

Koersplan

2026—2028





Voorwoord

Graag presenteer ik u het Koersplan 2026–2028 van Scholengroep GelderVeste. Een plan dat richting geeft aan onze gezamenlijke ambitie: onderwijs van hoge kwaliteit, gedragen door waarden die ons verbinden – **lef, samen en groei.**

In een tijd waarin de samenleving voortdurend verandert, willen wij koers houden op wat wezenlijk is. Lef betekent dat wij durven vernieuwen, dat we grenzen verleggen en ruimte geven aan initiatief. Samen verwijst naar onze overtuiging dat we elkaar nodig hebben – leerlingen, medewerkers, ouders en partners – om echt verschil te maken. En groei gaat niet alleen over kennis en resultaten, maar over ontwikkeling in de volle breedte: als mens, als professional, als gemeenschap.

Op het moment van schrijven van dit Koersplan voor scholengroep GelderVeste is er bovenmatige aandacht nodig voor de kwaliteit van onderwijs en de aansturing van het beleid daarvan. Dit plan is gericht op de verbetering van kwaliteit en tegelijk zien we kansen om vanuit de impuls die dit plan beoogt, de samenwerking te zoeken met andere stichtingen in de regio. Zo willen we kwaliteit voor de langere termijn borgen en onze weerbaarheid versterken.

Ons Koersplan richt zich op vijf domeinen die samen het fundament vormen van duurzame kwaliteit: **identiteit, kwaliteit, professionaliteit, communicatie en duurzaamheid.** Elk domein raakt aan onze kern: het versterken van scholen door mensen te inspireren en toe te rusten in wat nodig is.

Dat vuur willen wij brandend houden. We investeren in onze professionals, want zij zijn het hart van onze scholen. We blijven bouwen aan vertrouwen, transparantie en samenwerking. En we nemen onze maatschappelijke opdracht serieus: bijdragen aan een wereld waarin ieder kind de kans krijgt om te bloeien.

Waardegedreven leiderschap betekent voor ons: koersvast én mensgericht zijn. De moed hebben om te kiezen voor kwaliteit, ook als dat vraagt om tijd, reflectie en volharding.

"Wie de toekomst van kinderen serieus neemt, moet de toekomst van onderwijs durven dromen."

Ik nodig iedereen binnen GelderVeste uit om die droom samen vorm te geven!

Aldert Hoksbergen

Voorzitter college van bestuur

"Onderwijs is niet het vullen van een vat, maar het ontsteken van een vuur."

— William Butler Yeats



**Waarde-
gedreven
identiteit**



Why

Identiteit en kernwaarden geven richting aan hoe we leren, samenwerken en keuzes maken.

Wij onderschrijven dat onderwijs meer is dan kennisoverdracht: het is de vorming van mensen met karakter, overtuiging en betrokkenheid. Vanuit de wortels van onze scholengroep, geïnspireerd door Bijbelse waarden, willen we leerlingen en medewerkers laten groeien in wie ze zijn en bijdragen aan een samenleving waarin zorg, rechtvaardigheid en verantwoordelijkheid centraal staan. Onze kernwaarden Groei, Samen en Lef vormen daarbij het kompas. Ze geven richting aan hoe we leren, samenwerken en keuzes maken – als individu, team en gemeenschap.

How

Investeren in leiderschap en professionaliteit door te verbinden aan zingeving en waarden.

We bouwen stap voor stap aan scholen waarin onze waarden zichtbaar, voelbaar en merkbaar zijn in cultuur, gedrag en beleid. We creëren ruimte voor zingeving, reflectie en dialoog over levensvragen, zodat iedereen zich uitgenodigd voelt om na te denken over betekenis en richting. We versterken onze identiteit door een herkenbare profilering, zodat ouders, leerlingen en medewerkers bewust kiezen voor onze waardegedreven visie op onderwijs. We ontwikkelen burgerschapsvorming vanuit onze waarden, waarbij leerlingen leren verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, de ander en de wereld. En we investeren in groei – van mensen en teams – door leiderschap, professionaliteit en persoonlijke ontwikkeling te verbinden aan zingeving en waarden.

What

We versterken onze identiteit door een herkenbare GelderVeste profilering en burgerschapsvorming op schoolniveau.

In 2028 is Scholengroep GelderVeste herkenbaar als een waardegedreven onderwijsorganisatie waar identiteit en kwaliteit hand in hand gaan:

1. Waarden zichtbaar in cultuur en gedrag

In elke school zijn Groei, Samen en Lef onderwerp van gesprek als het gaat om houding, besluitvorming en onderlinge omgang.

2. Ruimte voor zingeving en levensvragen

Leerlingen en medewerkers ervaren vrijheid om levensvragen te onderzoeken en hierover in gesprek te gaan.

3. Herkenbare en gedragen profilering

De identiteit van GelderVeste is helder, eigentijds en zichtbaar in communicatie, onderwijs en samenwerking.

4. Waardegedreven burgerschap

Leerlingen ontwikkelen zich tot betrokken burgers die handelen vanuit respect, verantwoordelijkheid en solidariteit.

5. Betekenisvolle groei van mens en gemeenschap

Iedereen binnen GelderVeste groeit – persoonlijk, professioneel en samen – vanuit verbinding en overtuiging.

Algemeen tevredenheidsbeeld:

Wij zijn tevreden als onze waardegedreven identiteit de kern is van wie we zijn en hoe we werken. Onze kernwaarden Groei, Samen en Lef geven richting aan onze pedagogiek, ons leiderschap en de vorming van onze schoolcultuur. Deze tevredenheidsbeelden geven invulling aan onze strategische ambitie om waarden zichtbaar en voelbaar te maken in het dagelijks handelen.

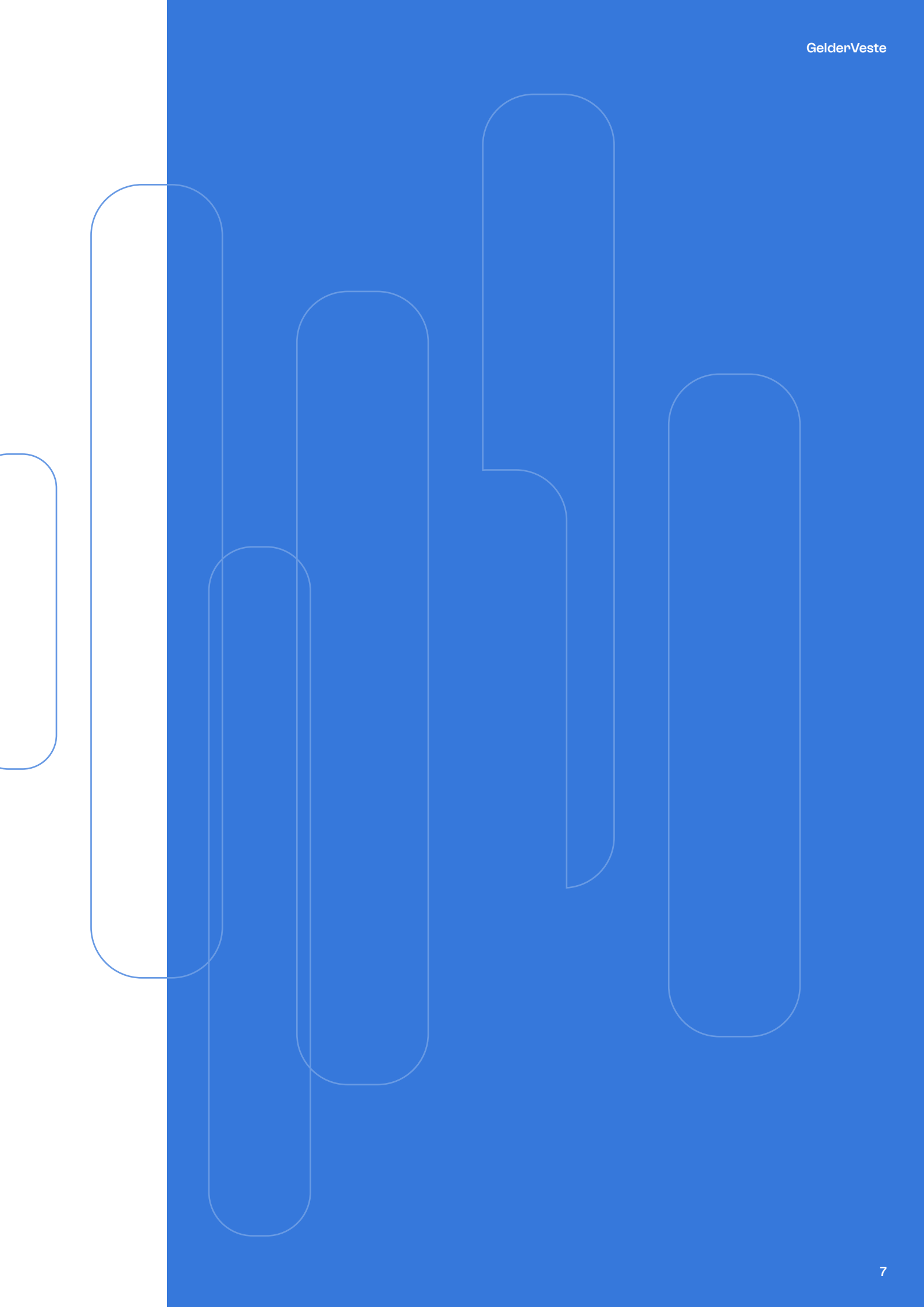
Doelstellingen:

Doelstellingen schooljaar 2025/2026:

- Huidige zingeving- en levensbeschouwelijke praktijken worden geïnventariseerd en meegenomen in het burgerschapsplan.
- Leiderschapstoerusting richt zich naast kwaliteit ook op persoonsvorming en waardengedreven handelen.

Doelstellingen schooljaar 2026/2027:

- Scholen reflecteren op betekenis van Groei, Samen en Lef, en formuleren verwachtingen van concreet gedrag.
- Elke school hanteert een set van activiteiten ten behoeve van de identiteitsontwikkeling, gebouwd op Bijbelse waarden.
- De website- en communicatieteksten sluiten aan op het waardengedreven profile van GelderVeste.
- Alle scholen werken met les- en praktijkvoorbeelden rondom waarden en maatschappelijke betrokkenheid als onderdeel van het burgerschapsplan.





**Onderwijs
en kwaliteit**

Binnen GelderVeste staan we voor onderwijs van duurzame kwaliteit, onderwijs dat recht doet aan de ontwikkelkracht van iedere leerling én aan de professionaliteit van onze medewerkers. Kwalitatief onderwijs ontstaat niet vanzelf; het vraagt om duidelijke onderwijskundige richting, gezamenlijke taal en consistent leiderschap in alle lagen van de organisatie.

Daarom heeft het bestuur de ambitie uitgesproken om te werken vanuit een heldere kwaliteitsvisie, waarin de volgende pijlers samen het fundament vormen van ons handelen:

1. Kennis van leren
2. Hoge verwachtingen
3. Regie in de klas
4. Effectief lesgeven
5. Veilig en op leren gericht schoolklimaat
6. Eindopbrengsten op of boven de schoolweging

Het bestuur stuurt vanuit deze pijlers op een cultuur waarin leren centraal staat, bij leerlingen, leerkrachten, schooldirecteuren, kwaliteitscoördinatoren, stafleden en college van bestuur. Door te werken vanuit deze pijlers, bouwt GelderVeste aan scholen waar ambitie, onderbouwing en vertrouwen hand in hand gaan.



01

Kennis van leren

Why

Wij onderschrijven dat kennis van leren de basis vormt van duurzame kwaliteit.

-Kennis van leren, is de infrastructuur waarop kwaliteit rust.-

Bij het bestuur ligt de opdracht om duurzame onderwijskwaliteit te waarborgen. Dat vraagt om besluiten die onderwijskundig verantwoord zijn, professionele ontwikkeling stimuleren op basis van bewezen effectieve leerprincipes en innovaties toetsen op hun didactische waarde in plaats van op modetrends. Door kennis van leren, met name de inzichten uit de Cognitieve Belastingtheorie (CLT), in alle lagen van de organisatie te verankeren, ontstaat een gedeelde taal over leren en onderwijskwaliteit. Dit vergroot de onderwijskundige deskundigheid binnen het bestuur, versterkt het vertrouwen tussen bestuur, schoolleiding en leerkracht, en borgt de kwaliteit van onderwijs systemisch en duurzaam.

How

Wij sturen op leiderschap dat leren centraal stelt.

Vanuit deze overtuiging geeft GelderVeste richting aan de manier waarop er leiding wordt gegeven aan leren. GelderVeste is van mening dat zowel het bestuur als de schooldirecteuren niet uitsluitend moeten sturen op resultaten of opbrengsten, maar op de kwaliteit van het leren zelf. Het bestuur draagt bij aan onderwijskwaliteit door te sturen op pedagogisch-didactisch leiderschap.

Dit betekent dat GelderVeste:

- Onderwijskundige kaders ontwikkelt waarin leertheorie leidend is voor keuzes in beleid en uitvoering, maar tevens ruimte blijft voor de diversiteit in scholen die GelderVeste rijk is;
- Een lerende organisatiecultuur stimuleert waarin kennis van leren continu wordt gedeeld en verdiept; zie professionele cultuur.
- Schooldirecteuren en teams faciliteert om didactische expertise en evidence-informed handelen centraal te stellen.

What

Wij vertalen onze visie op leren naar concreet beleid en professionele ontwikkeling.

Om dit te realiseren, vertaalt het bestuur de visie op leren naar concreet beleid en actie:

- Beleid toetsen aan de centrale vraag: Bevordert dit het leren van alle leerlingen?
- Professionaliseringstrajecten inrichten waarin kennis van leren (zoals CLT, retrieval practice en expliciete instructie) een vaste plek heeft.
- Evaluatie en verantwoording herdefiniëren: niet alleen in cijfers, maar in termen van kwaliteit van leren en onderwijskundige groei.

Algemeen tevredenheidsbeeld:**Kennis van leren als fundament voor kwaliteit.**

Wij zijn tevreden wanneer kennis van leren zichtbaar, gedeeld en richtinggevend is op alle niveaus van de organisatie van bestuur tot klas. Dat betekent dat ons beleid, ons leiderschap en ons handelen aantoonbaar bijdragen aan de kwaliteit van het leren van onze leerlingen.

Doelstellingen:

Omdat kennis van leren sinds schooljaar 2024–2025 nieuw is binnen GelderVeste, spreken we van een ontwikkelperiode waarin bewustwording, gemeenschappelijke taalvorming en toepassing in de praktijk stapsgewijs worden opgebouwd. In schooljaar 2024–2025 hebben alle schooldirecteuren, kwaliteitscoördinatoren en stafleden basiskennis opgedaan van hoe leren werkt, inclusief de kernprincipes van de cognitieve belastingtheorie.

Doelstellingen schooljaar 2025/2026:

- Kennis van leren is opgenomen als kernonderdeel in het strategisch Koersplan 2025–2027 van GelderVeste.
- Alle bestuurlijke en directie-overleggen waar mogelijk verwijzen naar leertheoretische onderbouwing bij beleidsbeslissingen; dit is vastgelegd in de vergaderformats en kwaliteitskalender.
- De term ‘kennis van leren’ zichtbaar en herkenbaar is in alle professionaliseringstrajecten, studiedagen en overlegmomenten binnen GelderVeste.
- Bestuur, schooldirecteuren en kwaliteitscoördinatoren een gemeenschappelijke taal over leren gebruiken bij de bespreking van onderwijsontwikkeling en kwaliteitsverbetering (meetbaar via notulen of gespreksverslagen).

Doelstellingen schooljaar 2026/2027:

- Alle scholen binnen GelderVeste baseren hun schoolontwikkel- en professionaliseringsplannen op de gezamenlijke kennisbasis van leren (controle via inlevering en beoordeling van de plannen).
- Kennis van leren is geïntegreerd in het kwaliteitsbeleid, de jaarverslagen en de schoolplan-cyclus, en vormt een vast beoordelingscriterium binnen de kwaliteitszorg. Scholen worden gevraagd verantwoording te geven vanuit de kennis van leren.
- In alle evaluatie- en verantwoordingsgesprekken (tussen bestuur en schoolleiding) wordt gereflecteerd op de toepassing van kennis van leren in beleid en praktijk.
- Ten minste 80% van de scholen toont in kwaliteit/bestuursgesprekken aan dat kennis van leren zichtbaar is in het onderwijsontwerp, de didactische aanpak en teamleren.
- Nieuwe beleidsinitiatieven worden standaard getoetst aan de centrale vraag: Bevordert dit het leren van de leerlingen? Dit wordt opgenomen als verplicht toetsingscriterium in beleidsvoorstellen.

02

Hoge verwachtingen

Why

Wij onderschrijven dat hoge verwachtingen het potentieel van ieder kind zichtbaar maken.

-Kennis van leren, is de infrastructuur waarop kwaliteit rust.-

-Kennis van leren en hoge verwachtingen zijn onlosmakelijk verbonden: kennis geeft richting aan hoe we leren mogelijk maken, hoge verwachtingen bepalen de hoogte van de lat die we durven leggen.-

Hoge verwachtingen zijn een natuurlijke uitwerking van onze kennis van leren. Wanneer we begrijpen hoe leren werkt, weten we dat iedereen kan groeien bij de juiste ondersteuning, heldere instructie en doelgerichte oefening. Dit vraagt om ambitieuze, maar haalbare verwachtingen, niet gebaseerd op aannames of achtergrond, maar op vertrouwen in het leervermogen van ieder individu. Voor het bestuur betekent dit dat hoge verwachtingen niet alleen een houding zijn, maar een bestuurlijke keuze: beleid, leiderschap en professionalisering worden zo ingericht dat alle leerlingen, leerkrachten en scholen worden uitgedaagd om te groeien.

How

Wij sturen op leiderschap dat hoge verwachtingen zichtbaar maakt in beleid en praktijk.

Vanuit deze overtuiging geeft GelderVeste richting aan leiderschap dat vertrouwen, ambitie en groei centraal stelt. Wij verwachten van alle medewerkers dat zij een cultuur creëren waarin elke leerling en elke professional het gevoel heeft dat groei mogelijk én verwacht is.

Dat betekent dat GelderVeste:

- Schooldirecteuren ondersteunt in het versterken van een cultuur waarin hoge verwachtingen de norm zijn, niet de uitzondering.
- Beleid en kwaliteitsgesprekken richt op groei en potentie, in plaats van uitsluitend op eindresultaten.
- Professionalisering stimuleert waarin leerkrachten leren hoe hoge verwachtingen en kennis van leren samenkomen in de klas (expliciete instructie, feedback, scaffolding en differentiatie).

What

Wij vertalen hoge verwachtingen naar concreet beleid en handelen.

Om dit te realiseren, vertaalt het bestuur de visie op hoge verwachtingen naar concreet beleid en organisatiebreed handelen:

- In beleid, gesprekkencycli en kwaliteitsinstrumenten wordt hoge verwachting als kwaliteitsindicator benoemd.
- In alle professionaliseringsactiviteiten en studiedagen is aandacht voor mindset, bij het versterken van hoge verwachtingen.
- Schooldirecteuren en bestuurders benoemen hoge verwachtingen expliciet in gesprekken over resultaten, ontwikkeling en teamleren.

Algemeen tevredenheidsbeeld: Hoge verwachtingen zijn geen losse ambitie, maar een herkenbare cultuur waarin elke leerling en professional wordt uitgedaagd om verder te komen dan verwacht.

Wij zijn tevreden wanneer binnen GelderVeste hoge verwachtingen voelbaar, zichtbaar en meetbaar zijn op alle niveaus van de organisatie. Dat betekent dat medewerkers, leerlingen en schooldirecteuren geloven in ontwikkelbaarheid, niet vaststaande capaciteiten. We zien dit terug in gesprekken, beleid en gedrag: ambities worden uitgesproken, groeidoelen worden geformuleerd, en successen worden gedeeld.

Doelstellingen:

- Hoge verwachtingen zijn zichtbaar in beleid, leiderschap, onderwijs en cultuur.
- Schooldirecteuren en teams gebruiken taal en strategieën die groei stimuleren in plaats van begrenzen.
- Besluitvorming en kwaliteitsgesprekken zijn binnen GelderVeste gericht op ontwikkelruimte, niet op beperkingen.
- Kennis van leren en hoge verwachtingen vormen samen de basis voor duurzaam kwalitatief onderwijs.

Doelstellingen schooljaar 2025/2026:

- Er wordt in bestuurlijke en directie-overleggen expliciet aandacht besteed aan de relatie tussen hoge verwachtingen en kennis van leren (aantoonbaar via agenda's en verslagen).
- Schooldirecteuren formuleren in hun jaarplan concrete ambities voor groei van leerlingen en teams, gebaseerd op hoge verwachtingen.
- Professionaliseringstrajecten en studiedagen besteden aandacht aan mindset, feedback en effectieve didactiek als instrumenten voor hoge verwachtingen.
- In beleidsdocumenten op schoolniveau wordt de term hoge verwachtingen structureel opgenomen als kwaliteitsindicator.

Doelstellingen schooljaar 2026/2027:

- In minimaal 80% van de bestuurlijke en directie-overleggen wordt expliciet aandacht besteed aan de relatie tussen hoge verwachtingen en kennis van leren (aantoonbaar via agenda's en verslagen).
- Kwaliteitsgesprekken tussen bestuur en schooldirecteuren bevatten reflectie op hoge verwachtingen, gekoppeld aan resultaten en groei-indicatoren.
- GelderVeste borgt hoge verwachtingen als toetsingscriterium in beleid, kwaliteitsinstrumenten en de evaluatie van onderwijskwaliteit.

03

Regie in de klas

Why

Kennis van leren vraagt om regie: zonder structuur geen focus, zonder focus geen leren.

Regie in de klas betekent dat de leerkracht de leiding neemt over de leeromgeving, zodat leerlingen optimaal kunnen leren. Onderzoek toont keer op keer aan dat een ordelijke, voorspelbare leeromgeving geen beperking is, maar juist de basis voor vrijheid in leren. Pas wanneer er rust, duidelijkheid en structuur heersen, kunnen leerlingen hun aandacht richten op de inhoud in plaats van op de context.

Vanuit de kennis van leren weten we dat het werkgeheugen van leerlingen beperkt is. Onrust, onduidelijke routines of cognitieve ruis belemmeren leren (Cognitieve Belastingtheorie).

Op bestuursniveau betekent dit dat GelderVeste regie in de klas beschouwt als een professionele vaardigheid én een kernvoorwaarde voor onderwijskwaliteit. Het is niet enkel gedragsmanagement, maar een didactische keuze: de leraar creëert de omstandigheden waarin leren ononderbroken, veilig en doelgericht plaatsvindt.

How

Wij bevorderen een onderwijsomgeving waarin de leraar het leerproces actief regisseert.

Vanuit deze overtuiging stimuleert GelderVeste een cultuur waarin duidelijkheid, voorspelbaarheid en professionele regie de norm zijn. Wij geloven dat regie niet gaat over macht, maar over vakmanschap: weten hoe je gedrag, aandacht en leeractiviteit effectief aanstuurt.

Dat betekent dat GelderVeste:

- Schooldirecteuren en teams ondersteunt in het ontwikkelen van een gezamenlijke visie op klassenmanagement, gebaseerd op leertheorie en gedragswetenschap.
- Pedagogisch-didactisch leiderschap versterkt: leidinggevend sturen op rust, structuur en hoge verwachtingen in elke klas.
- Professionaliseringstrajecten organiseert waarin leerkrachten concrete strategieën leren om regie te houden, geïnspireerd door o.a. Tom Bennett en Francis van Haandel.
- Een cultuur van consistentie bevordert binnen scholen: leerlingen ervaren voorspelbaarheid in routines, regels en verwachtingen, ongeacht de groep of leraar.

What

Wij vertalen regie in de klas naar concreet beleid en handelen.

Om dit te realiseren, vertaalt GelderVeste de visie op regie in de klas naar onderwijspraktijk en kwaliteitsbeleid:

- Regie in de klas wordt expliciet onderdeel van het kwaliteitskader en de gesprekkencyclus met schooldirecteuren.
- Professionaliseringsactiviteiten richten zich op klassenmanagement, effectieve routines en het omgaan met storend gedrag.
- Intervisie en lesbezoeken worden ingezet om regie-vaardigheden te versterken, met aandacht voor observatie, feedback en gedeelde taal.
- Scholen werken planmatig aan het verbeteren van hun klassenorganisatie en gedragsverwachtingen, als onderdeel van hun schoolplan.

Algemeen tevredenheidsbeeld: In elke klas heerst rust om te leren, duidelijkheid om te handelen en ruimte om te groeien.

Wij zijn tevreden wanneer binnen GelderVeste in elke klas duidelijkheid, rust en doelgerichtheid zichtbaar zijn. Dat betekent dat leerlingen weten wat er van hen wordt verwacht, leerkrachten met vertrouwen en structuur lesgeven, en schooldirecteuren sturen op voorspelbare, veilige leeromgevingen. Regie in de klas is dan geen individueel talent, maar een gedeelde professionele standaard binnen GelderVeste.

Doelstellingen:

- Regie in de klas is zichtbaar in lesbezoeken, gesprekken en kwaliteitsdocumenten.
- Leerkrachten beschikken over concrete routines en strategieën die bijdragen aan rust, duidelijkheid en effectieve lestijd.
- Schooldirecteuren sturen actief op klassenmanagement en gedragsverwachtingen.
- Professionalisering rond regie in de klas is structureel onderdeel van het scholingsaanbod.
- Leerlingen ervaren dat hun klas een veilige, voorspelbare en leergerichte plek is.

Doelstellingen schooljaar 2025/2026:

- Regie in de klas wordt als pijler opgenomen in het strategisch Koersplan 2025–2027.
- Schooldirecteuren gebruiken regie in de klas als vast gespreksonderwerp in klassenbezoeken en gesprekkencycli.
- Observatie-instrumenten en kwaliteitskaarten op schoolniveau bevatten indicatoren voor regie, rust en structuur in de klas.

Doelstellingen schooljaar 2026/2027:

- Alle scholen hebben aantoonbare groei gerealiseerd of behouden in klassenrust, structuur en effectieve leertijd (zichtbaar in observaties, tevredenheidspeilingen of audits).
- Alle scholen formuleren in hun schoolplan een paragraaf over regie in de klas, gekoppeld aan kennis van leren.
- In de gesprekkencyclus op schoolniveau gebruiken directeuren 'Regie in de klas' als vast onderwerp.
- Regie in de klas is geïntegreerd in professionaliseringsbeleid, schoolplannen en kwaliteitsverslagen.
- Leerkrachten en teams werken met een gedeelde taal over gedrag, routines en regie, geïnspireerd door kennis van leren.
- Schooldirecteuren en bestuurders evalueren jaarlijks de kwaliteit van regie in de klas als onderdeel van de kwaliteitscyclus.

04

Effectief lesgeven

Why

Effectief lesgeven is de kern van goed onderwijs.

Binnen GelderVeste zien wij dat de kwaliteit van leren in de klas direct afhankelijk is van de didactische keuzes van de leerkracht. Alleen wanneer instructie, oefening en feedback doelgericht worden ingezet, kunnen leerlingen zich volledig ontwikkelen en wordt het potentieel van ieder kind benut. Tegelijkertijd erkennen wij dat de diversiteit van onze scholen een belangrijk fundament van GelderVeste is. Effectief lesgeven ondersteunt deze diversiteit door ruimte te bieden voor verschillende schoolcontexten en onderwijsaanpakken, mits goed onderbouwd.

How

Wij sturen op een cultuur waarin lesgeven systematisch en doelgericht plaatsvindt.

Het bestuur ondersteunt schooldirecteuren en teams in het versterken van vakmanschap, klassenmanagement en instructievaardigheden. Wij faciliteren professionalisering zodat leerkrachten hun lessen continu kunnen verbeteren en kennis van leren en hoge verwachtingen consistent in de praktijk brengen. Binnen deze aanpak blijft ruimte voor de unieke identiteit, context en diversiteit van elke school.

What

Wij vertalen onze visie op effectief lesgeven naar concreet beleid en toezicht.

Elke school werkt met een beschrijving van wat een goede les inhoudt en welke kernvaardigheden daarvoor nodig zijn. Lessen zijn gestructureerd, leerlingen actief betrokken en feedback gericht op ontwikkeling.

Lesobservaties, teamreflectie en kwaliteitsinstrumenten maken de kwaliteit van het lesgeven zichtbaar en bespreekbaar, ondersteunen een continu verbeterproces en respecteren de diversiteit van de scholen binnen GelderVeste.



Algemeen tevredenheidsbeeld:

Wij zijn tevreden wanneer effectief lesgeven zichtbaar is in iedere klas. Dit betekent dat leerkrachten hun vakmanschap laten zien in heldere, gestructureerde en uitdagende lessen. Schooldirecteuren sturen actief op de didactische kwaliteit van hun teams en bevorderen een cultuur waarin leren centraal staat. Effectief lesgeven is een professionele standaard die binnen GelderVeste gedeeld, zichtbaar en meetbaar is, en die tegelijkertijd recht doet aan de diversiteit van onze scholen.

Doelstellingen:

- Elke school een gezamenlijke visie op effectief lesgeven heeft, zichtbaar in schoolplannen, kwaliteitsinstrumenten en professionaliseringsactiviteiten, met ruimte voor eigen identiteit en context.
- Leerkrachten systematisch instructie, oefening en feedback inzetten vanuit kennis van leren en hoge verwachtingen.
- Observatie, intervisie en reflectie bijdragen aan continue verbetering van de lespraktijk.
- Teams een gezamenlijke professionele taal ontwikkelen over effectief lesgeven, met respect voor diversiteit.

Doelstellingen schooljaar 2025/2026:

- Elke school heeft een beschrijving van een goede les in basisvaardigheden en de benodigde kernvaardigheden opgesteld.
- Lesobservaties en feedbackmomenten zijn structureel ingepland en gekoppeld aan schooldoelen.
- De koppeling van lespraktijk aan kennis van leren en hoge verwachtingen is zichtbaar in jaarplannen en kwaliteitsdocumenten.

Doelstellingen schooljaar 2026/2027:

- Minimaal 80 procent van de teams volgt een professionaliseringsactiviteit gericht op effectief lesgeven.
- Alle scholen tonen aantoonbare groei in de didactische kwaliteit van lessen via observaties, audits, didactische opbrengsten en tevredenheidsmetingen.
- Effectief lesgeven is volledig geïntegreerd in schoolplannen, professionaliseringsbeleid en kwaliteitszorg.
- Directeuren gebruiken systematisch feedback en data over leskwaliteit om verdere professionalisering en schoolontwikkeling te sturen.

05

Veilig en op leren gericht schoolklimaat

Why

Een veilig en op leren gericht schoolklimaat is de basis voor groei en ontwikkeling.

Binnen GelderVeste weten wij dat leerlingen alleen optimaal kunnen leren wanneer zij zich veilig voelen, ruimte hebben om fouten te maken en weten dat hun inspanning en groei centraal staan. Een positief schoolklimaat versterkt motivatie, samenwerking en leerresultaten en vormt een fundament voor duurzaam kwalitatief onderwijs.

How

Wij sturen op een cultuur waarin veiligheid, respect en focus op leren systematisch worden geborgd.

Het bestuur ondersteunt schooldirecteuren in het creëren van voorspelbare, duidelijke en inclusieve leeromgevingen. Scholen worden gefaciliteerd bij het opzetten van beleid en routines die veiligheid en leergerichtheid structureel versterken. Monitoring en evaluatie zijn essentieel: gegevens uit o.a. Vensters, Scholen op de Kaart en veiligheidsinstrumenten bieden zicht op de effectiviteit van maatregelen en maken gerichte bijsturing mogelijk.

What

Wij vertalen onze visie op een veilig en op leren gericht schoolklimaat naar concreet beleid en toezicht.

Elke school werkt met een overzicht van veiligheids- en gedragsverwachtingen die helder zijn voor leerlingen, ouders en medewerkers. Scholen gebruiken data o.a. uit Vensters, Scholen op de Kaart en interne monitoring om risico's te signaleren, interventies te plannen en de effecten van beleid te evalueren. Schooldirecteuren bespreken jaarlijks de voortgang met het bestuur en vertalen deze inzichten naar verbeteracties.

Algemeen tevredenheidsbeeld:

Wij zijn tevreden wanneer iedere leerling en medewerker zich veilig voelt en de ruimte ervaart om te leren. Dit betekent dat schooldirecteuren en teams actief sturen op een voorspelbare, respectvolle en op leren gerichte omgeving. Veiligheid en leergerichtheid zijn meetbaar, zichtbaar en bespreekbaar in het hele bestuur, zodat scholen gericht kunnen verbeteren en goede praktijken gedeeld worden.

Doelstellingen:

- Scholen hebben een gedeeld beleid voor veiligheid en op leren gericht gedrag, zichtbaar in schoolplannen en kwaliteitsinstrumenten.
- Schoolteams werken systematisch met meetbare gegevens om de schoolomgeving te evalueren en bij te sturen.
- Schooldirecteuren sturen actief op een voorspelbare, respectvolle en veilige leeromgeving.
- Leerlingen en medewerkers voelen zich gehoord, erkend en gesteund, wat blijkt uit tevredenheidsmetingen en monitoring.
- Elke school biedt een voorspelbare, respectvolle en veilige leeromgeving die de ontwikkeling van alle leerlingen ondersteunt.

Doelstellingen schooljaar 2025/2026:

- Monitoring van veiligheid en leergerichtheid wordt structureel ingepland, systematisch uitgevoerd en geanalyseerd met gebruik van Vensters, Scholen op de Kaart en interne meetinstrumenten, zodat bevindingen direct leiden tot verbeteracties en beleidsbijsturing.
- Schooldirecteuren bespreken en communiceren voortgang en verbeteracties jaarlijks met bestuur en diverse stakeholders.

Doelstellingen schooljaar 2026/2027:

- Alle scholen tonen aantoonbare verbetering in veiligheid en leergerichtheid, zichtbaar in observaties, audits en tevredenheidsmetingen.
- Veiligheid en leergerichtheid zijn volledig geïntegreerd in kwaliteitsbeleid, jaarverslagen en gesprekscycli met schooldirecteuren.
- Schooldirecteuren gebruiken systematisch data uit Vensters, Scholen op de Kaart en veiligheidsinstrumenten om beleidsbeslissingen te onderbouwen en de professionele ontwikkeling van teams te sturen.

06

Eindopbrengsten op of boven de schoolweging

Why

Eindopbrengsten zijn het tastbare resultaat van kwalitatief goed onderwijs.

Binnen GelderVeste zien wij dat de prestaties van leerlingen het gevolg zijn van effectieve lessen, hoge verwachtingen, een veilige leeromgeving en professionele regie in de klas. Onze ambitie is dat alle scholen resultaten realiseren die minimaal voldoen aan de schoolweging en waar mogelijk structureel daarboven presteren.

How

Wij sturen op systematische analyse van tussenresultaten en gerichte interventies.

Het bestuur ondersteunt schooldirecteuren bij het plannen, monitoren en evalueren van leerresultaten. Naast de eindopbrengsten leggen wij expliciet de focus op inzicht in en sturing op tussenresultaten. Door deze gegevens periodiek te analyseren, kunnen scholen planmatig bijsturen en gericht toewerken naar het behalen van de einddoelen.

What

Wij vertalen onze ambitie naar concreet beleid en praktijk.

Scholen formuleren duidelijke doelen voor leeropbrengsten en koppelen deze aan hun schoolplan en jaarplannen. Tussenmetingen maken voortgang zichtbaar en ondersteunen tijdige interventies. Eindopbrengsten worden jaarlijks besproken met het bestuur en vormen een richtpunt voor verdere professionalisering en kwaliteitsontwikkeling.



Algemeen tevredenheidsbeeld:

Wij zijn tevreden wanneer alle scholen niet alleen de ondergrens van de schoolweging halen, maar structureel hogere opbrengsten realiseren. Wij beoordelen succes niet alleen op de eindresultaten, maar vooral op het systematisch volgen en sturen op tussenresultaten, zodat scholen planmatig werken aan continue verbetering en maximaal rendement halen uit het leerproces van iedere leerling.

Doelstellingen:

- Scholen plannen, monitoren en evalueren leeropbrengsten systematisch, met expliciete aandacht voor tussenresultaten.
- Schooldirecteuren gebruiken resultaten om beleid, professionalisering en interventies planmatig te sturen.

Doelstellingen schooljaar 2025/2026:

- Scholen hebben voor de komende vier jaar duidelijke ambities geformuleerd, gekoppeld aan eindopbrengsten en tussenresultaten.
- Tussenmetingen worden structureel uitgevoerd, geanalyseerd naar de tussen ambities en vertaald naar actiepunten voor bijsturing.
- Schooldirecteuren bespreken voortgang, tussenresultaten en einddoelen jaarlijks met het bestuur. Scholen delen deze inzichten daarnaast planmatig en actief met andere scholen, zodat van en met elkaar leren wordt versterkt en succesvolle aanpakken binnen GelderVeste breed worden geborgd.

Doelstellingen schooljaar 2026/2027:

- Alle scholen realiseren eindopbrengsten op of boven de schoolweging.
- Resultaten zijn geïntegreerd in schoolplannen, kwaliteitsverslagen en professionaliseringsbeleid.
- Bestuur en schooldirecteuren gebruiken systematisch opbrengstdata, met nadruk op tussenresultaten, om planmatig onderwijsontwikkeling en professionalisering te sturen.

07

Koppeling strategische koers onderwijs en kwaliteit aan BKA

1

Kennis van leren

- A. BKA 1 Bestuurlijke verantwoordelijkheid: het bestuur borgt duurzame onderwijskwaliteit en verankert kennis van leren in beleid en besluitvorming.
- B. BKA 2 Kwaliteitszorg en beleid: visie op leren vertaalt zich in beleid, professionalisering en evaluatie-instrumenten.

2

Hoge verwachtingen

- A. BKA 1 Bestuurlijke verantwoordelijkheid: het bestuur schept een cultuur waarin hoge verwachtingen de norm zijn.
- B. BKA 3 Onderwijskundig leiderschap: schooldirecteuren en bestuur zetten hoge verwachtingen om in concrete doelen en acties.

3

Regie in de klas

- A. BKA 3 Onderwijskundig leiderschap: het bestuur ondersteunt pedagogisch-didactisch leiderschap, bevordert klassenmanagement en regie in de klas.
- B. BKA 2 Kwaliteitszorg en beleid: systematische monitoring van klaspraktijken en observaties maken deel uit van de kwaliteitszorg.

4

Effectief lesgeven

- A. BKA 2 Kwaliteitszorg en beleid: scholen werken met duidelijke criteria voor een goede les; lesobservaties, intervisie en kwaliteitsinstrumenten borgen effectiviteit.
- B. BKA 3 Onderwijskundig leiderschap: bestuur en schooldirecteuren sturen op didactische kwaliteit, professionalisering en het benutten van kennis van leren.

5

Veilig en op leren gericht schoolklimaat

- A. BKA 2 Kwaliteitszorg en beleid: beleid en routines rond veiligheid en sociaal welbevinden worden systematisch gemonitord en geëvalueerd.
- B. BKA 3 Onderwijskundig leiderschap: schooldirecteuren creëren voorspelbare, veilige en inclusieve leeromgevingen.
- C. BKA 4 Ondersteuning en middelen: het bestuur faciliteert monitoringinstrumenten zoals Vensters en Scholen op de Kaart.

6

Eindopbrengsten op of boven de schoolweging

- A. BKA 2 Kwaliteitszorg en beleid: systematische monitoring van tussenresultaten en eindopbrengsten maakt planmatig werken en van en met elkaar leren mogelijk.
- B. BKA 1 Bestuurlijke verantwoordelijkheid: het bestuur draagt zorg voor planmatige sturing op leeropbrengsten en borging van onderwijsresultaten.
- C. BKA 3 Onderwijskundig leiderschap: schooldirecteuren gebruiken data om beleid en professionalisering gericht bij te sturen.





**Professione
cultuur**



**Een professionele cultuur
is voor GelderVeste het
fundament van goed onderwijs
en kenmerkt zich door:**

Goed werkgeverschap;

Leren en ontwikkelen;

Taakvolwassen professionele medewerkers.

01

Goed werkgeverschap

Why

Een sterke professionele cultuur is de basis.

Een sterke professionele cultuur is geen doel op zich, maar de basis waarop wij goed werkgeverschap, vitale teams en betekenisvol onderwijs bouwen. Want wanneer medewerkers gemotiveerd en betrokken zijn, krijgen kinderen de best mogelijke start.

We zorgen voor een gezonde werkdruk, bieden een veilige en inclusieve werkomgeving en ondersteunen vitaliteit. Door duidelijke afspraken, vertrouwen en waardering ontstaat er een klimaat waarin medewerkers met plezier en overtuiging werken. Zo maken we werk van duurzame inzetbaarheid en binden we mensen aan onze organisatie.

How

Wij sturen op goed werkgever- en werknemerschap.

Dit kan gerealiseerd worden door competente, vitale en gemotiveerde medewerkers die met plezier werken. Goed werkgever- en werknemerschap is daarom belangrijk. GelderVeste wil graag een aantrekkelijke werkgever zijn.

Het bestuur ondersteunt de volgende doelstellingen:

- Aandacht voor gezondheid, veiligheid en welzijn
- Stimulerend en ontwikkelgericht HR-beleid
- Adequate begeleiding als de werknemer dit nodig heeft
- Invulling van levensfasegericht HR-beleid

What

Wij geven inhoud aan gezondheidsbeleid.

GelderVeste geeft inhoud aan het gezondheidsbeleid en gaan preventief met onze medewerkers in gesprek om met elkaar te zorgen dat we gemotiveerd en inzetbaar blijven.

Algemeen tevredenheidsbeeld:

Wij zijn tevreden als medewerkers ruimte ervaren om hun werk goed te doen en zich gesteund voelen door leidinggevenden. Ze zijn trots op hun bijdrage, hebben plezier in hun werk en benutten kansen om zich verder te ontwikkelen. Binnen teams heerst vertrouwen, waardering en collegialiteit. De organisatie is vitaal en veerkrachtig, waardoor medewerkers langere tijd met energie en toewijding kunnen blijven werken.

Doelstellingen:

- Einde schooljaar 2025 – 2026 zijn op alle scholen het gezondheidsbeleid en de verzuimprocedure geïmplementeerd.
- In 2025-2026 voeren alle scholen cyclisch ontwikkelgesprekken.
- In 2026-2027 voert 100% van de medewerkers cyclisch ontwikkelgesprekken conform beleid.
- In 2026-2027 geeft minimaal 85% van de medewerkers in het MTO aan tevreden te zijn over werkdruk, waardering en ontwikkelmogelijkheden. Dit conform Arbomeester.
- Eind schooljaar 2026-2027 is het ziekteverzuim teruggebracht tot onder het landelijk gemiddelde voor het primair onderwijs.



02

Leren en ontwikkelen

Why

Goed onderwijs begint bij professionals.

Bij GelderVeste geloven we dat goed onderwijs begint bij professionals die zich gezien, gewaardeerd en uitgedaagd voelen. Professionals die door verder te leren en ontwikkelen steeds beter in staat zijn om kwalitatief goed onderwijs te verzorgen.

How

We werken aan doelgerichte ontwikkeling.

Onze kernwaarden lef, samen en groei vormen het kompas. Vanuit een open en onderzoekende houding werken we doelgericht aan ontwikkeling:

- **Samen:** we leren met en van elkaar, binnen scholen en schooloverstijgend.
- **Lef:** we tonen eigenaarschap, durven te vernieuwen en gaan het professionele gesprek aan.
- **Groei:** we investeren gericht in scholing, reflectie en vakmanschap.

We combineren de ruimte voor scholen om vanuit hun eigen visie te werken met een gedeelde verantwoordelijkheid voor kwaliteit en ontwikkeling. In elk team staat het voeren van diepgaande onderwijskundige gesprekken centraal, zodat leren direct verbonden is aan de praktijk in de klas.

What

We stellen deskundigheidsbevordering centraal.

- Scholing en deskundigheidsbevordering zijn structureel onderdeel van ons werkproces.
- Scholen werken met ontwikkelplannen die aansluiten bij Koersplan en schoolambities.
- Directeuren zijn aanjagers van teamontwikkeling en professionele dialoog.
- Binnen ons netwerk delen we binnen GelderVeste kennis, versterken we vakmanschap en bouwen we samen aan duurzame kwaliteitsontwikkeling.

Algemeen tevredenheidsbeeld:

We zijn tevreden als medewerkers van GelderVeste ervaren dat zij werken in een lerende organisatie waarin hun vakmanschap telt. Ze voelen zich uitgedaagd en ondersteund om zich blijvend te ontwikkelen. In elk team is er ruimte voor reflectie, professionele dialoog en eigenaarschap. Scholing is geen losse activiteit, maar vanzelfsprekend onderdeel van het werk. Directeuren en kwaliteitscoördinatoren geven richting en bieden vertrouwen, zodat teams kunnen groeien. De gezamenlijke ambitie om krachtig onderwijs te bieden wordt zichtbaar in trots en werkplezier: collega's delen hun expertise, werken schooloverstijgend samen en versterken elkaar. Door meer in te zetten om leren en ontwikkelen zien we medewerkers die met overtuiging voor de klas staan, en dat leerlingen profiteren van inspirerend en toekomstgericht onderwijs.

Doelstellingen:

Sterk onderwijskundig leiderschap

- In 2025-2026 hebben kwaliteitscoördinator en directeur samen een scholings- en begeleidingstraject van IB naar KC gevolgd.
- In 2026 -2027 heeft 100% van de directeuren een scholingstraject gevolgd gericht op onderwijskundig leiderschap.

Van scholing naar transformatie

- GelderVeste heeft in 2026 -2027 scholingsbeleid waarbij 100% van de medewerkers minimaal twee gerichte scholingsmomenten per jaar volgt, afgestemd op Koersplan en aansluitend bij schoolambities.
- In 2027 werkt 100% van de teams vanuit een inhoudelijk scholingsplan gebaseerd op analyse en jaarplan, waarin structureel is vastgelegd welke ontwikkeling en scholing noodzakelijk is.
- In 2026 - 2027 werkt 100% van de teams aan hoe leren en reflectie bijdragen aan beter onderwijs en in 100% van de schoolplannen wordt beschreven hoe dit in de school wordt vormgegeven.

Schooloverstijgende netwerken

- In 2026 -2027 functioneert een actief, schooloverstijgend kennisnetwerk van alle medewerkers dat is gericht op expertise, intervisie en kennis delen.
- In 2025 -2026 functioneert een schooloverstijgend netwerk van kwaliteitscoördinatoren, rekencoördinatoren en interne vertrouwenspersonen

03

Taakvolwassen professionele medewerkers

Why

Goed onderwijs begint bij professionals.

GelderVeste wil toegroeien naar een professionele leercultuur.

We willen een organisatie zijn waar eenieder op zijn vakgebied professioneel en taakvolwassen is en functioneel aangesproken kan worden. Dit bevordert een goede samenwerking en dit resulteert in een gezonde werkomgeving waar medewerkers gemotiveerd en vitaal zijn. Dit heeft zijn weerslag op de kwaliteit van onderwijs.

How

Vanuit een gezond werkklimaat stimuleren we een onderzoekende en lerende houding.

We zorgen voor een gezonde werkdruk, bieden een veilige en inclusieve werkomgeving en ondersteunen vitaliteit. Door duidelijke afspraken, vertrouwen en waardering ontstaat er een klimaat waarin medewerkers met plezier en overtuiging werken. Zo maakt GelderVeste werk van duurzame inzetbaarheid en binden we mensen aan onze organisatie.

Ook creëren we een cultuur van vitaliteit. Een cultuur waarin professionals trots zijn op hun vak, leerlingen profiteren van krachtig en toekomstgericht onderwijs, en wij samen het verschil maken – voor onze leerlingen, ons onderwijs én voor elkaar.

What

Vanuit helder beleid werken aan professionele groei

We versterken elkaar door kennis, ervaring en goede praktijkvoorbeelden actief te delen, binnen teams én schooloverstijgend. We creëren ruimte voor professionele dialoog en gezamenlijke reflectie, zodat leren van en met elkaar vanzelfsprekend wordt.

We zorgen voor meer transparantie in de organisatie, waardoor we elkaar functioneel en op inhoud kunnen aanspreken. Dit betekent dat we beleid, processen en verantwoordelijkheden helder beschrijven en toegankelijk maken. Medewerkers weten waar ze aan toe zijn en voelen zich uitgenodigd om mee te denken, bij te dragen en eigenaarschap te nemen over hun professionele ontwikkeling.

Zo bouwen we samen aan een professionele gemeenschap waarin continu leren en verbeteren centraal staan, met als doel sterk, toekomstgericht onderwijs voor onze leerlingen.

Algemeen tevredenheidsbeeld:

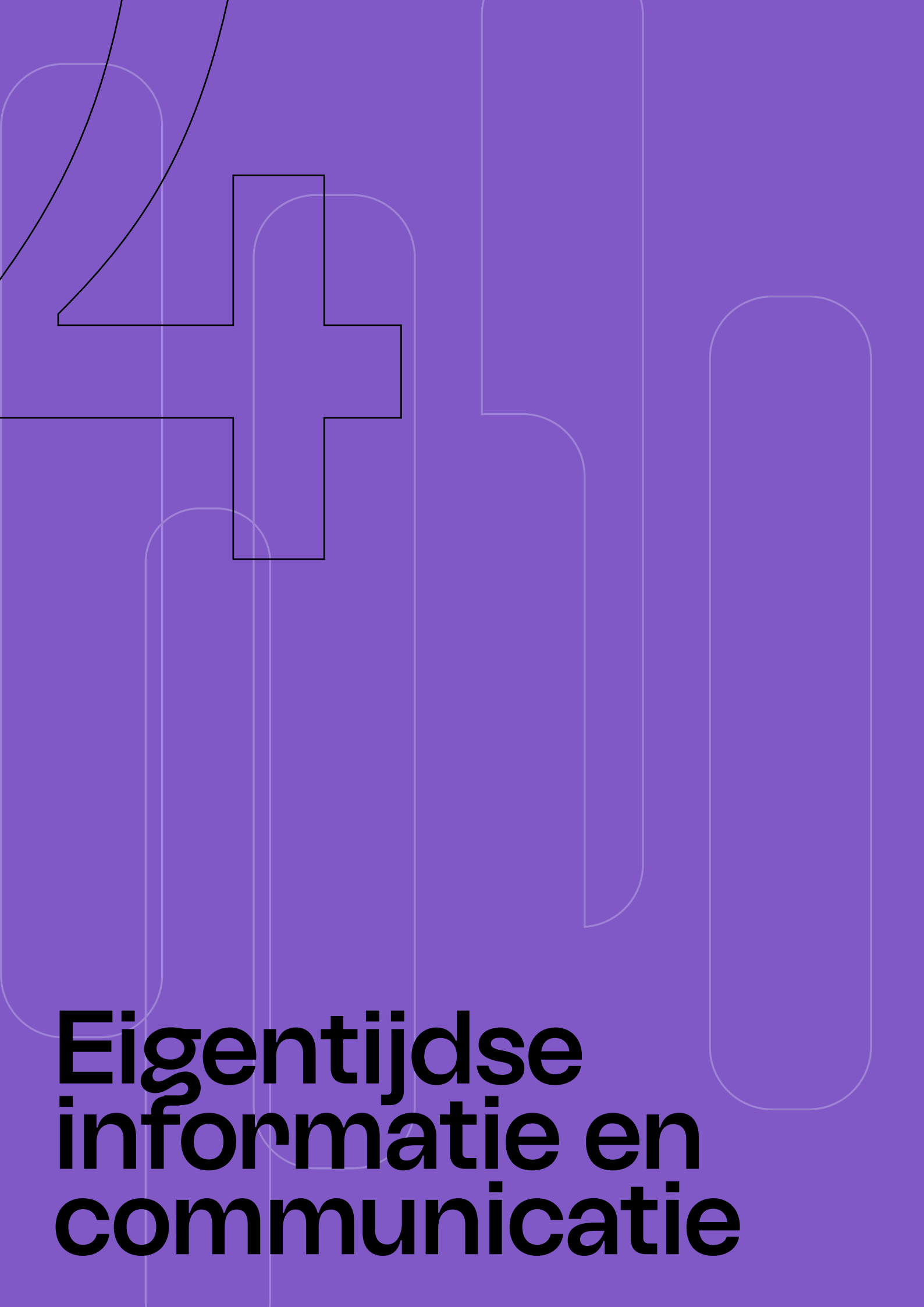
We zijn tevreden als medewerkers een gevoel van vertrouwen en transparantie in een sociaal veilige omgeving ervaren. Binnen teams heerst vertrouwen, waardering en collegialiteit. De organisatie is vitaal en veerkrachtig, waardoor medewerkers langere tijd met energie en toewijding kunnen blijven werken. De gezamenlijke ambitie om krachtig onderwijs te bieden wordt zichtbaar in trots en werkplezier: collega's delen hun expertise, werken schooloverstijgend samen en versterken elkaar. Deze professionele cultuur maakt dat medewerkers vitaal en met overtuiging voor de klas staan, en dat leerlingen profiteren van inspirerend en toekomstgericht onderwijs.

Doelstellingen:

- Schooldirecteuren functioneren aantoonbaar als aanjagers van professionele dialoog, teamontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers. Medewerkers spreken elkaar aan, reflecteren en kunnen feedback geven en ontvangen.

Eigenaarschap en reflectie

- In 2025-2026 voeren alle scholen cyclisch ontwikkelgesprekken, zie doelstelling Goed werkgeverschap.
- In 2026-2027 is een van de thema's in de ontwikkelgesprekken het vergroten van eigenaarschap in professionele ontwikkeling van de medewerkers.
- In 2026 - 2027 werkt 100% van de teams aan hoe leren en reflectie bijdragen aan beter onderwijs. In 100% van de schoolplannen wordt beschreven hoe dit in de school wordt vormgegeven.

The background is a solid purple color. It features several abstract white line drawings. In the upper left, there are curved lines and a stepped, staircase-like shape. To the right of this, there are several vertical, rounded rectangular outlines of varying heights and widths, some of which are partially cut off by the edges of the frame.

**Eigentijdse
informatie en
communicatie**

Why

We willen een eigentijdse, toegankelijke en betrouwbare organisatie zijn.

GelderVeste staat midden in een samenleving waarin informatie realtime beschikbaar is en communicatie grotendeels digitaal verloopt. Om kinderen goed te begeleiden in deze wereld, is het essentieel dat onze professionals beschikken over actuele digitale vaardigheden en dat onze communicatie aansluit bij de verwachtingen van ouders, medewerkers en samenwerkingspartners.

We willen ons profileren als een eigentijdse, toegankelijke en betrouwbare organisatie waar het goed werken en leren is. Groei is geen doel op zich, maar het behoud van onze gezamenlijke omvang stelt ons in staat om duurzaam te werken aan onze onderwijskundige opdracht. Eigentijdse informatie en communicatie zijn cruciaal om deze opdracht te vervullen.

De interne deling van informatie is een gebied met een veel grotere scope. Het gaat om gestructureerde en compliant opslag van data binnen de organisatie. Een deel van die data is hoog risico-privacygevoelige data. Daarnaast gaat het ook over de samenwerkingsvormen die er bestaan rond de data/documenten. Aanvullend aan de technische inrichting van deze omgeving gaat het over de kennis en vaardigheden die medewerkers hebben om doelgericht, tijdbesparend en functioneel om te gaan met de diverse informatie- en communicatiekanalen. GelderVeste wil binnen deze verschillende gebieden voldoen aan alle relevante wettelijke kaders.

How

GelderVeste profileert zichzelf als sterk merk met digitaal bewustzijn en een stevig IBP-beleid.

Om eigentijdse informatie en communicatie op de juiste wijze vorm te geven dient GelderVeste de volgende drie pijlers verder te ontwikkelen:

- Een gezamenlijke sterk-merk strategie.
- Digitaal bewustzijn.
- IBP-beleid dat voldoet aan AVG en Normenkader IBP.

What

We ontwikkelen een merkstrategie, digitaal bewustzijn en IBP-beleid.

01

Gezamenlijke sterk-merk strategie

GelderVeste hecht belang aan het ontwikkelen van een organisatiebrede merkstrategie. Hiertoe krijgen alle scholen dezelfde lay-out voor de websites. Ook wordt ernaar gestreefd dat alle scholen met regelmaat in het lokale nieuws komen. Dit is immers belangrijk voor naamsbekendheid en het werven van leerlingen. Van schooldirecteuren verwachten we dat zij oprechte trots voor de school uitdragen, bijvoorbeeld in sociale media.

Voor bovenstaande is de Waardegedreven Identiteit het uitgangspunt.

02

Digitale fitheid

ICT en digitalisering vormen de ruggengraat van ons onderwijskundig en organisatorisch handelen. Een strategisch ICT-plan vertaalt deze bestuurlijke visie naar concrete doelen, resultaten en projecten.

GelderVeste investeert de komende jaren in het creëren van digitaal bewustzijn. We verwachten van medewerkers dat ze de beschikbare digitale systemen verantwoord en bewust gebruiken. Ook verwachten we van alle medewerkers dat ze digitaal fit zijn op een niveau dat passend is bij de functie en ervaring van de medewerker. Monitoring van het niveau van digitale fitheid zal plaatsvinden in de gesprekkencyclus en middels een tweejaarlijkse onafhankelijke meting.

Bovenstaande betekent dat Gelderveste zich verder zal ontwikkelen op gebied van:

- **Digitaal bewustzijn**
- **Digitale hygiëne**
- **Digitale vaardigheden**
- **Kennismanagement**
- **Digitaal welzijn**

03

IBP-beleid dat voldoet aan AVG en Normenkader IBP

GelderVeste heeft een inhaalslag te maken op het gebied van Informatiebeveiliging en Privacy (IBP). We streven ernaar om in december 2027 te voldoen aan niveau 3 van het Normenkader IBP en onderweg te zijn naar niveau 4. Dit is inzichtelijk in YourSafetyNet, de gebruikte IBP-tooling.

Algemeen tevredenheidsbeeld

We zijn tevreden als GelderVeste in 2027 voldoet aan niveau 3 van het Normenkader IBP en medewerkers meetbaar zijn gegroeid in digitaal bewustzijn.

Doelstellingen

Doelstellingen schooljaar 2025–2026:

Gezamenlijke sterk-merk strategie

- De huisstijl van GelderVeste wordt gestroomlijnd in logo's, e-mailhandtekeningen, etc.
- De websites van de scholen en GelderVeste worden vernieuwd.
- Er wordt beleid t.a.v. social-media opgezet.
- Er wordt een plan van aanpak t.a.v. media-uitingen vanuit scholen besproken.

Digitaal bewustzijn

- In berichten en memo's wordt Digitale Fitheid gepromoot, bekend gemaakt en er worden tips gegeven.
- Er wordt een netwerkgroep van kerngebruikers ICT en ICT-coördinatoren opgezet.
- Het ICT-netwerk wordt technisch aangestuurd en er wordt een ICT-netwerkgroep opgericht.
- IBP-beleid dat voldoet aan AVG en Normenkader IBP
- Het IBP-beleid wordt doorontwikkeld. Aan het einde van het schooljaar vindt er een tussenmeting door Privacy op School plaats.
- Er wordt een SharePointomgeving ingericht die voldoet aan AVG en Normenkader IBP. Bij aanvang van de werkzaamheden is er een nulmeting op compliance aan het Normenkader. Na oplevering volgt er periodieke controle vanuit het volwassenheidsniveau 3 en 4 van het Normenkader.

Doelstellingen schooljaar 2026–2027:

Gezamenlijke sterk-merk strategie

- Media-uitingen vanuit scholen worden in beleid vastgelegd.

Digitaal bewustzijn

- Er wordt scholingsaanbod Digitale fitheid opgezet voor medewerkers.
- De te verwachten vaardigheden en kennis van leerkrachten worden omschreven.
- In berichten en memo's wordt Digitale Fitheid gepromoot, bekend gemaakt en worden er tips gegeven.
- De netwerkgroep met kerngebruikers wordt gecontinueerd.
- De ICT-netwerkgroep wordt gecontinueerd.

IBP-beleid dat voldoet aan AVG en Normenkader IBP

- De SharePoint-omgeving wordt verder ingericht naar gebruikerswensen.
- Volwassenheidsniveau 3 of 4 van het Normenkader IBP wordt bereikt. Dit blijkt uit de voortgang in YourSafetyNet.



**Duurzame
ontwikkeling**

01

Visie en beleid

Why

We nemen verantwoordelijkheid voor een leefbare toekomst.

Het begrip duurzaamheid duiden wij op dezelfde wijze als de Verenigde Naties (VN).

“Duurzame ontwikkeling is de ontwikkeling die aansluit op de behoeften van het heden zonder het vermogen van de toekomstige generaties om in hun eigen behoeften te voorzien in gevaar te brengen”

Duurzame Ontwikkelingsdoelen zijn wereldwijd bekend als de Sustainable Development Goals (SDG's).

GelderVeste staat voor haar maatschappelijke opdracht om onderwijs te verzorgen voor kinderen in de regio zodat zij zich kunnen ontwikkelen tot zelfbewuste burgers. Dit geven we vorm voorbij de grenzen van onze scholen en voorbij ons besef van eindigheid. De aarde en alles wat zij biedt is geen onuitputtelijke bron. Wij nemen als GelderVeste de verantwoordelijkheid voor een leefbare toekomst op de aarde. Binnen GelderVeste richten we ons op leren met oog voor duurzaamheid.

01

Visie en beleid

How

We maken gebruik van de Whole School Approach.

De visie en het beleid op stichtingsniveau wordt uitgewerkt aan de hand van de Whole School Approach (WSA). De WSA gebruikt hiervoor het beeld van een bloem waarin de bloembladen de verbinding geven tussen de verschillende domeinen die weer van invloed zijn op het leren. Dit model voor duurzame ontwikkeling ondersteunt ons om de complexiteit van en de samenhang tussen duurzaamheidsvraagstukken een vaste plek te geven en te verankeren in alle domeinen van hun praktijk. Dit biedt een kader om hier de scholen planmatig mee aan de slag te laten gaan.

Door duurzame ontwikkeling strategisch in te bedden in de scholen en hier acties aan te koppelen ontstaat een nieuwe generatie wereldburgers die duurzaam leeft en bijdraagt aan duurzame ontwikkeling in de praktijk. Huidige en toekomstige generaties leren op school over de natuur, krijgen handelingsperspectieven en vaardigheden aangeleerd en worden zich bewust van de positie van de mens in de wereld. We willen een kritische en zorgende houding, empathie, solidariteit met mensen ver weg, toekomstige generaties, het creatief nadenken over en werken aan lokale en leefwereld nabije oplossingen stimuleren.

We kiezen ervoor om geen apart curriculum te ontwikkelen. Duurzaamheid wordt geïntegreerd binnen burgerschap op alle scholen. Dit stelt de scholen in staat om specifieke thema's aan te bieden en accenten te leggen, passend binnen het generieke beleid en de schoolontwikkeling.



What

We ontwikkelen beleid en richten bedrijfsprocessen optimaal in

Beleidsontwikkeling

Om richting te geven aan het dagelijks handelen en onze doelen op een zorgvuldige en samenhangende manier te bereiken ontwikkelt GelderVeste in 2026 en 2027 visie en beleid voor de domeinen Omgeving en Gebouw en bedrijfsvoering (gereed schooljaar 2026/2027).

Het bloemblad Omgeving draait om het samenwerken met externe partijen in de straat, wijk, gemeente of regio van het gebouw van de school. Denk aan ouders, buurtbewoners, maatschappelijke initiatieven, lokale ondernemers en de gemeente. Naast de samenwerking met diverse partijen rond GelderVeste gaat dit bloemblad ook over de interactie met de fysieke plekken in de omgeving, zoals de wijk of het park om de hoek. Deze plekken kunnen ingezet worden om te leren over duurzame ontwikkeling.

Het bloemblad Gebouw en bedrijfsvoering draait om de fysieke leeromgeving. Hoe kunnen het gebouw en de bedrijfsvoering van GelderVeste bijdragen aan duurzaamheid? Hoe kan het gebouw een inspirerende plek zijn om te leren? Welke keuzes, maatregelen of metingen kun je maken als het gaat om duurzaamheid?

Inrichting bedrijfsprocessen

Door beleid vast te leggen zorgen wij voor duidelijkheid, continuïteit en kwaliteit binnen GelderVeste. Om de doelstellingen op het gebied van Duurzaamheid te bereiken bekijken we ook wat het beleid betekent voor de inrichting van de bedrijfsprocessen.

Betrokkenheid en actieve deelname

De zichtbare duurzame bedrijfsvoering maakt duidelijk dat curriculum, didactiek en bedrijfsvoering met elkaar verbonden zijn middels 'to live what they learn'. Dat wat schooldirecteuren en leerkrachten de leerlingen willen aanleren wordt voorgeleefd en de vormgeving en het gebruik van het gebouw en de inrichting van bedrijfsprocessen maken de ervaring compleet.

We zorgen ervoor dat leerlingen actief en betrokken deelnemen. Leerlinggerichtheid, participatie en samenwerking zijn hierin de leidende principes. Dit realiseren we door te voldoen aan de volgende criteria:

- Het schoolgebouw, het plein en de directe omgeving nodigen uit tot ontdekken
- Stroom van middelen en materialen en de eigen invloed hierop zijn zichtbaar (afvalscheiding, verbruiksmateriaal)
- Het gebouw en de omgeving voorzien in intentioneel leren. Nodigt het gebouw uit tot gezond gedrag, bewegen creativiteit, veiligheid en het zien van waarde van de omgeving?

01

Visie en beleid

What

Cultuur

Door inzet van Ambassadeurs Duurzaamheid, creëren we bewustwording en dialoog over duurzaam zijn en implementeren we initiatieven. Collectieve initiatieven binnen GelderVeste en soms specifiek voor een school. Het belangrijkste doel van de inzet van ambassadeurs, is om de integratie van duurzaamheid binnen GelderVeste een stap verder te helpen, te versnellen, vanuit de organisatie zelf en met een stevig draagvlak van binnenuit. Duurzaamheid wordt een vanzelfsprekendheid, wordt meer meegenomen in alle processen, leidt tot meer bevologenheid bij de collega's. 'Te pas en te onpas' komt duurzaamheid op de agenda.

Team en schooldirecteur versterken hun ontwikkeling in een duurzame schoolcultuur met een actieve en handelingsgerichte houding door aandacht te besteden aan:

- De school deelt de ontwikkeling.
- Duurzaam gedrag is de sociale norm (overbrengen van waarden en kritisch denken). Participatie, gelijkheid, inclusie en omgaan met diversiteit.
- Beleid bestendigt de duurzame en efficiënte ontwikkeling. Beleid vastleggen.

Bedrijfsvoering

Bij het leren over duurzame ontwikkeling bieden het schoolgebouw en de bedrijfsvoering aanknopingspunten voor het onderwijs. Leerlingen leren niet alleen in de klas of uit boekjes maar kunnen direct in hun omgeving meemaken en ondervinden hoe dit in de praktijk werkt. Daarnaast kan het gebruik van het gebouw en de bedrijfsvoering ook voor teamleden, ouders, en de omgeving een plek zijn om leeractiviteiten maar ook waarden zichtbaar te maken.

De school, haar omgeving en de bedrijfsvoering beïnvloeden elkaar en hebben een bepaalde samenhang:

- De school heeft als doel om een gezonde leeromgeving voor leerlingen te bieden.
- Zorg voor mens, zorg voor de aarde en economische prioriteiten zijn synergetisch, niet in strijd met elkaar (verkleinen ecologische voetafdruk).
- Een gezonde leefstijl wordt ondersteund door bedrijfsprocessen (met de fiets i.p.v. de auto, verwarming een graad lager).

Algemeen tevredenheidsbeeld:

We zijn tevreden als GelderVeste aan het eind van schooljaar 2027 een visie en beleid voor de domeinen Omgeving en Gebouw en bedrijfsvoering heeft ontwikkeld en de bedrijfsprocessen hierop heeft ingericht. Ook heeft iedere school dan een Ambassadeur Duurzaamheid die ondersteunt in de implementatie van visie en beleid.

Doelstellingen:

- Voor 1 mei 2026 is er een generieke taakomschrijving voor de Ambassadeur Duurzaamheid gereed.
- Start schooljaar 2026-2027 heeft iedere school een Ambassadeur Duurzaamheid om een bijdrage te leveren aan de implementatie van de visie en de opgave rondom het thema duurzaamheid. Deze is in staat om het onderwerp gevraagd en ongevraagd op de schoolagenda te plaatsen en werkt samen met de leden van het Koersteam en de andere ambassadeurs.
- In 2027-2028 beschrijft iedere school in een paragraaf in het schoolplan de ontwikkelingen rondom duurzaamheid in de school.
- In het vierde kwartaal van 2027 zijn in de scholen de volgende elementen zichtbaar: energieverbruik, energieopwek, waterverbruik, afval en consumptie.
- In schooljaar 2026-2027 wordt Duurzaamheid geconsolideerd in gesprekkencycli tussen Raad van Toezicht, College van Bestuur en schooldirecteuren en wordt het onderdeel van verantwoordingsrapportages.

02

Samenwerkingspartners

Why

Onze scholen hebben een unieke plek in de samenleving.

Onze scholen hebben elk een unieke plek in een wijk, dorp en omgeving. Om optimale ontwikkelkansen en een doorgaande leerlijn te bieden aan ieder kind werken wij samen met onze partners en externe specialisten. Leerlingen en medewerkers leren met en van samenwerkingspartners in de omgeving hoe ze het verschil kunnen maken in de transitie van een niet duurzame naar een duurzame wereld.

How

We investeren in een duurzame relatie.

De samenwerkingspartners zijn terug te vinden op de sociale kaart. De kaart geeft inzicht in de partners met wie we samen werken. Er wordt geïnvesteerd in een duurzame relatie.

What

We stellen criteria op voor samenwerking met partners.

We stellen criteria op om partners te beoordelen en vervolgens focus aan te kunnen brengen die van betekenis zijn voor de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs. Inkoopbeleid brengen we in overeenstemming met ons duurzaamheidsbeleid zodat samenwerkingspartners die een dienst of een product leveren aan GelderVeste hieraan voldoen.

Algemeen tevredenheidsbeeld:

We zijn tevreden als GelderVeste samenwerkt met partners die de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs ondersteunen en deze samenwerking wordt ondersteund door een duurzaam inkoopbeleid.

Doelstellingen:

- Voor aanvang van schooljaar 2027- 2028 hebben we criteria opgesteld om partners te beoordelen en vervolgens focus aan te kunnen brengen die van betekenis zijn voor de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs.
- Voor aanvang van schooljaar 2027-2028 hebben we vanuit de beoordeling relaties geïntensiveerd of beëindigd of zijn we nieuwe relaties aangegaan.
- Samenwerkingspartners die een dienst of een product leveren aan GelderVeste voldoen voor aanvang schooljaar 2027/2028 aan ons inkoop- én duurzaamheidsbeleid.

Slotwoord

Onderwijs van hoge kwaliteit ontstaat niet vanzelf. Het vraagt om visie, sturing en voortdurende aandacht voor leren op alle niveaus van de organisatie. Binnen GelderVeste vormt de combinatie van kennis van leren, hoge verwachtingen, regie in de klas, effectief lesgeven, een veilig en op leren gericht schoolklimaat en focus op eindopbrengsten het fundament waarop wordt gestuurd.

Het bestuur draagt verantwoordelijkheid voor het creëren van een samenhangende, professionele en lerende organisatie waarin schooldirecteuren, teams en leerlingen zich maximaal kunnen ontwikkelen. Wij zetten in op systematische professionalisering, planmatige opvolging van tussenresultaten en continue reflectie, zodat ambitie, onderbouwing en vertrouwen hand in hand gaan.

Door deze koers consequent te volgen, bouwt GelderVeste aan scholen waar iedere leerling de kans krijgt om het beste uit zichzelf te halen en waar elke professional wordt uitgedaagd en ondersteund om excellent onderwijs te bieden. Dit is de kern van onze strategie: een duurzaam en toekomstgericht onderwijs van hoge kwaliteit, gedragen door alle lagen van de organisatie.

