevraagd eigen voorbeelden te noemen	Zelfstandigheidsontwikkeling wordt aangeleerd (door reflectie op het proces) en gekoppeld aan formatieve momenten. Laat leerlingen voorafgaande aan een werkvorm ook zelf een aanpak bedenken.	Burgerschapsvorming - Wij leren leerlingen samen te werken, zich te houden aan spelregels, hun mening te vormen (en die van anderen te respecteren) en hun eigen identiteit te ontwikkelen. Het C hiervoor een oefenplaats. - Tijdens de dagopening en de mentorles besteden we extra aandacht aan burgerschapsthema's.
	De docent maakt vooraf opbouw en doelen van de les zichtbaar en activeert voorkennis.	De docent komt terug op het belangrijkste deel van het gemaakte huiswerk. Hij controleert of leerlingen in het flexuur voldoende voortgang hebben geboekt.	
Pijlers onder iedere les	Differentiatie . Je maakt zichtbaar verschil tussen leerlingen die de doelen al wel en nog niet beheersen. Zo zorg je dat alle leerlingen profiteren van de les . Daarvoor moet je de verschillen tussen je leerlingen kennen. Verschil maken doe je in (extra) instructie/begeleiding, tempo, oefenstof en door controles in te bouwen.	In de les zitten verschillende onderdelen/ activiteiten. Elke activiteit heeft een vorm met drie elementen: doelen, proces en borging van de opbrengst . In elke les is duidelijk aan welke leerdoelen (kennen/kunnen) wordt gewerkt.	Positief en inclusief lesklimaat . Leerlingen voelen zich welkom en veilig. Iedereen hoort erbij. Leerlingen gedrag ontspannen en zijn bereid aanwijzingen op te volgen. Ze zich aangemoedigd om dingen te proberen, fouten te ma daarvan te leren.