



**Maak je
dromen
waar!**



Inhoud

Voorwoord	5		
Belang en doelen van dit schoolplan	6		
1. Over ons en waar wij voor staan	8	4. Personeelsbeleid	28
1.1. Over ons	10	4.1 Professionalisering en deskundigheidsbevordering	30
1.2. Missie	10	4.2 Teamontwikkeling en samenwerking	30
1.3. Visie op onderwijs en leren	10	4.3 Loopbaanontwikkeling en functioneringsgesprekken	31
1.4. Kernwaarden en onderwijsfilosofie	10	4.4 Werkdruk en welzijn van medewerkers	31
1.5. Identiteit	10	4.5 Feedback door leerlingen	32
1.6. Comenius-speerpunten	12	4.6 Comenius-speerpunten	34
2. Onderwijskundig beleid	14	5. Kwaliteitsbeleid	36
2.1 Onderwijskundig vooruitstrevend	16	5.1 Definitie en invulling kwaliteitszorg	38
2.2 Onderwijsmethoden en pedagogische aanpak	16	5.2 Evaluatie- en monitoringssystemen	38
2.3 Differentiatie en inclusie	16	5.3 PDCA-cyclus	39
2.4 Instructie en evaluatie	17	5.4 Doelstellingen kwaliteitsbeleid	39
2.5 Data-gedreven	17		
2.6 Gerichte feedback	18		
2.7 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)	18	6. Schoolorganisatie en -structuur	40
2.8 ICT en digitalisering	18	6.1 Organigram en verdeling van verantwoordelijkheden	42
2.9 Samenwerking	18	6.2 Interne en externe communicatie	43
2.10 Comenius-speerpunten	20	6.3 Administratieve processen en procedures	43
3. Leerlingenzorg en -begeleiding	24	7. Strategische doelen en actieplannen	44
3.1 Ondersteuningsstructuur	26	7.1 Langetermijndoelen voor 2025-2029	46
3.2 Instroom, doorstroom en ondersteuning	26	7.2 Actieplannen en mijlpalen	47
3.3 Ondersteuningsteam en externe partners	27	7.3 Specifieke projecten en initiatieven	47
3.4 Verzuim en veiligheid	27		
3.5 Samenwerking en betrokkenheid	27		

8. Financieel beleid	48	12. Risico- en crisismanagement	56
8.1 Begroting en financiële planning	49	12.1 Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)	57
8.2 Financiering en subsidies	49	12.2 Preventieve maatregelen en protocollen	57
8.3 Kostenbeheersing en efficiëntie	49	12.3 Crisismanagement en -communicatie	57
8.4 Sponsorbeleid	49		
9. Huisvesting en faciliteiten	50	13. Evaluatie en bijstelling van het schoolplan	58
9.1 Onderhoud en verbetering van schoolgebouwen	51	13.1 Periodieke evaluatie en bijstelling van het schoolplan	59
9.2 Veiligheid en toegankelijkheid	51	13.2 Inbreng van stakeholders (leerlingen, ouders, personeel)	59
9.3 Duurzaamheid en milieubeleid	51	13.3 Rapportage en verantwoording	59
10. Samenwerking en partnerschappen	52	14. Bijlage: Comenius-speerpuntenmatrix	61
10.1 Betrokkenheid van ouders en de gemeenschap	53		
10.2 Samenwerking met andere scholen en onderwijsinstellingen	53		
10.3 Netwerken met lokale en regionale partners	53		
11. Communicatie en PR	54		
11.1 Interne en externe communicatie	55		
11.2 Promotie en profilering van de school	55		
11.3 Gebruik van social media en andere communicatiekanalen	55		



Voorwoord

Beste leerlingen, ouders, collega's en andere betrokkenen,

Graag verwelkom ik u bij Comenius Beroepsonderwijs Capelle. Als directeur van onze school is het mij een waar genoegen om u te begroeten en mee te nemen in onze plannen voor de komende jaren, zoals vastgelegd in dit schoolplan voor 2025-2029.

Onze school heeft een rijke geschiedenis in het bieden van praktijkgericht onderwijs. Daarbij streven we niet alleen naar een goede opleiding, maar ook naar de algehele ontwikkeling van elke leerling. Bij Comenius Beroepsonderwijs Capelle hechten we waarde aan diversiteit en streven we naar een inclusieve omgeving waar iedereen zich welkom voelt.

Ons doel is een leeromgeving te creëren waarin elke leerling wordt uitgedaagd om zijn of haar potentieel te bereiken. Dit doen we door eigentijds onderwijs te bieden dat inspeelt op de behoeften van vandaag én morgen, en waarbij technologie een belangrijke rol speelt. Onze docenten zijn niet alleen deskundig in hun vakgebied, maar ook betrokken bij de ontwikkeling en begeleiding van onze leerlingen.

De komende jaren willen we onze school verder ontwikkelen als een plek waar het streven naar het beste centraal staat, op het gebied van onderwijs, voorzieningen, kwaliteit en personeelsbeleid. We streven naar excellentie door ons continu te verbeteren en te innoveren, zodat we onze leerlingen optimaal voorbereiden op hun toekomst. Dit schoolplan schetst hoe wij dit willen realiseren en waar we onze ambities op richten.

Ik nodig u van harte uit om actief deel te nemen aan ons schoolleven. Samen creëren we een omgeving waarin elke leerling zich ondersteund voelt, wordt gestimuleerd om te groeien en te ontdekken, en wordt klaargestoomd voor succes.

Ik kijk uit naar onze samenwerking in de komende jaren. Laten we samen werken aan een school waar we trots op kunnen zijn.

Met vriendelijke groet,

Ertem Cevik

Directeur

Comenius Beroepsonderwijs Capelle

Belang en doelen van dit schoolplan



Het schoolplan van Comenius Beroepsonderwijs Capelle voor de periode 2025-2029 is een cruciaal document dat onze visie, doelen en strategieën voor de komende jaren vastlegt. Het dient als leidraad voor ons streven naar voortdurende verbetering en het bieden van kwalitatief hoogstaand onderwijs aan al onze leerlingen.

Dit schoolplan heeft verschillende belangrijke doelen:

1. **Richting en focus:** Het schoolplan biedt duidelijkheid over de richting die we als school willen inslaan. Het helpt ons om onze inspanningen te concentreren op de belangrijkste prioriteiten en om gezamenlijke doelen te stellen die ons leiden naar een gemeenschappelijke visie op onderwijskwaliteit en leerling-welzijn.
2. **Kwaliteitsverbetering:** Aangestuurd door dit schoolplan werken we aan voortdurende verbetering van ons onderwijs en onze diensten. We evalueren vervolgens regelmatig onze prestaties, identificeren sterke punten en gebieden die verbetering behoeven. We implementeren effectieve strategieën om de leerervaring van onze leerlingen te verrijken.
3. **Transparantie en verantwoording:** Het schoolplan fungeert als een middel om transparantie te bieden aan alle belanghebbenden, waaronder ouders, leerlingen, personeel en externe partners. Het legt verantwoording af over onze doelstellingen, acties en resultaten en biedt een referentiekader voor evaluatie en feedback.

4. **Inspiratie en betrokkenheid:** Wij willen met dit schoolplan alle betrokkenen inspireren en actief betrekken bij het bereiken van onze gedeelde visie. Door duidelijk te communiceren over onze plannen en ambities, willen we een gemeenschap creëren die gemotiveerd is om samen te werken aan de verdere ontwikkeling van onze school.

Samen bouwen we aan een toekomst waarin Comenius Beroepsonderwijs Capelle blijft gedijen als een centrum van leer en groei. Een school waar elke leerling de kans krijgt om zijn of haar potentieel volledig te benutten.

De Comenius-speerpunten 2025-2029

Comenius Beroepsonderwijs Capelle is één van de scholen van de Comenius scholengroep. Comenius heeft in het eigen koersplan voor de periode 2025-2029 een aantal speerpunten bepaald. De scholen vullen deze speerpunten in, expliciet dan wel impliciet. De expliciete speerpunten worden in de loop van dit schoolplan aan het eind van de betreffende hoofdstukken vermeld. Van de impliciete speerpunten is de adressering in de lopende tekst terug te vinden met behulp van de Comenius-speerpuntenmatrix in de bijlage.

Over ons en waar wij voor staan

Welkom bij Comenius Beroepsonderwijs Capelle, een school voor vmbo-basis en -kader, waar we ook ruimte bieden aan leerlingen met een LWOO-indicatie.

Met ongeveer 600 leerlingen zijn wij een vertrouwd adres voor praktijkgericht onderwijs in Capelle aan den IJssel en omstreken.

In dit hoofdstuk beschrijven wij onze missie en visie; onze kernwaarden en onderwijsfilosofie; onze christelijke identiteit. We eindigen dit hoofdstuk met onze invulling van de desbetreffende Comenius-speerpunten.



1.1 Over ons

Onze school maakt deel uit van de Comenius scholengroep, die onderdeel is van de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in Rotterdam en omgeving (CVO). Dankzij deze samenwerking profiteren wij van een breed netwerk en kunnen we voortdurend blijven inspelen op de veranderende behoeften van onze leerlingen en de maatschappij.

Wij staan voor onderwijs dat verder gaat dan het behalen van diploma's. We bieden onze leerlingen een veilige en stimulerende leeromgeving waarin zij de kans krijgen om hun talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Door een persoonlijke aanpak, een breed aanbod aan beroepsgerichte programma's en een nauwe samenwerking met ouders, bedrijven en andere scholen, bereiden wij onze leerlingen voor op een succesvolle toekomst.

Bij Comenius Beroepsonderwijs Capelle staan de leerlingen centraal. Wij geloven in hun potentieel en willen hen ondersteunen in hun groei, zowel op persoonlijk als op maatschappelijk vlak. We helpen hen om hun maximale potentieel te ontdekken en te ontwikkelen, zodat zij uitgroeien tot verantwoordelijke, zelfstandige individuen die een positieve bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Samen bouwen we aan een school waar iedereen zich welkom voelt en tot zijn recht kan komen.

1.2 Missie

Comenius Beroepsonderwijs Capelle biedt een liefdevolle, verrijkende en toekomstgerichte leeromgeving waarin elke leerling wordt aangemoedigd en ondersteund om zijn of haar volledige potentieel te bereiken. We zijn toegewijd aan het leveren van praktijkgericht onderwijs van hoge kwaliteit, waarbij we niet alleen kennis overbrengen, maar ook vaardigheden en attitudes die essentieel zijn voor succes in de moderne wereld.

1.3 Visie op onderwijs en leren

Onze visie op onderwijs en leren wordt gekenmerkt door innovatie, inclusie en persoonlijke groei. We streven ernaar een omgeving te creëren waarin elk individu wordt uitgedaagd om te leren, te groeien en de eigen talenten te ontdekken. Door gebruik te maken van moderne leermiddelen en technologieën, bereiden we onze leerlingen voor op een dynamische toekomst en helpen wij hen om actieve, betrokken en verantwoordelijke wereldburgers te worden.

1.4 Kernwaarden en onderwijsfilosofie

Onze kernwaarden - **liefdevol, verrijkend en toekomstgericht** - vormen het hart van ons onderwijs en onze gemeenschap. Ze weerspiegelen ons streven naar een warme en ondersteunende leeromgeving waarin respect, begrip en zorg voor elkaar centraal staan. Door het bevorderen van nieuwsgierigheid, creativiteit en persoonlijke ontwikkeling, verrijken wij de leerervaring van elke leerling. We geloven in het belang van het voorbereiden van onze leerlingen op de uitdagingen van morgen, zodat ze vol vertrouwen en enthousiasme hun eigen toekomst kunnen vormgeven.

1.5 Identiteit

Bij Comenius Beroepsonderwijs Capelle zijn we trots op onze christelijke identiteit, die een belangrijke rol speelt in de waarden en tradities die we koesteren. Onze school biedt een open en gastvrije omgeving waarin iedereen, ongeacht culturele achtergrond, geloofsovertuiging of afkomst, van harte welkom is. Onze school besteedt speciale aandacht aan christelijke vieringen en tradities zoals Kerst en Pasen. Deze vieringen vormen belangrijke momenten van bezinning en gemeenschap voor onze leerlingen en medewerkers. Daarnaast bieden we godsdienstlessen aan, waarbij we ruimte bieden voor dialoog en reflectie over verschillende geloofsovertuigingen en levensbeschouwingen.

Een tastbaar voorbeeld van onze inclusieve benadering is onze stilteruimte. Deze ruimte is bedoeld als een oase van rust en bezinning voor iedereen, ongeacht geloofsovertuiging. Hier kunnen leerlingen en medewerkers even tot zichzelf komen, om te reflecteren, te mediteren of simpelweg de stilte te ervaren.

Door deze initiatieven hopen we een inclusieve en respectvolle gemeenschap te vormen waarin diversiteit wordt gevierd en allen zich gewaardeerd voelen voor wie ze zijn.



1.6. Comenius-speerpunten 2025-2029



‘Onze school besteedt aandacht aan de christelijke vieringen en tradities.’ Wij hebben de traditionele christelijke vieringen Kerstmis en Pasen en verzorgen godsdienstlessen. We hebben ook een stilteruimte waar eenieder een moment kan nemen om zich in terug te trekken. Deze stilteruimte staat open voor elke geloofsovertuiging.

‘Onze school is onderdeel van de lokale gemeenschap en draagt daar actief aan bij.’ Ondernemerschap is de rode draad in ons onderwijs. Medewerkers, leerlingen en ouders voelen zich gedeeld eigenaar van de school. Zij voelen zich verantwoordelijk voor elkaar en staan voor elkaar klaar. Iedereen geeft het goede voorbeeld. Iedereen is gastheer- of gastvrouw. Iedereen voelt zich gezien. Er is een stevige samenwerking met de andere (Capelse) vestigingen, ouders, de buurt, het jongerenwerk en het (bedrijven-)netwerk van de school. Door een innovatieve aanpak in deze samenwerkingen zorgen we ervoor dat onze leerlingen voorbereid zijn op de veranderende eisen van de moderne samenleving.

‘Het begrip ‘Identiteit’ wordt bij ons actief gekoppeld aan de burgerschapsopdracht.’

Wij hebben aan elke vakgroep gevraagd om burgerschap terug te laten komen in hun vak. Vanaf volgend jaar hebben wij een burgerschapscoördinator om over de vaksecties heen te kijken en op het gebied van burgerschap de kartrekker te zijn. De identiteit van de leerlingen en van de school is gericht op de praktijk en het volwassenleven. Wij bereiden onze leerlingen heel direct voor op participatie in de maatschappij als bewuste burgers en bieden onderwijs in basisvaardigheden. ‘Burgerschap’ is bij ons dan ook veel minder een apart vak, dan een onderdeel van alle vakken. Burgerschap is ook een belangrijke component van de maatschappelijke stages die wij al vanaf leerjaar 1 organiseren.

‘Onze school is een oefenplaats, we geven onze leerlingen kans op herstel.’ Fouten maken mag, maar er moet wel van geleerd worden: van fouten leren in de lessen, feedback krijgen, normatief en summatief getoetst worden. Het begrip ‘herstel’ is hier ook heel fundamenteel aan de orde, want op de basisschool heeft het advies ‘vmbo’ toch nog steeds het stigma ‘jammer’, zeker als de leerling hard heeft gewerkt. Wij willen ernaar toe dat het niet ‘jammer’ is dat de leerling naar ons moet, maar dat het fijn is dat deze naar ons mag. ‘Wat fijn dat je bij ons mag oefenen om te leren dingen te doen met je handen, creatief te zijn, te oefenen voor vaardigheden waar maatschappelijk grote vraag naar is.’

‘In de schoolregels wordt ook duidelijk welke normen en waarden de school hanteert. Medewerkers, leerlingen en ouders onderschrijven deze regels.’

Onze docenten hebben een voorbeeld-functie en spreken de leerlingen op dezelfde manier aan, zowel positief als corrigerend. Uiteraard zijn er gewoon regels die gehandhaafd moeten worden, maar het gaat pas écht heel goed als dat handhaven eerder onbewust dan bewust is. Dat het gewoon vanzelfsprekend is dat wij ons allemaal aan die regels houden. Daar werken we naartoe.

‘Om de beleving te veranderen, zoeken wij naar manieren om de ruimtes binnen onze vestigingen anders in te richten, zoals een kas in de school / aula.’

We hechten veel waarde aan de beleving van leerlingen op school. Hoewel de huidige inrichting van de school goed is, streven we ernaar de komende jaren verbeteringen aan te brengen in de lokalen. Deze zullen op een meer specifieke manier worden ingericht, waarbij rekening wordt gehouden met toekomstbestendigheid. Daarnaast zal een ruimte worden gecreëerd waar innovatief onderwijs zal worden gegeven en waar leerlingen in aanraking kunnen komen met innovatie in verschillende vakgebieden.

‘Duurzaamheid is zichtbaar in ons curriculum (burgerschapsvorming), we laten ons daarbij inspireren door de ‘sustainable development goals’ van de Verenigde Naties.’

Wij zetten in het hele curriculum sterk in op burgerschapsvaardigheden. Het besef van duurzaamheid en vooral het daar-naar handelen, is daar een integraal onderdeel van. Want conform onze onderwijsfilosofie, gaat het bij ons minder om ‘weten over duurzaamheid’, dan over ‘duurzaamheid DOEN’. Want alleen daar heeft de wereld écht wat aan.

‘In samenwerking met onze omgeving draaien wij jaarlijks projecten waarin de duurzame samenleving centraal staat.’

Ons reparatiecafé, waar buurtbewoners hun apparaten of fietsen kunnen laten repareren, is circulair bij uitstek. Verder doen onze eerstejaars jaarlijks mee met ‘NL doet’ en zijn er regelmatig klussen die onze leerlingen in de omgeving uitvoeren. Bij dit alles geldt: weten over duurzaamheid is zilver, duurzaamheid DOEN is goud.

‘We streven niet alleen een hoger leerrendement na, maar benutten ook kansen voor het bewerkstelligen van een betere leefomgeving voor onze leerlingen en medewerkers’.

In verband met onze focus op ‘burgerschap DOEN’, zetten we niet alleen in op toetsen en cijfers en kennisoverdracht, maar ook sterk op hoe je aan een betere leefomgeving kunt bijdragen. Dat doen wij als onderdeel van het curriculum en met projecten.

Onderwijskundig beleid

Bij Comenius Beroepsonderwijs Capelle streven we naar voortdurende verbetering en innovatie in ons onderwijs, waarbij we ons richten op het bieden van een inspirerende leeromgeving die aansluit bij de behoeften van elke leerling. In dit hoofdstuk beschrijven wij alle aspecten van ons onderwijskundig beleid. We besluiten dit hoofdstuk met onze invulling van de in dit verband relevante Comenius-speerpunten.



2.1 Onderwijskundig vooruitstrevend

Wij zijn een onderwijskundig vooruitstrevende school die zoekt naar een continue verbetering van het curriculum en onderwijsmethoden. Onze ambitie valt samen te vatten in 'vmbo-plús': wij willen leerlingen afleveren die méér kennen en kunnen dan je zou verwachten van een doorsnee vmbo-leerling. Praktisch opgeleide jongeren die weten waar ze heen willen en voelen dat de maatschappij juist op hen en hun praktische kunnen zit te wachten. De komende jaren zullen wij hier een flinke slag in maken, met een deels nieuw team en na een recente wisseling van de wacht in onze schoolleiding. Onze onderwijskundige vooruitstrevendheid kent de volgende te bevorderen aspecten:

- **Leerlinggerichtheid:** Wij geven prioriteit aan de behoeften en verwachtingen van leerlingen, met een focus op hun welzijn en betrokkenheid bij het leerproces.
- **Docentprofessionalisering:** Wij ondersteunen de professionele ontwikkeling van docenten door middel van training, mentoring en een stimulerende werkomgeving.
- **Innovatie:** Wij omarmen innovatieve technologieën en onderwijsmethoden om de leerervaring te verbeteren en leerlingen voor te bereiden op de uitdagingen van de 21e eeuw.
- **Basisvaardigheden:** De komende jaren zullen wij hier binnen ons onderwijs gericht aandacht aan besteden, onder meer door extra focus op de basisvaardigheden binnen de brede onderbouw, in verbinding met de bovenbouw.
- **Feedback en evaluatie:** Wij organiseren regelmatige evaluaties van het onderwijsproces d.m.v. tevredenheidsonderzoeken en verzamelen feedback van leerlingen, ouders en medewerkers om continu te kunnen verbeteren.



2.2 Onderwijsmethoden en pedagogische aanpak

Onze onderwijsmethoden en pedagogische aanpak zijn gericht op actief en betekenisvol leren. We geloven in een gevarieerd palet aan lesmethoden die interactie, samenwerking en zelfstandig leren stimuleren. Door gebruik te maken van moderne educatieve technologieën en innovatieve didactische benaderingen verrijken we de leerervaring van onze leerlingen en vergroten we hun betrokkenheid.

2.3 Differentiatie en inclusie

Differentiatie en inclusie zijn kernprincipes in ons onderwijs. We erkennen en waarderen de diversiteit onder onze leerlingen en streven ernaar om ons onderwijs aan te passen aan individuele behoeften en capaciteiten. Door differentiatie in lesmaterialen, instructiestrategieën en ondersteuningsopties bieden we elke leerling de kans om te groeien en te excelleren, ongeacht achtergrond, niveau of leerstijl. Geen leerling is hetzelfde binnen onze school. Daarom is onze focus op de individuele behoefte van elke leerling die voldoende tijd heeft om te oefenen. Uiteraard na een effectieve instructie, waarin de leerling het eigen tempo bepaalt. Dit moet ertoe leiden dat elke leerling zich de lesstof toe-eigent. Leerlingen die moeite blijven hebben met het lesdoel krijgen Individuele ondersteuning in de vorm van oefeningen, herhalingsopdrachten of bijles.

2.4 Instructie en evaluatie

In het kader van differentiatie past Comenius Beroepsonderwijs Capelle instructie en evaluatie toe om tegemoet te komen aan de verschillende behoeften en leerniveaus van de leerlingen. Wij stimuleren onze docenten om differentiërende instructiemethoden toe te passen die aansluiten bij de diverse behoeften en leerstijlen van individuele leerlingen en klassen. Dit houdt in dat instructie, materiaal, beoordeling en feedback worden aangepast aan het niveau en de behoeften van de leerling. Dit kan inhouden dat verschillende leermiddelen en -methoden worden gebruikt, dan wel dat de complexiteit van de opdrachten aan het niveau van de leerling wordt aangepast.

Toetsanalyses worden toegepast voor toetsen die worden afgenomen op Comenius Beroepsonderwijs Capelle, zodat wij per leerling goed kunnen analyseren waar deze slecht op scoort. Hierdoor kunnen wij gericht de prestatie van de leerling verbeteren. De docenten op Comenius Beroepsonderwijs Capelle wordt in dit verband gevraagd om regelmatig formatieve beoordelingen af te nemen, zoals quizen, exit tickets of klasdiscussies. Deze feedback kan worden gebruikt om de instructie aan te passen en zwakke punten aan te pakken voordat ze zich opstapelen.



2.5 Data-gedreven aanpak

Het behalen van onze ambities en doelen meten we door gebruik te maken van diverse indicatoren en evaluatiemethoden:

- **Leerresultaten monitoren:** We analyseren het slagingspercentage van leerlingen over de afgelopen jaren en evalueren de resultaten van formatieve en voortgangstoetsen om de leerprestaties en groei van elke leerling in kaart te brengen.
- **Feedback verzamelen:** We vragen leraren, ouders en leerlingen regelmatig om hun mening over het onderwijs en de ondersteuning die zij ervaren, zodat we onze lessen en begeleiding kunnen blijven verbeteren.
- **Welzijn volgen:** Het welzijn van leerlingen wordt nauwlettend in de gaten gehouden, aangezien een positieve schoolomgeving en het welbevinden van leerlingen van invloed zijn op hun leerprestaties en motivatie.

Daarnaast monitoren we de voortgang van ons kwaliteitsbeleid via methodische evaluaties:

- **Interne audits:** We voeren regelmatig interne audits uit om te controleren of we voldoen aan onze kwaliteitsnormen en om eventuele verbeterpunten te identificeren.
- **Externe evaluaties:** Samenwerking met externe instanties zorgt voor een objectieve beoordeling van onze onderwijskwaliteit en geeft ons nieuwe inzichten.
- **Klachtenprocedure:** Via een transparante klachtenprocedure luisteren we naar de zorgen van leerlingen, ouders en medewerkers en pakken deze effectief aan.
- **Data-geïnformeerde besluitvorming:** We gebruiken gegevens en statistieken om onderbouwde beslissingen te nemen en de effectiviteit van ons kwaliteitsmanagement te meten.

Deze geïntegreerde aanpak stelt ons in staat om onze onderwijspraktijk continu te verbeteren en aan te passen aan de behoeften van onze leerlingen en de samenleving.

2.6 Gerichte feedback

Ons doel is om een omgeving te bieden die leerlingen motiveert en ondersteunt, zodat ze zich maximaal kunnen ontwikkelen. We willen leerlingen aanmoedigen, uitdagen en begeleiden om hun beste zelf te worden, zowel op school als in hun persoonlijke groei. We streven ernaar dat elke leerling voortgang boekt in zowel het leertraject als persoonlijke groei. Het doel is dat de leerlingen van Comenius Beroepsonderwijs Capelle de waarde van de feedback die ze ontvangen ervaren en in staat zijn om te reflecteren op hun eigen groei.

Om de gewenste resultaten te bereiken, verstrekken de docenten gerichte feedback aan leerlingen over hun werk en leerproces. Deze feedback is positief en constructief, gericht op het benadrukken van zowel sterke punten als gebieden die verbetering behoeven. Daarbij worden verschillende methoden gebruikt, waaronder geschreven opmerkingen, mondelinge besprekingen en feedback van medeleerlingen. Bovendien moedigen de docenten de leerlingen aan om zelfreflectie toe te passen op hun ontwikkeling. Dit gebeurt door middel van regelmatige momenten van leerdoelen evalueren, hun vooruitgang bespreken en nadenken over manieren om hun leerstrategieën te verbeteren.

2.7 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding zijn essentieel voor de toekomstplannen van onze leerlingen. We bieden een gestructureerd LOB-programma dat hen helpt bij het verkennen van hun interesses, talenten en carrièremogelijkheden. Door middel van stages, gastlessen en mentorprogramma's ondersteunen wij hen bij het maken van weloverwogen loopbaankeuzes.

2.8 ICT en digitalisering in het onderwijs

ICT en digitalisering spelen een cruciale rol in ons onderwijs. We integreren steeds meer technologie op een zinvolle manier in het leerproces om interactief leren, samenwerking en zelfstandig onderzoek te bevorderen. Met behulp van digitale tools en platforms bereiden we onze leerlingen voor op een wereld waarin technologie een steeds grotere rol speelt.

2.9 Samenwerking met het bedrijfsleven en stages

Samenwerking met het bedrijfsleven en stages vormt een integraal onderdeel van ons onderwijsprogramma. We versterken onze banden met regionale partners om waardevolle stageplaatsen en leerervaringen te bieden die aansluiten bij de behoeften van de arbeidsmarkt. Door middel van praktijkgerichte opdrachten en real-world projecten voorzien we onze leerlingen van relevante vaardigheden en ervaringen die hen voorbereiden op een succesvolle toekomst. Een belangrijke rol daarin spelen ook de jaarlijkse bedrijvendagen waar onze leerlingen en bedrijven elkaar ontmoeten.





2.10 Comenius-speerpunten 2025-2029



‘Ons toekomstgericht onderwijs begint bij brede ontwikkeling.’

Dit gaat over de brede onderbouw die wij op het gebied van techniek, media, dienstverlening en productie bieden. Wij laten de leerlingen zich in die profielen zo breed mogelijk oriënteren. Dat leidt tot een beter doorleefde en overwogen keuze voor hun vervolgonderwijs of arbeidspraktijk.

‘Wij zetten in op talentontwikkeling en menswording van leerlingen.’

& -

‘Wij zetten in op contextrijk onderwijs: kennis, houding en vaardigheden worden in een betekenisvolle context aangeboden.’ Wij willen leerlingen veel meer geven dan alleen het onderwijs. Het gaat ook om de houding van respect en vriendelijkheid die ze zich eigen moeten maken. Ook die houding is een vaardigheid. Een andere vaardigheid is dat ze zich respectvol en vriendelijk staande houden in de maatschappij, ook daarvoor willen wij ze klaarstellen. Als docent ben je daarbij veel meer dan een juf of meester, je bent ook een diëtist, psycholoog, sociaal werker. In onze school word je breed opgevoed, waarbij je handvaten krijgt om niet alleen jouw kennis en kunde in te zetten in de maatschappij, maar ook een positieve bijdrage aan die maatschappij te leveren. Je weet wat het betekent om voor een ander klaar te staan. Wij zijn wat dat betreft een mini-maatschappij waarin je wordt voorbereid op de toekomst. In die zin is burgerschap een integraal element van al onze lessen en activiteiten.

‘Op onze school behaal je een diploma en ben je toegerust voor de volgende stap richting vervolgonderwijs en maatschappij.’

Onderwijs is heel belangrijk en daar hoort bij dat je een diploma haalt. Maar daar stopt het niet mee. Wij maken onze leerlingen al in een vroeg stadium bekend met wat hierna komt. Dat maakt ons een brede onderbouw waarin ze heel veel ervaring opdoen in ambacht en burgerschap. De leerling krijgt zoveel tools in de rugzak, dat deze handvaten heeft om na het diploma goed in de maatschappij te functioneren. Wij willen ‘plús-leerlingen’ afleveren, zodat ze bijvoorbeeld op een vervolgopleiding als het Grafisch Lyceum zeggen: ‘jij kunt al met Adobe werken, wat tof!’. Wat dat betreft is het diploma het startpunt. En het minimum, want die rugzak geeft de meerwaarde.

‘Wij creëren een omgeving waar leerlingen zich veilig voelen en waar zij zich verantwoordelijk voor voelen.’

Het is al veilig bij ons in de klas, maar het kan altijd beter en steeds zijn er nieuwe uitdagingen. Daarom zetten wij sterk in op de professionalisering van de docenten in het creëren van een veilig leer-klimaat voor de leerlingen. Dat is een voortgaand proces, want de wereld verandert om ons heen. Wij geven de docent handvaten om binnen die verandering steeds de veiligheid te organiseren, helpen elkaar daarbij met intervisie.



‘Wij verbinden ons onderwijs concreet en toetsbaar aan de samenleving.’

Wij voeren niet alleen het gesprek met elkaar over dit onderwerp, maar zetten ook sterk in op maatschappelijke stages. Dan wordt de bijdrage van de leerling aan de maatschappij tastbaar en voelbaar – en ook hoe goed het voelt om die bijdrage te leveren. Dat komt omdat onze leerlingen vanuit hun opleiding echt tastbaar iets doen voor de ander, heel concreet.

‘Wij verzamelen data om de voortgang van leerlingen te meten en hiaten in het onderwijsproces te identificeren.’

Analyseren is heel belangrijk om je vak beter neer te zetten, maar ook om het niveau van de leerlingen te verhogen. Wij gebruiken onze instrumenten om bespreekbaar te maken waar ons leerrendement zit: hoe kunnen we ervoor zorgen dat leerlingen hogere cijfers halen? De komende jaren zetten wij erop in dat de vaksecties zelf in hogere mate deze verantwoordelijkheid nemen door zelf na de afname van de toets de cijfers te analyseren en daarin als collega's met elkaar open in gesprek gaan. Waar komen de verschillen tussen de klassen vandaan en hoe kunnen wij samen aan de slag om die verschillen te verkleinen? Een goede collegialiteit geeft de daarvoor benodigde veiligheid, inclusief de cultuur dat fouten maken mag – zolang je ervan leert en er het gesprek met elkaar mee aangaat. Geen afrekencultuur, maar een samenwerkingscultuur met 'feed forward' in plaats van feedback. Hier gaan wij de komende vier jaar verder aan werken.

‘We hebben een duidelijk ondersteuningsprofiel.’

Wij hebben met ingang van het schooljaar 2023-2024 een nieuw ondersteuningsprofiel neergezet met een heldere en duidelijke lijn. Dit zullen wij de komende jaren gaan borgen.

‘Onze school heeft een LOB-programma waarbij leerlingen zicht krijgen op eigen mogelijkheden en deze kunnen relateren aan toekomstige werkelden en opleidingen.’

Wij hebben een toekomstgericht LOB-beleid, waarbij de leerlingen elk jaar een stukje coaching krijgen door hun mentor. In het tweede jaar wordt de coaching uitgebreid met een eendags-stage, in leerjaar 3 met een stage bij een bedrijf en in leerjaar 4 met een voorbereiding op het mbo.

‘We betrekken bedrijven uit de omgeving bij het onderwijs.’

We gaan de komende periode meer projectmatig werken, waarbij wij bijvoorbeeld bedrijven vragen om onze leerlingen in te zetten voor een reclamecampagne of een flyer voor de lokale patatboer. Of wij vragen een ondernemer om opdrachten, die hier met onze luxe tools en materialen kunnen worden uitgevoerd. We gaan ook inzetten op gastlessen en zijn van plan om bedrijvendagen te organiseren, zodat onze leerlingen zich zo breed mogelijk oriënteren op hun latere werkveld.



‘Wij stellen onze leerlingen in staat om proef te draaien in het vervolgonderwijs, om zo de overstap te vergemakkelijken.’

Dit doen wij nu voor het profiel Techniek, waarbij leerlingen van leerjaar 4 één dag in de week meedraaien bij het TechniekCollege Rotterdam. Wij willen deze werkwijze ook bij de andere profielen introduceren.

‘We zijn bereid ons onderwijs anders in te richten als hiertoe een noodzaak is.’

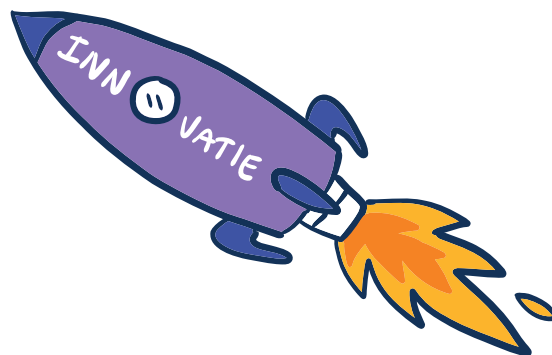
Wij passen ons momenteel aan met bijvoorbeeld vakoverstijgend onderwijs en het meer betrekken van de buitenwereld. Ook zetten wij meer in op wat de maatschappij van nu en morgen nodig heeft in termen van multilevel skills en burgerschap.

‘We streven naar vakoverstijgend onderwijs.’

Het gaat hierbij om steeds weer een goed antwoord te kunnen geven op de vraag ‘waarom heb ik dit nodig?’. Waarom EHBO handig is en waarom het bij een crisis belangrijk is dat je een goed telefoongesprek kunt voeren – iets wat je bij Nederlands leert. Het gaat erom steeds weer de link tussen de verschillende vakken heel concreet te leggen. En die link is wat je er in de praktijk mee kunt. Je krijgt de kennis en vaardigheden niet aangereikt omdat het moet, maar omdat je er wat mee kunt. De bewijslast daarvoor ligt bij ons als docenten.

‘We zoeken naar innovatieve manieren om ons onderwijs te verbeteren.’

Dit willen wij niet alleen inhoudelijk waarmaken, maar is ook nodig om ons in de kijker te spelen bij de leerling. Dat is belangrijk bij de demografische ontwikkeling van terugloop van potentiële leerlingen. Ons innovatieve onderwijs is niet alleen veel minder saai, maar levert ook de ‘plús’ op dat je straks beter bent voorbereid op de toekomst van werk en/of vervolgopleiding.



Leerlingenzorg en -begeleiding

Comenius Beroepsonderwijs Capelle streeft naar een gedegen zorgstructuur waarbinnen elke leerling de benodigde ondersteuning ontvangt om succesvol te kunnen zijn in zijn of haar schoolloopbaan. Met een focus op inclusief onderwijs, bieden we een breed scala aan ondersteuningsmogelijkheden binnen onze schoolgemeenschap. Dit hoofdstuk gaat in op onze ondersteuningsstructuur en -aanpak; ons beleid ten aanzien van verzuim en veiligheid; hoe wij samenwerking en betrokkenheid vormgeven.



3.1 Ondersteuningsstructuur

Onze zorgstructuur begint met een grondige intakeprocedure voor elke nieuwe leerling. Tijdens het intakegesprek kijken wij samen met ouders en de leerling naar de ondersteuningsbehoeften om te beoordelen of wij een passende onderwijsplek kunnen bieden. Bij twijfel bespreken wij de casus in de toelatingscommissie, die kijkt naar de mogelijkheden om aan de behoeften van de leerling te voldoen.

Voor leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben, bieden we basisondersteuning binnen de school. Dit omvat onder andere begeleidingsuren, verlengde of herhaalde instructie, faalangsttraining en ondersteuning door een BPO'er (Basis Psychologische Ondersteuning) bij lees- en rekenproblemen. Ook de mentoren spelen een cruciale rol als eerste aanspreekpunt voor leerlingen en ouders, waarbij zij de ontwikkeling op didactisch en sociaal-emotioneel vlak nauwlettend volgen.

Voor leerlingen met een lwoo-indicatie (leerweg-ondersteunend onderwijs) hebben we aparte klassen in de onderbouw, waarbij de mentor een intensievere rol vervult en we vanaf het begin kijken naar eventuele begeleiding of de opstelling van een ontwikkelingsperspectiefplan (OPP). Dit plan evalueren wij minstens halfjaarlijks in samenwerking met ouders en leerling.

Tot slot is er de balansklas, waarin leerlingen die tegen uitdagingen aanlopen tijdelijk extra hulp krijgen. Gedurende ongeveer acht weken ontvangen zij intensievere begeleiding en ondersteuning, gericht op hun specifieke behoeften. Dit helpt hen om hun evenwicht te hervinden en succesvol verder te gaan in hun reguliere onderwijsprogramma.

3.2 Instroom, doorstroom en ondersteuning

Bij instroom gedurende het schooljaar wordt opnieuw een intakegesprek gehouden om te beoordelen of we de juiste ondersteuning kunnen bieden. Indien nodig overleggen we met de school van herkomst en maken we afspraken over benodigde ondersteuning.

Voor leerlingen waarvoor de basisondersteuning niet voldoende is, bieden we in overleg met ouders extra ondersteuning aan via een OPP. Hierin worden specifieke ondersteuningsbehoeften en uitstroombestemmingen vastgelegd, met regelmatige evaluaties en aanpassingen indien nodig. Onze school beschikt over een ondersteuningsteam dat wekelijks bijeenkomt en waarin ook externe partners kunnen worden betrokken, zoals het Zorg- en Adviesteam (ZAT).



3.3 Ondersteuningsteam en externe partners

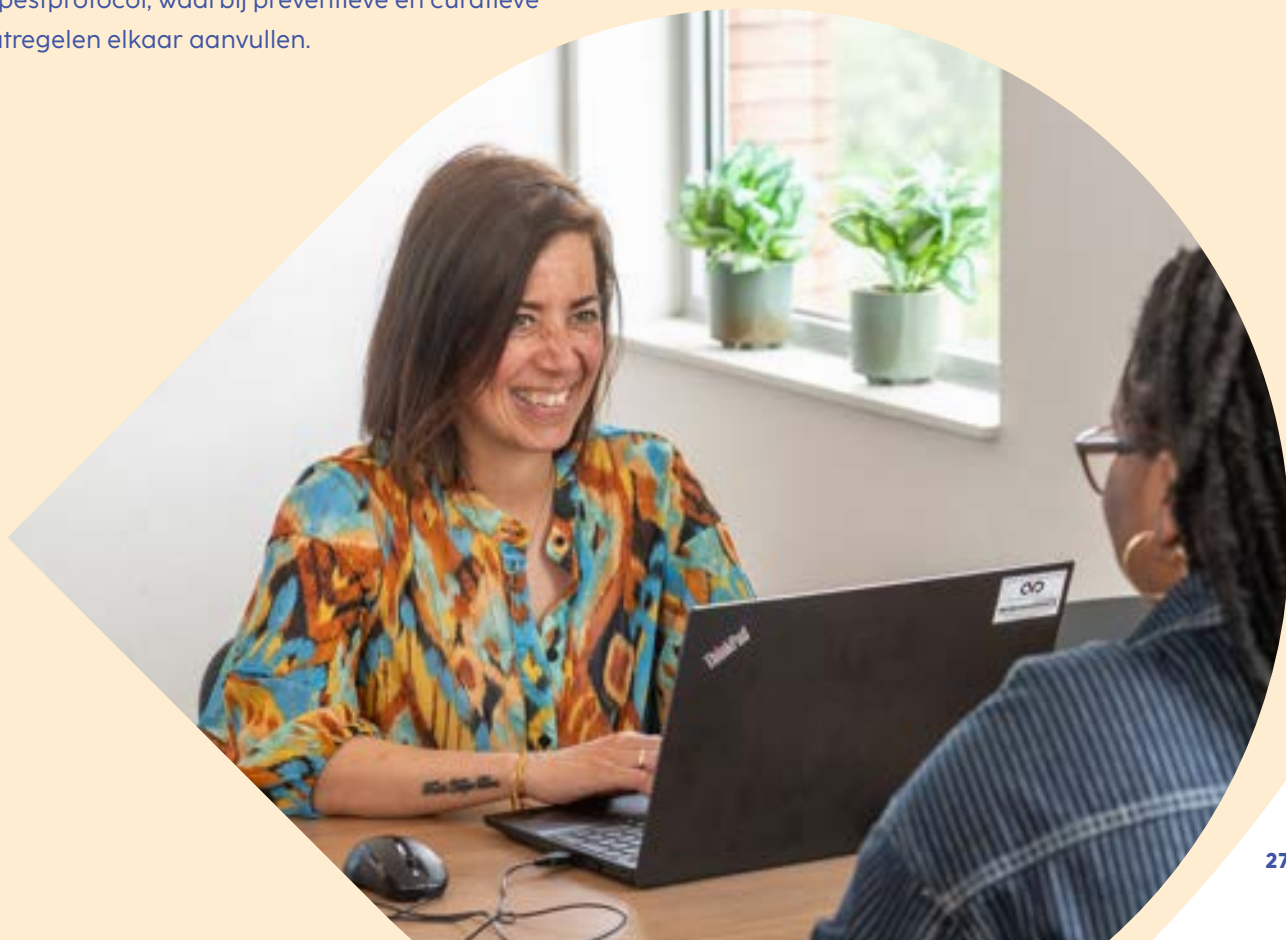
Het ondersteuningsteam van Comenius Beroeps-onderwijs Capelle heeft als voornaamste taak problemen vroegtijdig te signaleren en passende hulp aan leerlingen te bieden. Dit team werkt handelingsgericht en is verantwoordelijk voor preventieve leerlingenzorg en het waarborgen van een veilig schoolklimaat. Binnen het ZAT, dat eens in de zes weken samenkomt, worden complexere casussen besproken waarbij ook externe zorgpartners betrokken kunnen zijn.

3.4 Verzuim en veiligheid

Onze school hanteert een strikte verzuimregistratie en -aanpak, waarbij de verzuimcoördinator contact houdt met ouders en verantwoordelijk is voor meldingen bij leerplichtinstanties. Een veilig schoolklimaat is essentieel, waarbij naast fysieke veiligheid er ook veel aandacht is voor mentaal welzijn. Pestgedrag pakken wij actief aan volgens ons pestprotocol, waarbij preventieve en curatieve maatregelen elkaar aanvullen.

3.5 Samenwerking en betrokkenheid

We streven naar nauwe samenwerking met ouders, externe hulpverleners en het samenwerkingsverband om de ondersteuningsbehoefte van onze leerlingen zo goed mogelijk te vervullen. Door regelmatig overleg en evaluatie van onze ondersteuningsaanpakken, blijven we ons onderwijs continu verbeteren en afstemmen op de behoeften van elke individuele leerling.





Personeelsbeleid

Comenius Beroepsonderwijs Capelle hecht veel waarde aan de professionele ontwikkeling van het personeel. Wij geloven dat continue deskundigheidsbevordering essentieel is om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en te verbeteren. Daarom investeren we actief in de groei en ontwikkeling van onze medewerkers door middel van diverse professionaliseringsactiviteiten. In dit hoofdstuk gaan wij in op de verschillende aspecten van ons personeelsbeleid. Aan het eind van dit hoofdstuk geven wij onze invulling van de Comenius-speerpunten die in dit verband relevant zijn.



4.1 Professionalisering en deskundigheidsbevordering

Onze professionaliseringsaanpak omvat zowel formele trainingen als informele leerprocessen. Jaarlijks stellen wij een professioneel ontwikkelingsplan op, waarin de individuele leerbehoeften van docenten en ondersteunend personeel worden geïdentificeerd. Hierbij houden wij rekening met nieuwe onderwijsmethoden, pedagogische benaderingen en vakspecifieke kennis.

Formele professionaliseringsactiviteiten omvatten workshops, cursussen en trainingen georganiseerd door externe partners en onderwijsnetwerken. Deze zijn gericht op actuele onderwijsthema's, didactische vaardigheden, omgaan met diversiteit in de klas, gebruik van nieuwe technologieën in het onderwijs. Daarnaast stimuleren we interne kennisdeling door middel van collegiale consultatie, intervisiebijeenkomsten en gezamenlijke lessenseries.

Door een cultuur van voortdurende verbetering te bevorderen, streven we ernaar dat al onze medewerkers zich blijven ontwikkelen en zo hun impact op het onderwijs vergroten.

4.2 Teamontwikkeling en samenwerking

Het succes van ons onderwijs hangt nauw samen met effectieve teamontwikkeling en samenwerking binnen onze schoolgemeenschap. Bij Comenius Beroepsonderwijs Capelle stimuleren we een cultuur waarin samenwerking, collegialiteit en open communicatie centraal staan. De collegiale lesbezoeken spelen hierin een belangrijke rol. Door elkaars lessen bij te wonen, kunnen docenten vakgroep-overstijgend samenwerken en van elkaars ervaringen leren. Deze uitwisseling van kennis en methoden bevordert niet alleen de persoonlijke én professionele groei van de docenten, maar ook de kwaliteit van ons onderwijs, wat direct ten goede komt aan onze leerlingen.

Teamontwikkeling begint met het creëren van een omgeving waarin teams zich ondersteund en gewaardeerd voelen. We organiseren regelmatig teambuildingactiviteiten en gezamenlijke bijeenkomsten om de onderlinge band te versterken en een gezamenlijke visie op ons onderwijs te bevorderen. Daarnaast moedigen we multidisciplinaire samenwerking aan tussen docenten, mentoren, ondersteunend personeel en leden van het managementteam. Dit gebeurt onder meer tijdens vakgroep-overleggen en interdisciplinaire projecten. Een belangrijk aspect van teamontwikkeling is het stimuleren van gedeeld leiderschap. We bieden onze teams de ruimte en ondersteuning om initiatieven te ontplooiën en beslissingen te nemen die bijdragen aan de verbetering van het onderwijs en de schoolcultuur.

Ook streven we naar een evenredige verdeling tussen mannen en vrouwen binnen ons team. Op dit moment constateren we dat er een onevenwichtige verhouding bestaat, waarbij het aandeel vrouwen hoger is dan dat van mannen. Het is ons doel om een meer gebalanceerde samenstelling te realiseren. We zullen hier de komende jaren actief aandacht aan besteden door bij werving en selectie rekening te houden met diversiteit, zonder concessies te doen aan kwaliteit en geschiktheid.

Door continu te investeren in teamontwikkeling, bevorderen wij dat onze medewerkers effectief samenwerken, elkaar inspireren en gezamenlijk streven naar excellentie in het onderwijs dat we bieden.

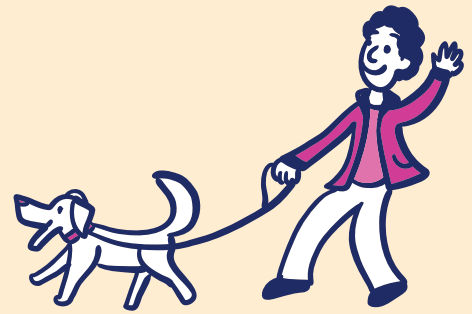


4.3 Loopbaanontwikkeling en functionerings-gesprekken

Bij Comenius Beroepsonderwijs geloven we in het belang van loopbaanontwikkeling als middel om de motivatie, betrokkenheid en professionele groei van onze medewerkers te bevorderen. We bieden ondersteuning en begeleiding aan onze medewerkers bij het plannen en realiseren van hun loopbaanambities.

Comenius Beroepsonderwijs hanteert een gesprekkencyclus die binnen een periode van maximaal 24 maanden plaatsvindt. Deze cyclus bestaat uit drie belangrijke gesprekken: het startgesprek, het ontwikkelgesprek (ook wel functioneringsgesprek genoemd) en het beoordelingsgesprek. Het startgesprek dient om doelen en verwachtingen te formuleren. Tijdens het ontwikkelgesprek evalueren we de voortgang en bespreken we ontwikkelingskansen en -behoeften. Het beoordelingsgesprek richt zich op de uiteindelijke prestaties en resultaten. Deze gestructureerde aanpak zorgt voor voortdurende professionele groei en een open dialoog tussen medewerkers en leidinggevendenden.

Naast deze gesprekkencyclus bieden we loopbaan-coaching aan om medewerkers te helpen bij het verkennen van nieuwe carrièrepaden binnen het onderwijs. Dit omvat begeleiding bij het formuleren van loopbaandoelstellingen, het identificeren van ontwikkelmogelijkheden en het voorbereiden op eventuele volgende stappen. We moedigen onze medewerkers aan om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun professionele ontwikkeling door middel van zelfreflectie, feedback van collega's en deelname aan interne en externe leeractiviteiten. Door loopbaanontwikkeling te integreren in ons personeelsbeleid, stimuleren wij dat onze medewerkers gemotiveerd en geïnspireerd blijven om hun beste zelf te zijn en bij te dragen aan het succes van onze school.



4.4 Werkdruk en welzijn van medewerkers

Het welzijn van onze medewerkers staat centraal in ons personeelsbeleid. We erkennen dat een gezonde werk-privébalans en het verminderen van werkdruk essentieel zijn voor het welzijn en de effectiviteit van onze medewerkers. Om werkdruk te verminderen, monitoren we regelmatig de werklast van onze medewerkers en bespreken we waar nodig mogelijke knelpunten. We zorgen voor een evenwichtige verdeling van taken en verantwoordelijkheden, zodat onze medewerkers optimaal kunnen functioneren. Daarnaast bieden we ondersteuning aan medewerkers die extra hulp nodig hebben bij het beheersen van hun werkdruk. Dit kan variëren van training in timemanagement tot individuele coaching gericht op stressmanagement en veerkracht. Een gezonde werkomgeving bevorderen we door faciliteiten voor ontspanning en welzijn aan te bieden zoals ergonomische werkplekken, pauzevoorzieningen en ondersteuning bij persoonlijke uitdagingen. Door continu aandacht te besteden aan het welzijn van onze medewerkers en proactief te reageren op hun behoeften, bevorderen wij dat zij zich gewaardeerd voelen en met plezier bijdragen aan de doelen van de school.

4.5 Feedback door leerlingen

De leerling ervaart dagelijks de kwaliteit van het onderwijs dat geboden wordt. Dat betekent dat deze goed kan oordelen over de kwaliteit van de docent (uitleg, begeleiding, extra hulp, sfeer, opbouw van de les, gebruik van media), het onderwijsprogramma (inclusief niet-les activiteiten), de mogelijkheden tot extra's, de sfeer en veiligheid in school en de organisatie van het onderwijs (rooster, informatie). Voor een goede kwaliteitsmonitoring is de feedback van de leerling daarom van groot belang en deze feedback wordt in ieder geval op de volgende wijzen gevraagd:

◆ Klankbordgroepen

Minstens één keer per jaar (het streven is twee keer) nodigt de schoolleiding leerlingen uit van de onder-, midden- en bovenbouw voor een gesprek over een aantal thema's. Hoewel de schoolleiding een bepaald thema kan inbrengen ter bespreking, wordt in het gesprek in ieder geval voldoende ruimte geboden om thema's te bespreken die ingebracht worden door de leerlingen zelf. Het verslag van het gesprek (opbrengst met verzoeken, adviezen, tips) wordt vervolgens besproken in het management-team van de school. Ook de leerlingengeleding van de deelraad ontvangt dit verslag. De schoolleiding gaat vervolgens in gesprek met de leerlingengeleding van de deelraad en presenteert daar de reactie op de feedback van de leerlingenraad.



◆ Beoordeling docenten

Leerlingen worden structureel betrokken bij het beoordelen van docenten in het kader van de gesprekkencyclus (feedback middels DOT), promotie of in het geval van nieuwe docenten. Geselecteerde klassen wordt gevraagd om hiervoor (anoniem en individueel) digitale vragenlijsten in te vullen. De schoolleiding zal docenten stimuleren tot het zelf vragen van feedback aan leerlingen als integraal onderdeel van hun functioneren.

◆ Veiligheid en kwaliteitsmeting

Jaarlijks neemt Comenius Beroepsonderwijs Capelle deel aan de kwaliteitsmonitor, waarbij leerlingen in staat gesteld worden om via een landelijke vragenlijst hun school op diverse terreinen te beoordelen. De uitslag van deze monitor wordt door de schoolleiding gepresenteerd op de website www.scholenopdekaart.nl. De resultaten worden door de schoolleiding besproken met de medezeggenschapsraad.





4.6 Comenius-speerpunten 2025-2029



‘Met een goede werkplek en ruimte voor beweging, voeding en ontspanning, verhogen wij het werkgelek en de vitaliteit van de medewerkers.’

Onze medewerkers krijgen eens per maand een gratis lunch, kunnen allemaal een sportabonnement krijgen. Er is onbeperkt fruit in de lerarenkamer en er is een massagestoel om even helemaal de spanning te laten losmaken. Werkgelek zit echter niet alleen in dit soort faciliteiten, het zit ook in het goede gesprek over het verminderen van werkdruk. Immers: ‘Leuk, die massagestoel, maar als je geen tijd hebt om erin te gaan zitten...’ Wij willen onze medewerkers de ruimte geven om hun werk zo te organiseren dat zij tijd hebben voor persoonlijke ontwikkeling en ‘randzaken’ zoals een goed gesprek met elkaar, een vrijdagmiddagborrel, een gezamenlijk georganiseerde culinaire avond. Werkgelek creëer je met elkaar, gefaciliteerd door de werkgever.

‘We verkennen hoe we ook andere professionals kunnen inzetten in het onderwijs.’

Dit doen we door gastdocenten in te vliegen, door excursies naar bedrijven, door samenwerken met de buurt waarbij vakmensen hun kennis inzetten voor de leerlingen. Dat gebeurt nu nog te weinig en willen wij de komende periode intensiveren.

‘We creëren ruimte voor scholen om ander taakbeleid te realiseren.’

Wij denken dat je als medewerker intrinsieke motivatie en affiniteit nodig hebt om taken echt goed uit te voeren. De collega's hebben dit schooljaar daarom voor het eerst een werkverdelingsmodel ingevuld: welke taken passen bij mij en mijn functie? Vervolgens hebben wij dit meegenomen in de verdeling van de taken. Deze werkwijze is niet heel gebruikelijk in het vmbo. Voorheen hadden collega's in hun taakbeleid taken waar ze niet voor hadden gekozen en zelfs niet over waren geïnformeerd. We hebben kritisch gekeken naar de taakverdeling en flink kunnen schrappen. Daarin hebben wij het team meegenomen en heel transparant gecommuniceerd. De collega's zagen ook van elkaar wie welke taak heeft. Dit alles heeft bijgedragen aan een positievere cultuur rondom taakbeleid. Wij zullen dit de komende jaren verder ontwikkelen.

‘Wij zetten vertrouwenspersonen in en creëren gezamenlijk een veilige werkplek.’

Wij hebben vertrouwenspersonen voor zowel leerlingen als collega's. Deze dragen bij aan een positievere werkcultuur.

‘De school is voor medewerkers een prettige plek om te zijn, dit zien we terug in het gebouw en activiteiten die we met elkaar organiseren.’

We gaan het gebouw ‘warmer’ aankleden en gaan de lokalen beter laten ‘uitademen’ welk vak er gegeven wordt. Wij gaan ook meer activiteiten in de informele sfeer organiseren om zo meer binding te creëren.

‘Professionalisering is bij ons allereerst gericht op de behoeften van de leerlingen, in verbinding met de persoonlijke ontwikkel-behoefte van de medewerker.’ Hier

zetten wij met ons taakbeleid op in. Een aantal taken wakkert de professionaliteit aan van de docenten, wat ook ten goede komt aan de leerlingen. Zoals het buddy-systeem om kennis en kunde over te dragen en elkaar te ondersteunen. We leggen ook de focus op het pedagogisch-didactisch klimaat, waardoor de docent meer tools krijgt om zowel de veiligheid te waarborgen, als het eigen werk professioneler uit te voeren.

Bij ‘professionaliseren’ denken we verder dan vakinhoudelijke kennis: het gaat bij ons veel meer over de mate waarin je de connectie met de vmbo-leerling kunt maken. Het is bij uitstek de goede relatie van waaruit kan worden geleerd, met andere woorden het pedagogisch klimaat. Een luisterend oor voor de leerling, de antenne om op te pikken hoe deze in zijn vel zit en bij problemen daar op de juiste manier op weten te reageren.

‘Fouten maken mag en experimenteren wordt aangemoedigd, we gebruiken deze ervaringen om van te leren.’ Wij werken met leskaarten en vakliteratuur

of lesmethoden. Dat is kiezen voor het experiment, waarbij de docenten de leskaarten creëren, kijken wat er het beste – en soms minder goed – werkt en vervolgens de leskaarten verfijnen. Wij moedigen dit experiment aan, inclusief fouten maken en corrigeren.

‘Teamleren en samen leren: medewerkers bespreken en doordenken samen regelmatig problemen en uitdagingen en pakken deze vervolgens aan.’ Dit doen

wij tijdens de organisatiedagen voor onze docenten, masterclasses en CVO-academie activiteiten. Wij leren samen en maken problemen bespreekbaar met elkaar. Wij moedigen de docenten uit om te experimenteren binnen het eigen vak en daarbij verder te kijken dan de eindtermen. Om buiten het curriculum aan de slag te gaan om zo de ‘plús-leerling’ af te kunnen leveren. Met deze extra ruimte spreken wij ons vertrouwen uit in de mensen die hier werken: daadkrachtige docenten die out of the box denken, niet achterover hangen, pro-actief zijn. Die inspelen op wat er gebeurt in de maatschappij. Die fouten durven te maken en daar vervolgens van kunnen leren. Ze weten dat wij als schoolleiding vol achter hen staan.

Kwaliteitsbeleid

Comenius Beroepsonderwijs Capelle heeft de ambitie continu te werken aan het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs. Kwaliteitszorg staat dan ook centraal in alles wat we doen. In dit hoofdstuk beschrijven wij onze definitie en invulling van kwaliteitszorg; onze evaluatie- en monitoringssystemen; de PDCA-cyclus; onze doelstellingen ten aanzien van het kwaliteitsbeleid.



5.1 Definitie en invulling kwaliteitszorg

We omschrijven kwaliteitszorg als het geheel van activiteiten die ondernomen worden om de kwaliteit van de school te onderzoeken, te borgen of te verbeteren en openbaar te maken. Het gaat daarbij zowel om de kwaliteit van de primaire processen, het onderwijsleerproces en de leerlingenzorg, als om de kwaliteit van alle daaraan ondersteunende werkprocessen. Dit kwaliteitsbeleid is een levend document dat regelmatig zal worden herzien en aangepast om te blijven voldoen aan de veranderende behoeften en normen van Comenius Beroepsonderwijs Capelle. Wij zetten daarmee in op een 'kwaliteitscultuur', waaronder wij verstaan: 'een cultuur die alle betrokkenen stimuleert om met elkaar voortdurend aan de gewenste kwaliteit te werken, en het kritische en constructieve gesprek met elkaar daarover te blijven voeren, leidend tot kwaliteitsverbeteringen' (Tweede Kamer der Staten-Generaal, 2017). We streven voortdurend naar het leveren van excellent onderwijs en het verbeteren van onze dienstverlening aan leerlingen, ouders en andere belanghebbenden. Kwaliteitsbewaking en -verbetering zijn daarom integrale onderdelen van ons beleid.



5.2 Evaluatie- en monitoringssystemen

Om de kwaliteit van ons onderwijs te waarborgen en te verbeteren, hanteren we een systematische benadering gebaseerd op evaluatie, monitoring en actieve betrokkenheid van alle stakeholders.

Feedback en tevredenheidsonderzoeken (leerlingen, ouders, personeel)

We hechten veel waarde aan de feedback van onze leerlingen, ouders en personeel. Hun perspectieven zijn essentieel om hun ervaringen te begrijpen en verbeterpunten te identificeren. Daarom voeren we regelmatig tevredenheidsonderzoeken uit onder leerlingen en ouders om hun mening te peilen over verschillende aspecten van ons onderwijs en onze schoolomgeving. De resultaten van deze onderzoeken analyseren wij zorgvuldig en gebruiken wij als basis voor verbeteracties en beleidsaanpassingen. Door open communicatie en transparantie stimuleren we een cultuur waarin feedback wordt gewaardeerd en serieus genomen. Ook het personeel vragen wij regelmatig naar hun mening over werkomstandigheden, professionaliseringsmogelijkheden en ondersteuning door het management. Deze input helpt ons een werkomgeving te creëren waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen en kunnen gedijen.

Externe evaluaties en keurmerken

Nast interne feedback en tevredenheidsonderzoeken hechten we ook waarde aan externe evaluaties en keurmerken als middel om onze prestaties te meten en te vergelijken met externe benchmarks. Externe evaluaties worden uitgevoerd door erkende onderwijsinstanties en inspectiediensten. Deze evaluaties richten zich op verschillende aspecten van ons onderwijs, zoals de kwaliteit van het curriculum, de effectiviteit van onze onderwijsmethoden en de naleving van wettelijke normen en richtlijnen.

5.3 PDCA-cyclus

Centraal in onze kwaliteitszorg staat de PDCA-cyclus. Het PDCA-model heeft een cyclisch karakter, waardoor er continu aandacht voor kwaliteitsverbetering is. Als team gaan we onze ambities, doelen en voornemens evalueren en eventueel bijstellen middels de PDCA-cyclus. Dat wil zeggen dat in de beleidscyclus als afronding een evaluatie van de opbrengst gegeven wordt en, daaraan gekoppeld, aanzetten voor nieuw beleid. Daarbij willen we niet uit het oog verliezen dat we de instrumenten die we inzetten in het kader van kwaliteitszorg, nadrukkelijk beschouwen als instrumenten en niet als doel. Het doel is het verbeteren van het onderwijs en de daaraan gerelateerde processen.

5.4 Doelstellingen kwaliteitsbeleid

Doelstelling 1 – Overzicht hebben van de onderwijsresultaten

Comenius Beroepsonderwijs Capelle wil op alle niveaus overzicht hebben en houden als het gaat om de kwaliteit van het geboden onderwijs. Wij willen zowel intern als extern op een gedegen manier verantwoording kunnen afleggen over de resultaten die wij als school bereiken en dat kan alleen als wij zelf goed weten hoe we er kwalitatief voor staan. Ook willen wij tijdig zicht hebben op onderwijsresultaten die onder de norm dreigen te raken zodat wij ondersteunende maatregelen kunnen treffen.



Doelstelling 2 – Eigenaarschap bij de vaksecties m.b.t. vakwerkplannen

De afgelopen jaren is gebleken dat de gewenste professionele dialoog over de onderwijsresultaten niet vanzelf op gang komt. Daarnaast is er nog niet bij alle vaksecties een gedegen en onderbouw vakwerkplan dat voldoet aan de gestelde kwaliteitsnorm waar wij als school naar streven. Om te zorgen voor kwalitatief onderwijs in de vorm van een doorlopende leerlijn, curriculum en juiste onderbouwing van het onderwijs is het belangrijk dat het gegeven onderwijs ook inhoudelijk goed op papier komt te staan. Het in de kracht zetten van de experts binnen de vaksecties kan bijdragen aan het behalen van deze ambitie.

Doelstelling 3 – Innovaties de school binnenhalen die passen bij de toekomstige maatschappij

Een continu veranderende wereld, diversiteit en eigenheid die steeds belangrijker worden: leerlingen verdienen onderwijs dat bij de tijd is. Innovatief onderwijs bestaat uit drie taken: kennisontwikkeling, persoonsvorming en maatschappelijke toerusting. Hierbij horen vakoverstijgende vaardigheden (creëren, kritisch denken, probleemoplossend vermogen, leervaardigheden en samenwerken) waarbij we leerlingen voorbereiden op de veranderende samenleving. Wij vinden het belangrijk om in te spelen op de innovaties die passen bij de toekomstige (leef)omgeving van onze leerlingen.

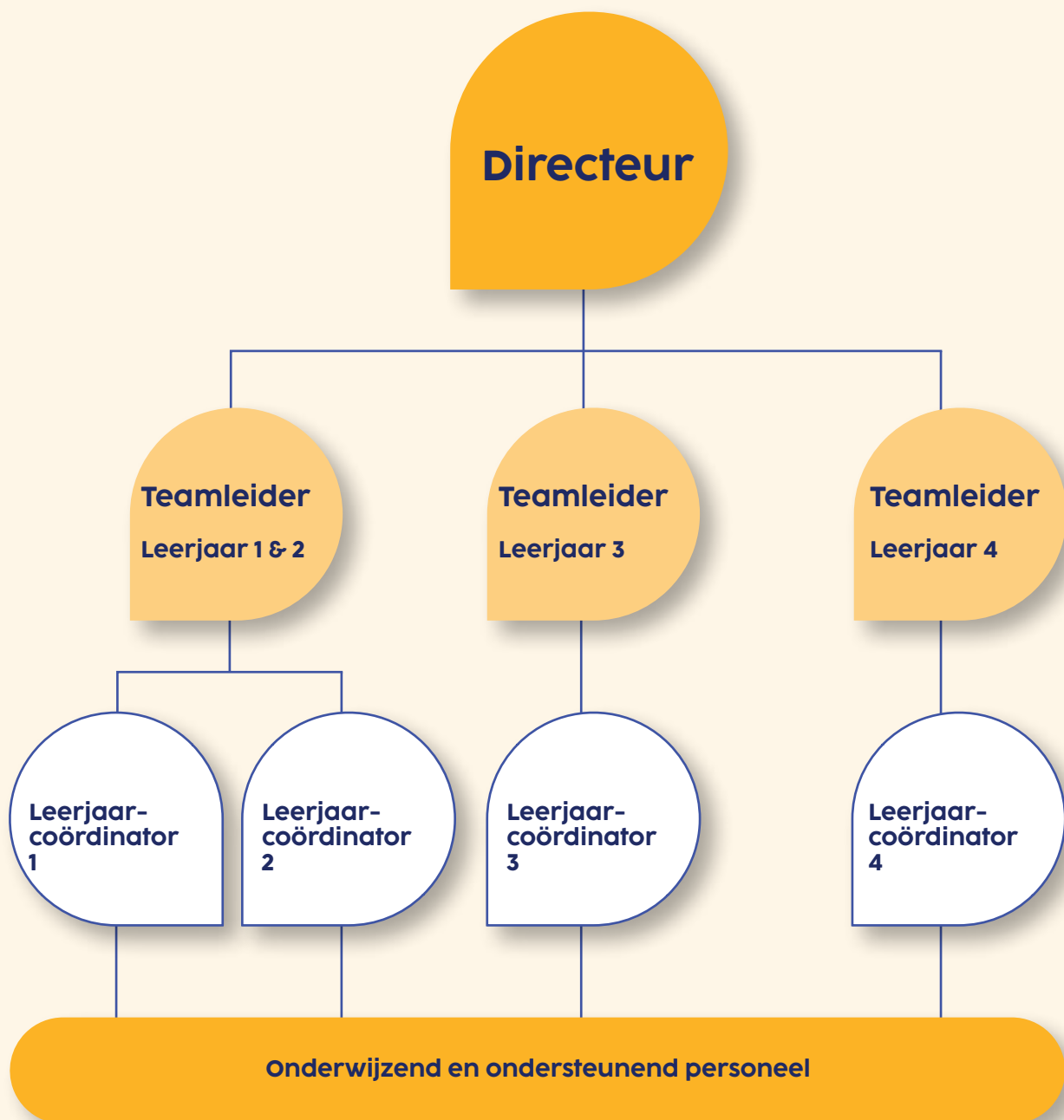
Doelstelling 4 – Meerdere doorlopende leerlijnen naar het mbo ontwikkelen

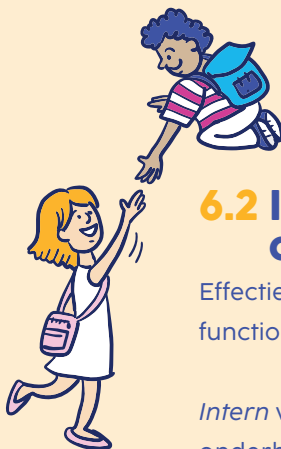
Voor veel van onze leerlingen helpt het om vroeg kennis te maken met het mbo en de praktijk van hun gekozen beroep. Het opstarten van meerdere doorlopende leerlijnen, naast die van Techniek, is een van onze doelstellingen.

School-organisatie en -structuur

Comenius Beroepsonderwijs Capelle is gestructureerd volgens een duidelijk organigram dat de organisatiestructuur en de verdeling van verantwoordelijkheden binnen de school weergeeft. In dit hoofdstuk beschrijven wij ons organigram, gaan wij in op de interne en externe communicatie en sluiten wij af met een beschrijving van de administratieve processen en procedures in onze school.







6.1 Organigram en verdeling van verantwoordelijkheden

Centraal in de structuur van Comenius Beroeps-onderwijs Capelle staat de directeur die verantwoordelijk is voor het algehele beleid, de strategische richting en de dagelijkse leiding van de school.

Direct onder de directeur zijn er drie teamleiders (leerjaar 1&2, leerjaar 3, leerjaar 4), die zowel de leiding hebben over de onderwijskundige en organisatorische aspecten van hun leerjaar/-jaren, als leiding geven aan bepaalde vakgroepen die lesgeven aan verschillende leerjaren.

Naast de teamleiders zijn per leerjaar leerjaar-coördinatoren aangesteld. Zij dragen zorg voor de dagelijkse organisatorische gang van zaken binnen hun specifieke leerjaar en ondersteunen de teamleiders waar nodig. Deze coördinatoren fungeren als eerste aanspreekpunt voor leerlingen, ouders en docenten met betrekking tot zaken als roosters, planningen en andere administratieve aspecten.

6.2 Interne en externe communicatie

Effectieve communicatie vormt de kern van ons functioneren als schoolorganisatie.

Intern worden communicatielijnen zorgvuldig onderhouden tussen de directie, teamleiders, leerjaarcoördinatoren, docenten en ondersteunend personeel. Regelmatige vergaderingen, zowel op schoolniveau als binnen teams en vakgroepen, bieden gelegenheid voor overleg, informatie-uitwisseling en besluitvorming.

Extern onderhouden we met onze maandelijkse nieuwsbrieven en via social media een open communicatie met ouders, leerlingen, andere onderwijsinstellingen en relevante stakeholders in het onderwijsveld. Dit bevordert transparantie, vertrouwen en betrokkenheid bij de ontwikkeling van onze schoolgemeenschap.

6.3 Administratieve processen en procedures

Om een soepele schoolorganisatie te waarborgen, zijn heldere administratieve processen en procedures van essentieel belang. Deze omvatten onder meer:

- **Registratie en dossiervorming:** Het nauwkeurig bijhouden van leerlinggegevens, prestaties en voortgangsrapportages.
- **Roosterplanning:** Het efficiënt plannen van lessen, activiteiten en examens.
- **Financiële administratie:** Het beheren van het budget en financiële transacties conform de geldende richtlijnen.

Strategische doelen en actieplannen

Comenius Beroepsonderwijs Capelle omarmt een toekomst-gerichte benadering die zich richt op brede ontwikkeling en talentontwikkeling binnen het vmbo-basis en -kader onderwijs. Onze strategische doelen en actieplannen zijn ontworpen om onze leerlingen te ondersteunen bij hun persoonlijke groei en hen voor te bereiden op succes in het vervolgonderwijs en de maatschappij. Hieronder worden beschreven de langetermijndoelen voor 2025-2029; de jaarplannen met mijlpalen; specifieke projecten en initiatieven die bijdragen aan onze onderwijsmissie.





7.1 Langetermijndoelen voor 2025-2029

1. **Brede ontwikkeling in Techniek, Zorg & Welzijn, D&P en MVI:** Onze school biedt een rijk gevarieerd onderwijsaanbod in technische, media-, zorg-, dienstverlenende en productieprofielen, waarbij leerlingen zich breed kunnen oriënteren. Dit bevordert een weloverwogen keuze voor vervolgonderwijs of arbeidsmarkt.
2. **Talentontwikkeling en menswording:** We stimuleren talentontwikkeling door middel van contextrijk onderwijs waarin kennis, houding en vaardigheden worden aangeboden binnen betekenisvolle contexten. Daarnaast leggen we de nadruk op het ontwikkelen van een respectvolle en vriendelijke houding als waardevolle vaardigheid in de maatschappij.
3. **Burgerschap en maatschappelijke verantwoordelijkheid:** Burgerschap is een integraal element in al onze lessen en activiteiten. We bereiden leerlingen voor om actief bij te dragen aan de samenleving door middel van concrete maatschappelijke stages en participatie in lokale initiatieven.
4. **Voorbereiding op vervolgonderwijs en arbeidsmarkt:** Naast het behalen van een diploma, rusten we onze leerlingen uit met een brede set aan vaardigheden en ervaringen om succesvol te kunnen functioneren in de maatschappij. We willen 'plús-leerlingen' afleveren die gewaardeerd worden in het vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt.
5. **Innovatielab:** In het in te richten Innovatielab kunnen verschillende vakgroepen samen met leerlingen en docenten experimenteren met innovatie en toekomstgerichte ontwikkelingen.
6. **Praktijkruimte Zorg & Welzijn:** De huidige praktijkruimte wordt gemoderniseerd en toekomstbestendig gemaakt, zodat deze aansluit bij de nieuwste trends en eisen in de zorgsector.
7. **Open Leercentrum (OLC):** Door een Open Leercentrum in te richten, kunnen leerlingen tussen en na de lessen ondersteuning krijgen en zelfstandig aan hun schoolwerk werken in een stimulerende omgeving.
8. **Deelname TechTown:** We zetten ons in voor regionale samenwerking door deel te nemen aan TechTown. Deze samenwerking met regionale partners versterkt ons techniekonderwijs en biedt door de betreffende programma's onze leerlingen meer kansen om hun vaardigheden te ontwikkelen.

7.2 Actieplannen en mijlpalen

- ◆ **Curriculumontwikkeling:** We vernieuwen ons curriculum voortdurend om aan te sluiten bij actuele maatschappelijke en educatieve behoeften. Dit omvat onder andere de integratie van praktijkgerichte vaardigheden en technologische innovaties.
- ◆ **Professionalisering van docenten:** We investeren in de professionele ontwikkeling van docenten, gericht op het versterken van pedagogische en didactische vaardigheden, alsook op het bieden van ondersteuning bij de implementatie van vernieuwd onderwijs.
- ◆ **Uitbreiding van maatschappelijke stages:** We vergroten de betrokkenheid van leerlingen bij de samenleving door uitgebreide maatschappelijke stageprogramma's die concrete bijdrages aan de gemeenschap mogelijk maken.
- ◆ **Data-analyse voor verbetering van leerrendement:** We implementeren systemen voor het verzamelen en analyseren van data om de voortgang van leerlingen te meten, hiaten te identificeren en gerichte interventies te ontwikkelen.

7.3 Specifieke projecten en initiatieven

- ◆ **Innovatie in onderwijsmethoden:** We experimenteren met vakoverstijgend onderwijs en de integratie van nieuwe lesmethoden zoals leskaarten, waarbij docenten gezamenlijk werken aan het ontwikkelen en verfijnen van onderwijsmaterialen.
- ◆ **Samenwerking met bedrijven:** We versterken onze banden met lokale bedrijven door middel van projectmatig onderwijs, gastlessen, bedrijfsbezoeken en bedrijvendagen. Dit biedt leerlingen de kans om zich breed te oriënteren op hun toekomstige werkveld.
- ◆ **Ondersteuningsprofiel en LOB-programma:** We ontwikkelen een duidelijk ondersteuningsprofiel en een toekomstgericht Loopbaan-oriëntatie- en Begeleidingsprogramma (LOB) om leerlingen te ondersteunen bij het verkennen van hun mogelijkheden en voor te bereiden op hun vervolgstappen.





Financieel beleid

Het financieel beleidsplan van Comenius Beroepsonderwijs Capelle biedt een gedetailleerde blauwdruk voor het beheer van middelen en financiële strategieën om de missie en visie van de school te ondersteunen. Hieronder worden de belangrijkste aspecten van ons financieel beleid beschreven, inclusief begroting en financiële planning, financiering en subsidies en kostenbeheersing en efficiëntie.

8.1 Begroting en financiële planning

Onze begroting is opgesteld met een focus op transparantie, verantwoordelijkheid en duurzaamheid. Jaarlijks stellen we een gedetailleerde begroting op waarin alle inkomsten en uitgaven zorgvuldig worden gepland en geanalyseerd. Deze begroting dient als leidraad voor het beheer van onze financiële middelen en helpt ons om onze strategische doelen te realiseren.

- ◆ **Inkomsten:** De inkomsten van onze school bestaan hoofdzakelijk uit bekostiging door de overheid op basis van het aantal ingeschreven leerlingen. Daarnaast genereren we inkomsten uit ouderbijdragen, subsidies, sponsorbijdragen en eventuele eigen activiteiten.
- ◆ **Uitgaven:** Onze uitgaven omvatten onder andere personeelskosten, huisvestingskosten, leermiddelen, ICT-voorzieningen, onderhoud van gebouwen en terreinen, en kosten voor buitenschoolse activiteiten. Deze kosten worden zorgvuldig gemonitord en geëvalueerd om ervoor te zorgen dat ze in lijn zijn met onze onderwijsvisie en doelstellingen.

8.2 Financiering en subsidies

- ◆ **Bekostiging:** Het grootste deel van onze financiering komt vanuit de overheid, op basis van de wettelijke bekostigingsregelingen voor het vmbo-onderwijs. Deze bekostiging is gebaseerd op het aantal leerlingen en speelt een cruciale rol in ons vermogen om kwalitatief hoogwaardig onderwijs aan te bieden.
- ◆ **Subsidies:** Naast bekostiging ontvangen we subsidies van verschillende instanties en fondsen voor specifieke projecten, zoals onderwijsvernieuwing, talentontwikkeling en maatschappelijke initiatieven. We streven ernaar om deze subsidies effectief te benutten om extra waarde toe te voegen aan ons onderwijsaanbod.

8.3 Kostenbeheersing en efficiëntie

- ◆ **Strategisch kostenbeheer:** We hanteren een strategie van kostenbeheersing waarbij we streven naar een optimale inzet van middelen zonder afbreuk te doen aan de kwaliteit van het onderwijs. Dit omvat het regelmatig evalueren van onze uitgavenpatronen, het onderhandelen over contracten met leveranciers en het implementeren van duurzame praktijken om operationele kosten te verlagen.
- ◆ **Efficiëntieverbetering:** We streven voortdurend naar verbetering van de efficiëntie binnen onze organisatie. Dit omvat het gebruik van geautomatiseerde systemen voor administratie en financieel beheer, het optimaliseren van werkprocessen en het bevorderen van kostenbewustzijn onder alle medewerkers.

Ons financieel beleid is ontworpen om de financiële gezondheid van Comenius Beroepsonderwijs Capelle te waarborgen, terwijl we tegelijkertijd streven naar een optimale ondersteuning van onze onderwijsmissie en -visie. Door middel van zorgvuldig budgetbeheer, strategische financiering en efficiënt kostenbeheer streven we naar duurzame groei en excellentie in ons onderwijsaanbod.

8.4 Sponsorbeleid

Comenius is terughoudend in het aanwenden van sponsormiddelen. Twee criteria zijn leidend:

- ◆ Sponsoring moet verenigbaar zijn met onze pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling.
- ◆ De continuïteit van het onderwijs mag niet in gevaar komen doordat op enig moment sponsormiddelen wegvallen.

Comenius volgt het convenant dat het Ministerie van Onderwijs heeft gesloten met de onderwijsorganisaties.



Huisvesting en faciliteiten

Comenius Beroepsonderwijs Capelle streeft naar een optimale huisvesting en hoogwaardige faciliteiten die een veilige, toegankelijke en duurzame leeromgeving ondersteunen. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het onderhoud en verbetering van schoolgebouwen; veiligheid en toegankelijkheid; ons duurzaamheids- en milieubeleid.

9.1 Onderhoud en verbetering van schoolgebouwen

Onze school is gehuisvest in een relatief nieuw gebouw met moderne faciliteiten die zijn ontworpen om een stimulerende leeromgeving te bieden. Regelmatig onderhoud en verbetering van de schoolgebouwen staan centraal in ons beleid.

- **Regelmatig onderhoud:** We voeren regelmatig onderhoud uit om de functionaliteit en veiligheid van onze schoolgebouwen te waarborgen. Dit omvat onder andere inspecties, reparaties en renovaties waar nodig.
- **Toekomstgerichte inrichting:** Met het oog op de toekomst van het onderwijs streven we ernaar om onze praktijkruimten en leslokalen meer toekomstgericht in te richten. Dit om innovatief en eigentijds onderwijs te blijven bieden dat aansluit bij de behoeften van de arbeidsmarkt en maatschappij.

9.2 Veiligheid en toegankelijkheid

Veiligheid en toegankelijkheid zijn essentiële pijlers binnen ons schoolbeleid.

- **Veiligheidsmaatregelen:** We hebben strikte veiligheidsprotocollen en -maatregelen die regelmatig worden geëvalueerd en aangepast aan veranderende omstandigheden. Dit omvat onder andere brandveiligheid, EHBO-voorzieningen en crisismanagement.
- **Toegankelijkheid:** Onze schoolgebouwen zijn ontworpen om toegankelijk te zijn voor alle leerlingen, medewerkers en bezoekers, inclusief voor mensen met fysieke beperkingen. We streven naar een inclusieve omgeving waar iedereen zich welkom voelt en optimaal kan deelnemen aan het onderwijsproces.

9.3 Duurzaamheid en milieubeleid

Duurzaamheid vormt een integraal onderdeel van onze visie op onderwijs en omgeving.

- **Energie-efficiëntie:** We investeren in energie-besparende maatregelen zoals LED-verlichting, zonnepanelen en energiezuinige apparatuur om ons energieverbruik te verminderen en onze ecologische voetafdruk te verkleinen.
- **Afvalbeheer:** We bevorderen actief afvalreductie, -scheiding en -recycling binnen onze school-gemeenschap. Dit omvat educatieve programma's om bewustwording te vergroten en duurzaam gedrag te stimuleren bij leerlingen en medewerkers.
- **Toekomstgerichte praktijkruimten:** De komende jaren zullen we onze praktijkruimten herinrichten met duurzame materialen en met geavanceerde apparatuur voor praktijkgericht onderwijs voor diverse vakgebieden.



Samenwerking en partnerschappen

Comenius Beroepsonderwijs Capelle erkent het belang van samenwerking en partnerschappen om een gezonde leeromgeving te bevorderen en de onderwijskwaliteit te versterken. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de betrokkenheid van ouders en de gemeenschap; samenwerking met andere scholen en onderwijsinstellingen; netwerken met lokale en regionale partners.

10.1 Betrokkenheid van ouders en de gemeenschap

De betrokkenheid van ouders en de bredere gemeenschap is cruciaal voor het succes van onze school.

- ◆ **Ouderbetrokkenheid:** We moedigen actieve deelname van ouders aan bij schoolactiviteiten, ouderavonden en besluitvormingsprocessen. Ouders worden gezien als waardevolle partners in het onderwijsproces van hun kinderen.
- ◆ **Communicatie:** We onderhouden open communicatielijnen met ouders via nieuwsbrieven, ouderportalen en persoonlijke gesprekken. Transparantie en betrokkenheid zijn kernwaarden in onze samenwerking met ouders.
- ◆ **Gemeenschapsactiviteiten:** We organiseren regelmatig evenementen en activiteiten die de betrokkenheid van de bredere gemeenschap bevorderen. Dit omvat bijvoorbeeld open dagen, buurtbijeenkomsten en samenwerkingsprojecten met lokale initiatieven.

10.2 Samenwerking met andere scholen en onderwijsinstellingen

Samenwerking met andere scholen en onderwijsinstellingen verrijkt ons onderwijslandschap.

- ◆ **Regionale samenwerking:** We werken samen met andere vmbo-scholen en mbo-instellingen in de regio. Dit omvat gezamenlijke projecten, uitwisselingsprogramma's voor docenten en leerlingen en curriculumontwikkeling.
- ◆ **Kennisdeling:** We delen best practices en expertise met andere onderwijsinstellingen om ons onderwijs continu te verbeteren. Dit gebeurt onder andere via regionale onderwijsnetwerken en samenwerkingsverbanden.

10.3 Netwerken met lokale en regionale partners

Comenius Beroepsonderwijs Capelle bouwt aan sterke relaties met lokale en regionale partners.

- ◆ **Bedrijven en instellingen:** We werken samen met bedrijven en instellingen in de regio voor gastlessen, stages, excursies en praktijkopdrachten. Dit biedt leerlingen waardevolle praktijkervaring en versterkt hun arbeidsmarktrelevantie.
- ◆ **Culturele partners:** We stimuleren samenwerking met culturele en maatschappelijke organisaties om het onderwijsaanbod te verrijken. Dit omvat bijvoorbeeld samenwerking met musea, theaters en sportverenigingen.
- ◆ **Overheid en gemeente:** We betrekken lokale overheden en gemeentelijke instanties bij ons onderwijsprogramma, bijvoorbeeld door deelname aan educatieve initiatieven en beleidsdiscussies die relevant zijn voor onze schoolgemeenschap.



Communicatie en PR

Comenius Beroepsonderwijs Capelle hecht grote waarde aan effectieve communicatie en PR om transparantie, betrokkenheid en een positieve reputatie te bevorderen. Dit hoofdstuk belicht onze aanpak op het gebied van interne en externe communicatie, promotie en profilering van de school en het gebruik van social media en andere communicatiekanalen.

11.1 Interne en externe communicatie

De interne communicatie binnen onze schoolgemeenschap is essentieel voor een goede samenwerking en informatievoorziening.

- ◆ **Medewerkers:** We faciliteren regelmatige teamvergaderingen en nieuwsbrieven om medewerkers op de hoogte te houden van ontwikkelingen, beleidsveranderingen en belangrijke aankondigingen.
- ◆ **Leerlingen:** Communicatie met leerlingen verloopt via diverse kanalen zoals nieuwsbrieven, social media, het leerlingportaal, klassenbijeenkomsten en directe interactie met mentoren. Hierbij staan openheid en toegankelijkheid centraal.

De externe communicatie richt zich op het informeren en betrekken van ouders, potentiële leerlingen, partners en de bredere gemeenschap.

- ◆ **Ouders:** We communiceren regelmatig met ouders via ouderavonden, nieuwsbrieven, ouderportalen en persoonlijke gesprekken. Hierbij streven we naar duidelijke en tijdige informatievoorziening.
- ◆ **Potentiële leerlingen:** Voorlichtingsbijeenkomsten, open dagen en rondleidingen zijn cruciaal om potentiële leerlingen en hun ouders te informeren over ons onderwijsaanbod en de schoolcultuur.

11.2 Promotie en profilering van de school

Comenius Beroepsonderwijs Capelle positioneert zich actief in de onderwijsmarkt en de lokale gemeenschap.

- ◆ **Marketingmaterialen:** We ontwikkelen promotiemateriaal zoals brochures, flyers en digitale presentaties die de sterke punten en unieke kenmerken van onze school benadrukken.

- ◆ **Evenementen:** Wij nemen deel aan lokale evenementen, beurzen en scholierenmarkten, stellen onze school beschikbaar voor musicals door basisschoolleerlingen en nodigen ouders uit om gebruik te maken van de afdeling Zorg & Welzijn. Hiermee vergroten we de zichtbaarheid van onze school en trekken we potentiële leerlingen aan.
- ◆ **Samenwerking met media:** We onderhouden contacten met lokale media om belangrijke gebeurtenissen, successen en initiatieven van onze school te delen met een breder publiek. Een voorbeeld is de picknicktafel die op zonneenergie telefoons kan opladen, ontwikkeld in samenwerking met een lokaal bedrijf en onder de aandacht gebracht door RTV Rijnmond en diverse kranten.

11.3 Gebruik van social media en andere communicatiekanalen

Moderne communicatiekanalen spelen een cruciale rol in onze strategie.

- ◆ **Social media:** We gebruiken Instagram om nieuws, evenementen, successen en relevante informatie te delen met leerlingen, ouders en de gemeenschap.
- ◆ **Website:** Onze website fungeert als een centrale informatie hub met actuele berichtgeving, schoolinformatie, contactgegevens en praktische documenten voor verschillende doelgroepen.
- ◆ **Digitale nieuwsbrieven:** Periodieke nieuwsbrieven worden verzonden naar ouders, medewerkers en andere belanghebbenden om hen op de hoogte te houden van recente ontwikkelingen en aankomende activiteiten.



Risico- en crisismanagement

Comenius Beroepsonderwijs Capelle erkent het belang van goed risico- en crisismanagement om de veiligheid van leerlingen, medewerkers en de schoolomgeving te waarborgen. In dit hoofdstuk bespreken we onze aanpak op het gebied van risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E); preventieve maatregelen en protocollen; crisismanagement en -communicatie.

12.1 Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

Een systematische benadering van risico-inventarisatie en -evaluatie vormt de basis van ons veiligheidsbeleid.

- ◆ **Periodieke evaluaties:** We voeren regelmatig RI&E uit om potentiële risico's te identificeren, zowel op operationeel niveau als in de fysieke omgeving van de school.
- ◆ **Betrokkenheid van medewerkers:** Onze medewerkers worden actief betrokken bij het identificeren en beoordelen van risico's, waarbij hun expertise en ervaring cruciaal zijn voor een grondige evaluatie.
- ◆ **Documentatie en rapportage:** Gedocumenteerde resultaten van de RI&E worden gebruikt om risico's te prioriteren en strategieën te ontwikkelen voor risicobeheersing.

12.2 Preventieve maatregelen en protocollen

Op basis van de RI&E implementeren we preventieve maatregelen en duidelijke protocollen om risico's te verminderen.

- ◆ **Veiligheidsprotocollen:** We hebben gedetailleerde protocollen voor brandveiligheid, EHBO, toezicht en andere veiligheidsaspecten die regelmatig worden getoetst en geactualiseerd.
- ◆ **Training en educatie:** Medewerkers worden regelmatig getraind in noodprocedures en veiligheidsprotocollen, zodat zij adequaat kunnen reageren in geval van noodsituaties.
- ◆ **Faciliteiten en infrastructuur:** We investeren in moderne faciliteiten en infrastructuur die voldoen aan de hoogste veiligheidsnormen, inclusief toegankelijkheid voor alle gebruikers.

12.3 Crisismanagement en -communicatie

Een effectief crisismanagementplan is essentieel om snel en adequaat te kunnen reageren op noodsituaties.

- ◆ **Crisisteam:** We hebben een multidisciplinair crisisteam samengesteld met duidelijke rollen en verantwoordelijkheden om besluitvorming te stroomlijnen tijdens crisissituaties.
- ◆ **Communicatieprotocol:** We hebben een robuust communicatieprotocol dat voorziet in snelle en accurate communicatie met alle belanghebbenden, inclusief medewerkers, leerlingen, ouders en externe partners.
- ◆ **Oefeningen en simulaties:** We organiseren regelmatig crisisoefeningen en simulaties om de respons en coördinatie van het crisisteam te testen en te verbeteren.

Door middel van een proactieve benadering van risico- en crisismanagement zet Comenius Beroeps-onderwijs Capelle zich in voor een veilige en goed georganiseerde schoolomgeving. We blijven onze processen en protocollen evalueren en verbeteren om te kunnen anticiperen op mogelijke uitdagingen en de veiligheid van onze gemeenschap te waarborgen.



Evaluatie en bijstelling van het schoolplan

Comenius Beroepsonderwijs Capelle hecht veel waarde aan een continue evaluatie en bijstelling van het schoolplan om ervoor te zorgen dat ons onderwijsaanbod blijft aansluiten bij de behoeften van leerlingen, ouders en medewerkers. In dit hoofdstuk bespreken we onze aanpak met betrekking tot de periodieke evaluatie en bijstelling van het schoolplan; de inbreng van stakeholders; de rapportage en verantwoording daarvan.

13.1 Periodieke evaluatie en bijstelling van het schoolplan

- ◆ **Frequentie:** Het schoolplan wordt jaarlijks vertaald in schooljaarplannen en dan tevens geëvalueerd en indien nodig bijgesteld. Deze evaluatiecyclus is gericht op zowel korte- als langetermijndoelen en omvat een grondige analyse van de behaalde resultaten en de voortgang ten opzichte van de gestelde doelen.
- ◆ **Interne evaluatie:** Onze schoolleiding en betrokken teams voeren regelmatig interne evaluaties uit, waarbij ze kijken naar de effectiviteit van onderwijsmethoden, het bereiken van leerdoelen en de algehele schoolprestaties.
- ◆ **Externe input:** Naast interne evaluaties maken we gebruik van externe feedback van stakeholders zoals leerlingen, ouders en externe experts om een beter beeld te krijgen van de schoolprestaties en de behoeften van onze gemeenschap.

13.2 Inbreng van stakeholders

- ◆ **Stakeholderbetrokkenheid:** We stimuleren actief de inbreng van stakeholders bij de evaluatie en bijstelling van het schoolplan. Dit omvat regelmatige bijeenkomsten, enquêtes, focusgroepen en formele consultaties waarbij leerlingen, ouders en medewerkers hun mening kunnen geven over het onderwijsaanbod en de schoolontwikkelingen.
- ◆ **Diversiteit in input:** We streven ernaar om een breed scala aan perspectieven te verzamelen, zodat de belangen en zorgen van alle betrokkenen worden vertegenwoordigd bij het bepalen van de strategische koers van onze school.

13.3 Rapportage en verantwoording

- ◆ **Transparantie:** Na elke evaluatieperiode rapporteren we transparant over de bevindingen en genomen beslissingen aan alle betrokkenen. Deze rapportage omvat een analyse van de behaalde resultaten, de gestelde doelen en eventuele nieuwe initiatieven die zijn geïmplementeerd als onderdeel van de bijstelling van het schoolplan.
- ◆ **Verantwoordingsplicht:** We nemen onze verantwoordingsplicht serieus en stellen onszelf verantwoordelijk voor de realisatie van de strategische doelstellingen die zijn opgenomen in het schoolplan. Dit omvat het uitleggen van de redenering achter beslissingen en het tonen van de impact van onze acties op de schoolgemeenschap.



Bijlage

Comenius- speerpuntenmatrix

Deze matrix verwijst naar waar in dit schoolplan de speerpunten uit het Comenius Koersplan 2025-2029 aandacht krijgen. Waar van toepassing, is het kwaliteitsgebied uit het inspectiekader genoemd. Als dit al bekend is, zijn ook de schooljaren ingevuld waarin wij het beoogde speerpunt willen realiseren.

Koers 25/29

Verbindend
naar de toekomst







Beleidsthema: **Vitaliteit medewerkers**

Speerpunten Vitaliteit	Schoolplan	Kwaliteits- gebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Wij bedienen onze medewerkers op maat met betrekking tot hun ontwikkeling, levensfase, gezondheid en andere persoonlijke aspecten.	Hoofdstuk 4	SKA1	25-26
Wij ontwikkelen ons van een zorgcultuur naar een professionele ondersteuningscultuur.	Hoofdstuk 3	OP2, OP3	25-26
We verbreden onze visie van verzuimmanagement naar gezondheidsmanagement en verzuimpreventie.	Hoofdstuk 4	SKA1	25-26
Met een goede werkplek en ruimte voor beweging, voeding en ontspanning, verhogen wij het werkgeluk en de vitaliteit van de medewerkers.	Hoofdstuk 4	SKA1	25-26
We zijn een fijne werkgever, waarbij de professionele ontwikkeling van de medewerkers is verbonden met hun persoonlijke ontwikkeling.	Hoofdstuk 4	SKA2	25-26
De school is voor medewerkers een prettige plek om te zijn, dit zien we terug in het gebouw en activiteiten die we met elkaar organiseren.	Hoofdstuk 4	SKA1, VS1, VS2	25-26
Er is ruimte voor het delen van lief en leed.	Hoofdstuk 4	SKA1	25-26
Wij zorgen ervoor dat ons functioneren als opleidings-school de vitaliteit van onze organisatie ten goede komt.	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 4	SKA2	26-27

Speerpunten Professionaliteit	Schoolplan	Kwaliteits-gebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Medewerkers richten hun professionele ruimte goed in en worden daarin gefaciliteerd door de school. Er is voor elke medewerker passende begeleiding in het werk.	Hoofdstuk 4	SKA2	25-26
Medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om hun eigen werk vorm te geven en bij te dragen aan de besluitvorming.	Hoofdstuk 4 Hoofdstuk 5	SKA3	25-26
Onze medewerkers staan open voor ontwikkeling en we bevorderen het hun carrièreperspectief.	Hoofdstuk 4	SKA2	25-26
Elke school heeft een gesprekscyclus met de medewerkers en leidinggevendenden over hun loopbaanambities. Iedere medewerker heeft jaarlijks een startgesprek en een eindgesprek, waarbij hij/zij concrete, ambitieuze maar haalbare doelen formuleert binnen de doelen van het schoolplan. We zoomen daarbij in op de fase van de loopbaan en de daarbij behorende ontwikkeling en taakbelasting. Ook verkennen we de kansen en mogelijkheden op de middellange termijn, waarbij de ontwikkeling van de school en het schoolplan leidend zijn.	Hoofdstuk 4	SKA2	25-26
In onze school is er ruimte om ander taakbeleid te realiseren.	Hoofdstuk 4	SKA1	25-26
Bewezen methodes zetten we in voor onderwijsvernieuwing, met als doel dat medewerkers kunnen groeien en dat het onderwijs steeds beter wordt.	Hoofdstuk 2	SKA1, SKA2	25-26
Speerpunten Arbeidsmarkt	Schoolplan	Kwaliteits-gebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Wij hanteren een gerichte arbeidsmarktstrategie.	Hoofdstuk 3 Hoofdstuk 11	SKA1	25-26
We onderzoeken hoe we in een veranderende arbeidsmarkt goed onderwijs kunnen verzorgen.	Hoofdstuk 3 Hoofdstuk 11	SKA1	26-27
We verkennen hoe we ook andere professionals kunnen inzetten in het onderwijs.	Hoofdstuk 3 Hoofdstuk 4 Hoofdstuk 11	SKA1	26-27
We begeleiden startende en zij-instromende docenten via een inductietraject.	Hoofdstuk 3 Hoofdstuk 10	SKA1, SKA2	26-27



Beleidsthema: **Onderwijsfilosofie**

Speerpunten Onderwijs	Schoolplan	Kwaliteits- gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Bij al ons onderwijs hebben wij aandacht voor de basisvaardigheden.	Hoofdstuk 2	OP0, OR2, OP1, OP2, OP3, VS1, VS2, SKA1, SKA2 en SKA3	25-26
Ons toekomstgericht onderwijs begint bij brede ontwikkeling.	Hoofdstuk 2	OP0, OP1, SKA1	25-26
Ons onderwijs kent een samenhangend curriculum.	Hoofdstuk 2	OP0, OP1	25-26
Brugklassen zijn heterogeen van samenstelling.			
De brugperiode duurt minstens 2 jaar.	Hoofdstuk 2	OP2, OR1	25-26
Wij zetten in op de ontschotting van onderwijs. Vanuit onze hoge verwachtingen stellen wij de leerlingen in staat om vakken op een ander niveau te volgen dan de betreffende opleiding. Wij doorbreken klas- en niveaudenken.	Hoofdstuk 2	OP1, OP4, OR1	27-28
Wij zetten in op contextrijk onderwijs: kennis, houding en vaardigheden worden in een betekenisvolle context aangeboden.	Hoofdstuk 2	OP1, OP3	26-27
Wij verbinden ons onderwijs concreet en toetsbaar aan de samenleving.	Hoofdstuk 2	OP1, OR2	26-27
De inrichting van Passend Onderwijs is herleidbaar aan het profiel van de school en biedt leerlingen een plaats waarbij wordt gekeken naar hun mogelijkheden en rekening wordt gehouden met hun ondersteuningsprofiel.	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 3	OP2	25-25
Speerpunten Leerling	Schoolplan	Kwaliteits- gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Wij stemmen ons onderwijsaanbod af op de leerbehoefte van de leerlingen, waarbij wij ook de leerling een verantwoordelijkheid en daarmee eigenaarschap geven: - meebepalen hoe het onderwijs eruit komt te zien; - zelf keuzes maken, ook buiten de kaders van de leerkrachten; - zelf meer bijdragen aan het reilen en zeilen van de school als leer- en leefgemeenschap.	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 3	SKA3	26-27
Wij stimuleren leerlingen vanuit hoge verwachtingen.	Hoofdstuk Hoofdstuk 3	OP3	26-27
Wij zetten in op talentontwikkeling en menswording van leerlingen.	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 3	OP0, OR2, SKA1	25-26

Speerpunten Leerling	Schoolplan	Kwaliteits- gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Op onze school behaal je een diploma en ben je toegerust voor de volgende stap richting vervolgonderwijs en maatschappij.	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 3	OP1, VS2	25-26
Onze leerlingen worden begeleid om gefaseerd meer verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 3	OP2, OP3	25-26
In het rooster zijn keuzemogelijkheden voor leerlingen opgenomen.	Hoofdstuk 2	OP1, OP2	25-26
Mentoren functioneren als coach en helpen hun leerlingen bij het maken van weloverwogen en bewuste keuzes.	Hoofdstuk 3	OP2, OP3	25-26
Elke school kent een gemeenschappelijk normatief kader (wat te doen bij ongewenst gedrag). Het vertrouwen in de leerling is daarbij het uitgangspunt.	Hoofdstuk 3	VS1	25-26
Zo creëren wij een omgeving waar leerlingen zich veilig voelen en waar zij zich verantwoordelijk voor voelen.	Hoofdstuk 3	VS1, VS2	25-26
We geven leerlingen meer inzicht in hun eigen leerproces, onder andere door formatief handelen.	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 3	OP2, OP3	25-26
Leerlingen mogen invloed uitoefenen op beslissingen in de eigen school en leren initiatief en verantwoordelijkheid te nemen, zoals via leerlingenraden.	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 3	SKA3	25-26
Wij vinden de betrokkenheid van ouders een groot goed en bouwen aan een open en hartelijke relatie.	Hoofdstuk 3 Hoofdstuk 10	SKA3	25-26
We onderhouden warme contacten met partners van de school, zoals zorgverleners, jeugd- en jongerenwerk, wijkteams en het vervolgonderwijs. Als het hapert, dan zetten wij ons in om de samenwerking vlot te trekken.	Hoofdstuk 10	SKA3	25-26



Beleidsthema: **Lerende organisatie**

Speerpunten Organisatie	Schoolplan	Kwaliteits- gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Om ons onderwijs te versterken, zien we de ouders en de buurt van de school als onze partners.	Hoofdstuk 10	SKA3	25-26
We werken actief samen met externe partijen om onze leerlingen het beste onderwijs te bieden.	Hoofdstuk 10	OP1, SKA3	25-26
Wij scholen al onze medewerkers in lijn met de principes en praktijk van de lerende organisatie.	Hoofdstuk 4	SKA2	25-26
Professionalisering is ten eerste gericht op de behoeften van de leerlingen, in verbinding met de persoonlijke ontwikkelbehoefte van de medewerker.	Hoofdstuk 4	SKA2	25-26
Bij een lerende organisatie hoort gespreid leiderschap. Leiders herkennen potentieel bij anderen en helpen hen zich te ontwikkelen tot leiders.	Hoofdstuk 4	SKA2	25-26
Leiders leggen sterk de nadruk op het proces van de ontwikkeling van betere manieren van lesgeven die leiden tot een diepgaander leren door de leerlingen.	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 4	OP3, SKA1	26-27
Wij verzamelen data om de voortgang van leerlingen te meten en hiaten in het onderwijsproces te identificeren.	Hoofdstuk 5	OR1, OR2, OP2	25-26
Onze school staat niet op zichzelf: we participeren in netwerken en samenwerkingsverbanden.	Hoofdstuk 10	OP2, SKA3	25-26
Er is in de school een kwaliteitscultuur waar de effectiviteit van het onderwijs periodiek geëvalueerd wordt,	Hoofdstuk 5	SKA2, SKA3	25-26
gekeken wordt of de gewenste impact is gerealiseerd is en zo nodig wordt bijgestuurd.	Hoofdstuk 5 Hoofdstuk 7 Hoofdstuk 13	SKA2	25-26

Speerpunten Mensen	Schoolplan	Kwaliteits- gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
We houden onze gedeelde visie met elkaar actief: niet alleen het tot stand komen van de visie, maar ook het hierop richten van het onderwijs en gezamenlijk regelmatig evalueren.	Hoofdstuk 1 Hoofdstuk 13	SKA1	26-27
Fouten maken mag en experimenteren wordt aangemoedigd, we gebruiken deze ervaringen om van te leren.	Hoofdstuk 5 Hoofdstuk 7	SKA2	26-27
We reflecteren regelmatig, bieden en accepteren hulp bij het werk, stellen ons handelen bij.	Hoofdstuk 5 Hoofdstuk 9	SKA2	26-27
Teamleren en samen leren: medewerkers bespreken en doordenken samen regelmatig problemen en uitdagingen en pakken deze vervolgens aan.	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 5	SKA2	26-27
We werken kennisgedreven, doen vooraf onderzoek, analyseren en delen uitkomsten en nemen gezamenlijk besluiten.	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 5	SKA1, SKA2	26-27



Beleidsthema: **Profilering/positionering**

Speerpunten Positionering	Schoolplan	Kwaliteits- gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
In onze school wordt zichtbaar welk onderwijs wordt aangeboden.	Hoofdstuk 1 Hoofdstuk 11	SKA1	25-26
Onze school is onderdeel van de lokale gemeenschap en dragen daar actief aan bij.	Hoofdstuk 1 Hoofdstuk 10	OR2, SKA3	25-26
Onze school heeft een herkenbaar onderwijsprofiel afgestemd op de behoeften van de doelgroep.	Hoofdstuk 1 Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 3	OP1, OP4	25-26
We hebben een duidelijk ondersteuningsprofiel waarbij we uitgaan van de mogelijkheden van leerlingen en waarbij we ondersteuning bieden als het even niet vanzelf gaat.	Hoofdstuk 3	OP2	25-26



Beleidsthema: Samenwerken in de keten

Speerpunten Extern	Schoolplan	Kwaliteits- gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Onze school werkt samen met het primair onderwijs om:	Hoofdstuk 10	OP1, OP2	25-26
- doorlopende leerlijnen te verbeteren	Hoofdstuk 10	OP1, OP2	26-27
- kansengelijkheid te bevorderen	Hoofdstuk 2	OP2, SKA1	26-27
- achterstanden te verkleinen	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 3	OP2	26-27
- talenten te ondersteunen.	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 3	OP2	26-27
Onze school heeft zicht op hoe de leerlingen het doen in het vervolgonderwijs en stemmen hun onderwijs af op het vervolgonderwijs. Dit met het idee om onze leerlingen beter te begeleiden, maar ook om leerlingen (wellicht) hoger te laten instromen.	Hoofdstuk 3	OP2, SKA3	25-26
Onze school heeft een LOB programma waarbij leerlingen zicht krijgen op eigen mogelijkheden en deze kunnen relateren aan toekomstige werkvelden en opleidingen.	Hoofdstuk 2	OP1, SKA3	26-27
We bieden leerlingen reële kansen en verwijzen zo nodig naar ander onderwijs.	Hoofdstuk 2	OP2	26-27
Onze school werkt samen met het mbo.	Hoofdstuk 10	OP1, SKA3	26-27
Wij zetten mbo-studenten (oud-leerlingen) in voor voorlichting.	Hoofdstuk 10	OP1, SKA3	26-27
We betrekken bedrijven uit de omgeving bij het onderwijs.	Hoofdstuk 10	OP1, SKA3	25-26
Wij stellen onze leerlingen in staat om proef te draaien in het vervolgonderwijs, om zo de overstap te vergemakkelijken.	Hoofdstuk 10	OP1, SKA3	24-25
Speerpunten Onderling	Schoolplan	Kwaliteits- gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Onze scholen werken onderling samen, en zorgen voor een drempelloze verstroming van leerlingen naar andere scholen. Wij verbeteren deze onderlinge samenwerking.	Hoofdstuk 10	OP2	25-26
We stellen een expertiseteam samen van leerlingen die op andere scholen lessen verzorgen.	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 3	OP1, SKA3	26-28



Beleidsthema: **Anders organiseren**

Speerpunten Intern gericht	Schoolplan	Kwaliteits- gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
We hebben zicht op de uitdagingen voor onze school en anticiperen hier vooraf op.	Hoofdstuk 7	SKA1	25-26
We zijn bereid ons onderwijs anders in te richten als dit nodig is.	Hoofdstuk 5	OP1, OP4	26-27
Onze school kan indien nodig onderwijs op afstand verzorgen.	Hoofdstuk 2	OP0, OP4	26-27
Onze school zet digitale methoden in om ons onderwijs minder docentafhankelijk en docentgestuurd te maken.	Hoofdstuk 2	OP0, OP4	28-29
We streven naar vakoverstijgend onderwijs.	Hoofdstuk 2	OP1, OP3	26-27
We bieden leerlingen in het rooster keuzemogelijkheden en maken optimaal gebruik van de ruimte in onderwijstijd.	Hoofdstuk 2	OP1, OP2, OP4	25-26
We zoeken naar innovatieve manieren om ons onderwijs te verbeteren.	Hoofdstuk 2	SKA1	26-27
Wij maken gebruik van adaptieve leerprogramma's die bewezen succesvol zijn.	Hoofdstuk 2	OP0, OP1	26-27
Om de beleving te veranderen, zoeken wij naar manieren om de ruimtes binnen onze school anders in te richten, zoals een kas in de school / aula.	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 7	OP1, OP4	26-27
Speerpunten Extern gericht	Schoolplan	Kwaliteits- gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
We maken gebruik van ons netwerk en laten het leren ook buiten het schoolgebouw plaatsvinden.	Hoofdstuk 10	OP1, SKA3	25-26
We werken lokaal en regionaal samen om oplossingen te genereren voor personeelstekorten.	Hoofdstuk 4 Hoofdstuk 10 Hoofdstuk 11	SKA1	26-27
Wij zetten ons netwerk van bedrijven ook in de school in.	Hoofdstuk 10	OP1, SKA3	26-27
Wij streven zoveel mogelijk naar een praktijkgericht programma.	Hoofdstuk 10	OP1, OR2, SKA3	26-27



Beleidsthema: Duurzaamheid

Speerpunten Denken	Schoolplan	Kwaliteits- gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Er is een gezamenlijke definitie van duurzaamheid voor onze school.	Hoofdstuk 9	OP0, SKA1	26-27
Duurzaamheid is zichtbaar in ons curriculum (burgerschapsvorming), we laten ons daarbij inspireren door de 'sustainable development goals' van de verenigde naties.	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 9	OP0, OP1, OP3	26-27
Wij benoemen duurzaamheid in al onze beleidsstukken.	Hoofdstuk 9	OP0, SKA1	25-26
Wij vinden duurzaamheid niet alleen 'heel belangrijk', maar geven er ook urgentie aan. Daarom stellen wij een 'aanjager duurzaamheid' aan.	Hoofdstuk 9	OP0, OP3, SKA2	27-28
Wij betrekken onze omgeving bij ons streven naar duurzaamheid.	Hoofdstuk 9 Hoofdstuk 10	OP0, OR2, SKA3	26-27
Wij leven onze leerlingen duurzaamheid voor, zijn daarin hun voorbeeld.	Hoofdstuk 9	OP0, OP3, OR2, SKA1	26-27
Duurzame initiatieven van leerlingen/medewerkers worden gestimuleerd.	Hoofdstuk 9	OP0, OP3, SKA2	26-27
Speerpunten Doen	Schoolplan	Kwaliteits- gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Duurzaamheid is zichtbaar in onze gebouwen en de wijze waarop we het onderwijs faciliteren en organiseren.	Hoofdstuk 9 Hoofdstuk 12	OP0, OP1, OR2	26-27
Duurzaamheid is zichtbaar in ons consumptiegedrag we hebben aandacht voor het besparen van voedsel, water & grondstoffen.	Hoofdstuk 9	OP0, OP1, OR2	26-27
In samenwerking met onze omgeving draaien wij jaarlijks projecten waarin de duurzame samenleving centraal staat.	Hoofdstuk 9	OP0, OP1, OR2	26-27
We laten zien dat duurzaamheid een belangrijke factor is bij beslissingen en beleid en dragen er zorg voor dat onze ontwikkelingen tegemoet komen aan wat voor leerlingen in het nu nodig is, zonder dat we daarmee mogelijkheden van toekomstige generaties beperken.	Hoofdstuk 9	OP0, OP1, SKA1	26-27
We streven niet alleen een hoger leerrendement na, maar benutten ook kansen voor het bewerkstelligen van een betere leefomgeving voor onze leerlingen en medewerkers.	Hoofdstuk 3 Hoofdstuk 4 Hoofdstuk 9	SKA1, OR2	26-27



Beleidsthema: **Identiteit**

Speerpunten Identiteit	Schoolplan	Kwaliteits- gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Onze school heeft een eigen identiteit en evalueert deze jaarlijks, met een identiteitscommissie die dat actief bewaakt.	Hoofdstuk 1	SKA1, SKA3	26-27
Onze school werkt in een document uit hoe de christelijke identiteit in de eigen dagelijkse praktijk en beleid tot uitdrukking komt.	Hoofdstuk 1	SKA1, SKA2	26-27
Onze school besteedt aandacht aan de christelijke vieringen en tradities.	Hoofdstuk 1	SKA1, OPO, VS2	24-25
Op onze school is er een actieve dialoog over identiteit, zo bevorderen wij acceptatie.	Hoofdstuk 1	OPO, VS2	25-26
'Identiteit' wordt actief gekoppeld aan de burgerschapsopdracht.	Hoofdstuk 1 Hoofdstuk 2	SKA1, OPO	25-26
Met pc-basisscholen onderhouden wij actief contact en werken wij samen.	Hoofdstuk 10	SKA3	26-27

Speerpunten Levensbeschouwing	Schoolplan	Kwaliteits- gebied/ project	Beoogde realisatie (schooljaren)
Iedere dag wordt met klassen/leerlingen geopend aan de hand van een methode.	Hoofdstuk 1	SKA1, OPO, VS2	25-26
Onze school heeft een programma waarmee we ons ook op andere levensbeschouwingen oriënteren.	Hoofdstuk 1 Hoofdstuk 2	OPO, OP1	24-25
Onze school biedt inspirerend onderwijs en draagt bij aan de levensbeschouwelijke geletterdheid van leerlingen.	Hoofdstuk 1 Hoofdstuk 2	SKA1, OPO, VS2	24-25
In ons onderwijs gebruiken we de dialoog om leerlingen te stimuleren met elkaar in gesprek te gaan en zich te verdiepen in elkaars achtergronden. Zo helpen we verschillen te overbruggen en ontstaat er begrip.	Hoofdstuk 1 Hoofdstuk 2	SKA1, OPO, VS2	24-25
Speerpunten Normen en Waarden	Schoolplan	Kwaliteits- gebied/project	Beoogde realisatie (schooljaren)
In de schoolregels wordt duidelijk welke normen en waarden de school hanteert. Medewerkers, leerlingen en ouders onderschrijven deze regels.	Hoofdstuk 1 Hoofdstuk 4	SKA1, SKA3, VS1, VS2,	25-26
Uit activiteiten in de school blijkt 'omzien naar de ander', om zo de leefwereld van die ander te verbeteren.	Hoofdstuk 2 Hoofdstuk 11	SKA1, OPO, VS2	25-26
Scholen zijn een oefenplaats, we geven onze leerlingen kans op herstel.	Hoofdstuk 3	SKA1, OPO, VS2	25-26

