

A large circular collage of various photographs showing students in a classroom. The photos depict students engaged in different activities: a teacher in a blue vest talking to a group, students looking at a book together, a student holding up a book, two students sitting and talking, a student smiling at the camera, and a group of students working at a desk. The collage is set against a dark blue background.

**Iedere
leerling is
uniek**

Inhoud

1. Inleiding	4	5 Onderwijskundig beleid	34	7 Kwaliteit verantwoorden en verbeteren	60
		5.1 Kerndoelen en referentieniveau	37	7.1 Focus op kwaliteit	62
		5.2 Flexrooster	37	7.2 Visie op kwaliteit	62
2. Kaders & kenmerken	6	5.3 Didactisch model	37	7.3 Cyclisch borgen en verbeteren	65
2.1 Scholengroep Comenius	8	5.4 Lerende organisatie	38	7.4 Implementatie kwaliteitsbeleid	66
2.1.1 Missie	8	5.5 Burgerschap	39	7.5 Bezwaar en beroep	66
2.1.2 Visie	8	5.6 Basisvaardigheden	39		
2.2 Identiteit	8	5.7 Positionering	40		
2.3 Kernwaarden en uitgangspunten CLC-CMC	10	5.7.1 Mavo	40	8 Financieel beleid en bedrijfsvoering	68
2.4 CVO en Comenius	11	5.7.2 Lyceum (havo en vwo)	41	8.1 Financiën	70
		5.7.3 Tweektalig onderwijs (TTO)	41	8.2 Schoolgebouw	70
		5.7.4 Internationalisering	42	8.3 ICT en online leermiddelen	70
3. Strategische thema's en ambities	12	5.8 Ondersteuning en begeleiding	44	8.4 PR en werving	71
3.1 Midden in de samenleving	14	5.9 Examenbureau en –commissie	46	8.5 Duurzaamheid	71
3.2 Onderwijs op maat	16	5.10 Opleidingsschool Rotterdam (OSR)	46		
3.3 Een stimulerende plek om te werken	22				
		6 Personeel	48	Bijlagen	75
4 Context voor beleid	26	6.1 Schoolorganisatie	50	1. Kwaliteitskaart	76
4.1 Maatschappelijke ontwikkelingen	28	6.1.1 Schoolleiding	50	2. Sectieplan	78
4.2 CVO en SSO	30	6.1.2 Mavo & pre-havo	50	3. Comenius- speerpuntenmatrix	81
4.3 Samenwerking met de omgeving	31	6.1.3 Havo en vwo	50		
4.4 Leerlingpopulatie	31	6.1.4. Leren Verbeteren	51		
4.5 Veiligheid	31	6.1.5 Organisatiemodel 2024-2029	52		
4.6 Sponsorbeleid	32	6.1.6 Overlegstructuur managementteam met staf en projectleiders	53		
		6.2 Personeel	54		
		6.3 Ontwikkelbeleid	55		
		6.4 Beoordeling nieuwe collega's	56		
		6.4.1 Beoordelingscriteria	57		
		6.4.2 Leerlingenenquête	57		
		6.4.3 Scheiding begeleiden en beoordelen	57		
		6.5 Ziekteverzuim	57		
		6.6 Medezeggenschap	58		



1. Inleiding

Welkom bij het schoolplan 2025-2029 van het Comenius Lyceum en Mavo in Capelle a/d IJssel, afgekort CLC-CMC. Als gastvrije middelbare school willen wij onze leerlingen een fantastische opleiding en schooltijd bieden. Daarbij brengen we ze niet alleen de nodige kennis en vaardigheden bij, maar leren we ze ook beter om te gaan met een steeds veranderende wereld. In dit schoolplan beschrijven we onze aanpak en doelstellingen voor de komende jaren, zodat wij onze leerlingen het beste onderwijs kunnen blijven bieden.

Op de mavo bieden we 20-80 onderwijs aan, waarbij leerlingen 20% van hun tijd besteden aan project-onderwijs en 80% aan theoretisch onderwijs, zowel binnen als buiten de schoolomgeving. Door te kiezen uit de profielen Art & Culture en Design & Technique krijgen deze leerlingen de kans om hun talenten te ontwikkelen in een realistische leer-omgeving, met stages, projecten en samenwerkingen met externe organisaties.

Op onze school biedt ons flexrooster leerlingen de mogelijkheid om hun leerproces persoonlijk vorm te geven. In plaats van een vast programma voor iedereen, stellen leerlingen deels hun eigen rooster samen, wat hun de flexibiliteit geeft om te focussen op hun eigen interesses en leerdoelen.

Dit systeem zorgt ervoor dat ze niet alleen academische kennis opdoen, maar ook leren zelfstandig keuzes te maken en hun eigen ontwikkeling in handen te nemen. Door deze persoonlijke aanpak kunnen ze zich optimaal voorbereiden op een toekomst waarin flexibiliteit en zelfsturing steeds belangrijker worden.

We zijn ook trots op ons tweetalig onderwijs, waarin leerlingen naast het Nederlands ook in het Engels les krijgen. Dit biedt hun niet alleen een sterke taalbasis, maar geeft ze ook toegang tot internationale kennis en vaardigheden. Door lessen in zowel Nederlands als Engels aan te bieden, ontwikkelen onze leerlingen een breder perspectief op de wereld. Dit tweetalig onderwijs vergroot hun kansen op een internationale carrière en bereidt hen voor op de uitdagingen van een geglobaliseerde samenleving. De academische en hbo-vaardigheden komen in onze tweetalige afdelingen extra aan bod.

Daarnaast zetten wij sterk in op internationalisering. Onze leerlingen krijgen de kans om deel te nemen aan uitwisselingsprogramma's, internationale projecten en studiereizen, waardoor ze hun horizon verbreden en in aanraking komen met diverse culturen en wereldbeelden.

Deze ervaringen helpen hen om meer begrip te ontwikkelen voor verschillende samenlevingen en om zich beter voor te bereiden op een toekomst in een mondiale context.

Kortom, wij bieden een veelzijdige en kwalitatief hoogwaardige onderwijservaring voor al onze leerlingen. Ons toegewijde team van docenten werkt samen in een dynamische omgeving om de beste resultaten te behalen.



(Schoolleiding CLC-CMC boven v.l.n.r. Kirsten van Essen, Henriëtte Steuten en Jerry van Doesburg; onder v.l.n.r. Cornel van Roon, Bas Visser en Rosalijne Kryne)

Leeswijzer

In **hoofdstuk 2** bespreken wij de kenmerken van onze scholen en de kaders van Comenius en CVO waarbinnen wij functioneren. In **hoofdstuk 3** gaan wij in op de onze strategische thema's en ambities. **Hoofdstuk 4** schetst de context voor ons beleid. Ons onderwijskundig beleid komt aan bod in **hoofdstuk 5**. In **hoofdstuk 6** bespreken wij alle aspecten met betrekking tot het personeel. Ons kwaliteitsbeleid komt aan bod in **hoofdstuk 7**, gevolgd door financieel beleid en bedrijfsvoering in **hoofdstuk 8**. In de **bijlage** zijn de kwaliteitskaart, het sectieplan en de Comenius-speerpuntenmatrix te vinden.

Kaders & Kenmerken

In dit hoofdstuk bespreken wij wat ons kenmerkt en binnen welke kaders wij opereren als onderdeel van de scholengroep Comenius, die op zijn beurt weer deel uitmaakt van het CVO.

Na de missie en visie van Comenius, besteden wij aandacht aan onze eigen kernwaarden en uitgangspunten. Tot slot gaan wij nader in op CVO en Comenius.

2.1 Scholengroep Comenius

Comenius Lyceum en Mavo (CLC-CMC) zijn onderdeel van de scholengroep Comenius. De missie en visie van Comenius hebben als basis gediend voor dit schoolplan CLC-CMC. Hieronder staan de missie en visie uit de Koers Comenius (scholengroep) 2025-2029.

2.1.1 Missie

Wij zijn Comenius. Hoe divers onze scholen ook zijn, één ding hebben ze gemeen: een sterk team van gepassioneerde medewerkers die elke dag de ontmoeting tussen leerling en leraar vormgeven. Vanuit onze kernwaarden 'liefdevol, verrijkend en toekomstgericht' bereiden wij de aan ons toevertrouwde jonge mensen voor op hun toekomst als zelfbewuste, kritische en gelukkige burgers. Onze missie is geslaagd als zij een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij van morgen en een betere wereld.

2.1.2 Visie

Wij bieden onderwijs waarin leerlingen betrokken worden om mede vorm te geven aan hun onderwijs-pad. Dat doen wij midden in de maatschappij van nu: kleurrijk en pluriform. Wij werken vanuit onze open christelijke identiteit en onze drie kernwaarden.

Onze sterke en saamhorige teams dragen deze visie uit in hun dagelijkse onderwijspraktijk, waarbij ze zich richten op de persoonlijke behoeften van onze leerlingen. Vanuit onze besturingsfilosofie gaan we voor sterke vestigingen met een eigen gezicht. We willen gezamenlijk een leergemeenschap midden in de maatschappij zijn, met kenmerken van een lerende organisatie.

Dit betekent dat we samenwerken aan onze doelen, een onderzoekende en open houding hebben en planmatig werken aan de ontwikkeling van ons onderwijs. We bieden kansen en hebben hoge verwachtingen van onze scholen, onze medewerkers en onze leerlingen.

2.2 Identiteit

Onze kernwaarden 'liefdevol, verrijkend en toekomstgericht' leiden tot drie beloften aan onze leerlingen:

- ◆ **Wij zijn een open christelijke school.** Bij ons word je – ongeacht je achtergrond en overtuiging – gezien voor wat je bent: waardevol. Wij hebben oog voor elkaar.
- ◆ **Jij en jouw talenten staan voor ons centraal.** Wij helpen je vol passie bij het zo positief mogelijk beantwoorden van de vraag: hoe ver kan ik komen?
- ◆ **Daarom krijg je elke dag bij ons de kansen én begeleiding om het beste uit jezelf te halen.**

Onze open christelijke identiteit is op school zichtbaar in de vieringen, gesprekken, dagopeningen vanuit de Oase, thema- en studiebijeenkomsten. Het gaat daarbij om bewogenheid ten aanzien van de medemens, om inclusiviteit, respect en inspiratie: je mag er zijn en doet ertoe. Ook volgt elke leerling het vak godsdienst, waarin deze kennismakt met diverse levensbeschouwingen. Door middel van dialoog stimuleren we leerlingen om met elkaar in gesprek te gaan en zich te verdiepen in elkaars achtergronden, wat helpt om verschillen te overbruggen en wederzijds begrip te creëren.

Comenius-speerpuntenmatrix

Dit schoolplan loopt gelijk op met het koersplan van Comenius voor 2025-2029. Comenius heeft in het eigen koersplan een aantal speerpunten geformuleerd. De scholen geven hier hun invulling aan. In de bijlage is daartoe de Comenius-speerpuntenmatrix opgenomen. Per speerpunt wordt daarin vermeld, waar in dit schoolplan het betreffende speerpunt wordt geadresseerd.

2.3 Kernwaarden en uitgangspunten CLC-CMC



Op Comenius Lyceum en Mavo hebben we een sterke eigen identiteit, die wordt weerspiegeld in onze kernwaarden. Deze kernwaarden dragen bij aan een respectvolle en inclusieve schoolcultuur, waar leerlingen niet alleen leren van hun successen, maar ook van hun uitdagingen.

We vertrouwen op de capaciteiten en integriteit van elke leerling, wat bijdraagt aan een veilige leeromgeving. Door duidelijke richtlijnen te bieden en een cultuur van openheid te handhaven, zorgen we ervoor dat elke leerling zich gezien en gewaardeerd voelt. Dit versterkt hun algehele ontwikkeling en welzijn, en ondersteunt hun groei zowel intellectueel als persoonlijk.

In het midden (in de driehoek) staan de Comenius kernwaarden beschreven die als basis gelden voor de kernwaarden van onze vestigingen.

Onze uitgangspunten

- 1 We hebben hoge verwachtingen van elkaar en van ons onderwijs
- 2 Wij faciliteren ontmoeting: daar vindt leren plaats!
- 3 Wij werken met passie en enthousiasme
- 4 Wij werken samen in een lerende organisatie
- 5 Wij zien elk mens als een uniek persoon in al zijn complexiteit

2.4 CVO en Comenius

Comenius maakt als scholengroep deel uit van de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs in Rotterdam en omgeving (CVO). CVO omvat zeven scholengroepen voor voortgezet onderwijs. Zij verzorgen op 47 locaties onderwijs. Met zo'n 22.000 leerlingen en 2350 medewerkers is CVO een van de grootste schoolbesturen in Nederland. CVO wil bijdragen aan 'Onderwijs voor het leven'. Hierna citeren wij met instemming uit het gelijknamige koersplan van CVO.

"We willen dat onze scholen en ons onderwijs van betekenis is voor onze leerlingen en medewerkers, onze regio en de samenleving. Wij geloven dat mensen in staat zijn om met elkaar te werken aan oplossingen voor de vraagstukken van vandaag en morgen. Onze ervaringen tijdens en na de coronaperiode bevestigen dat professionaliteit in alle geledingen van de organisatie, individueel gevoelde betrokkenheid en sterke teams noodzakelijk zijn voor het kunnen geven van goed onderwijs. Het verzorgen van betekenisvol onderwijs schenkt ons plezier en voldoening. We zijn er niet in de eerste plaats voor onszelf, maar voor onze leerlingen – vandaag en morgen. Onze scholen vervullen een belangrijke sociale en maatschappelijke rol: dat wekt verwachtingen en schept verplichtingen. Het is om die reden dat wij ons geroepen voelen onze beloften en ambities uit te spreken en daarnaar te handelen.

Onze gerichtheid op het aanbieden van onderwijs voor het leven is eerder vertaald in de vier kernwaarden liefde, verantwoordelijkheid, rechtvaardigheid en hoop als leidraad voor onze manier van werken.

- **Liefde** betekent voor ons: oog en hart hebben voor elkaar, elkaar werkelijk zien en elkaar werkelijk ontmoeten.
- **Verantwoordelijkheid** nemen we voor onze medemens en voor onze leefomgeving. We hechten grote waarde aan het leren wanneer verantwoordelijkheid gegeven kan worden en wanneer deze genomen dient te worden.

- **Rechtvaardigheid** bevordert kansen en maakt het verschil tussen recht en onrecht.
- **Hoop** biedt een richtsnoer voor onze activiteiten en pedagogisch-didactische aanpak. Het is een zekerheid voorbij de horizon, het diepgevoelde besef dat iets goed zal aflopen omdat het goed is.

We willen met onze scholen een plek zijn waar onze leerlingen en medewerkers hun bestemming vinden en betekenis ervaren. We willen leerlingen op een vruchtbaar spoor zetten en we geven hun het gereedschap mee waarmee ze zich kunnen onderscheiden. We stimuleren leerlingen daarbij vooral om te leren hun persoonlijke kwaliteiten te ontdekken en in te zetten voor onze samenleving, op een wijze die betekenisvol is voor henzelf en voor anderen".

CVO doet in zijn koersplan 'Onderwijs voor het leven' vier beloften, die hier zijn afgebeeld. In voetnoten wordt in ons schoolplan aangegeven welke onderwerpen bij welke CVO-belofte aansluiten.

De vier beloften van CVO

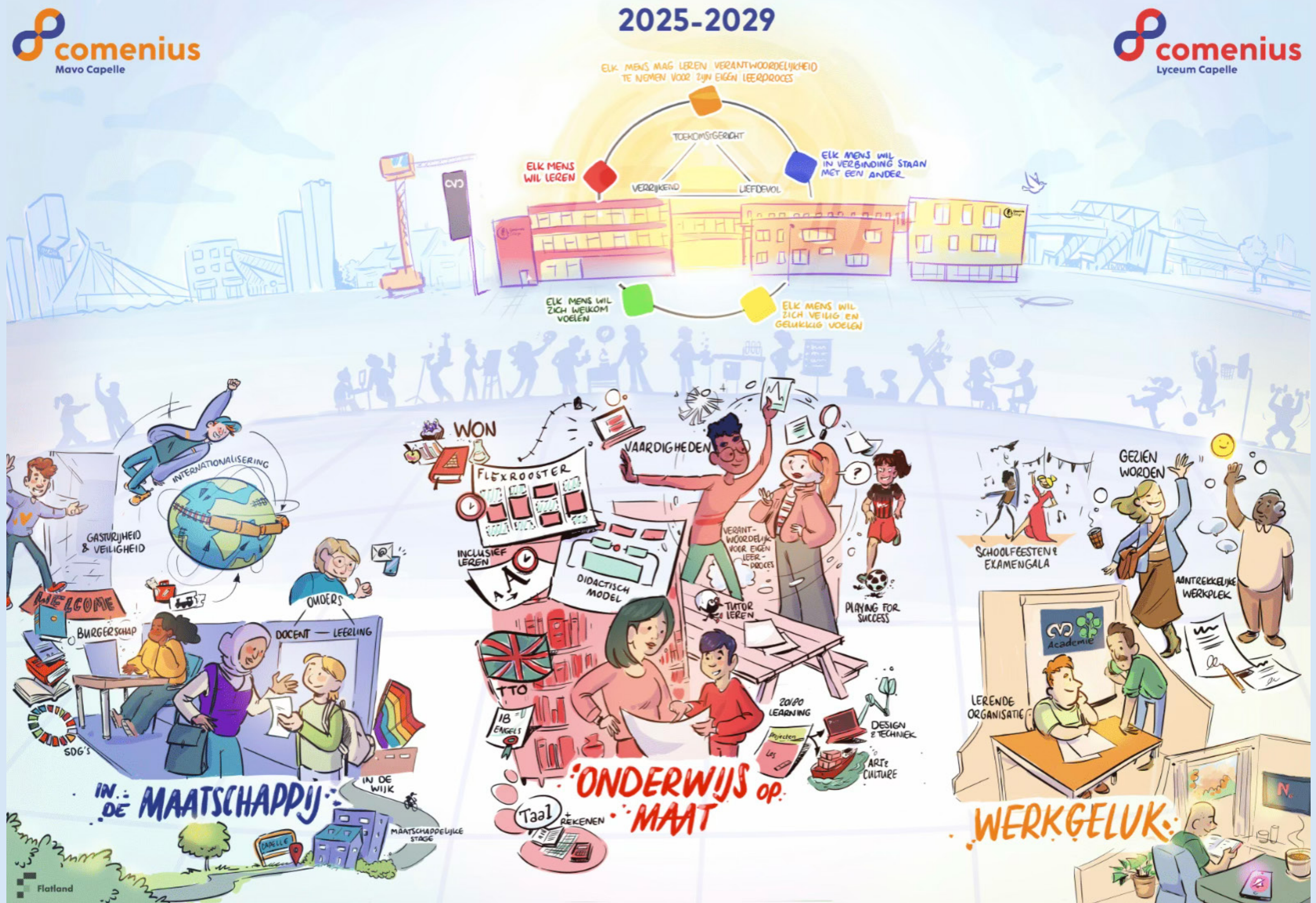


Strategische thema's en ambities

In dit hoofdstuk bespreken wij de drie thema's die wij hebben bepaald voor 2025-2029: midden in de maatschappij; onderwijs op maat; een stimulerende plek om te werken.

Deze thema's hebben we uitgewerkt in concrete ambities die wij tijdens een creatiesessie hebben voorgelegd aan de medewerkers met als vragen wat zij hieraan zelf kunnen bijdragen, wat de school daartoe moet faciliteren en wat we daarin nodig hebben van de leerling.

De rijke oogst van deze creatiesessie heeft de ambities handen en voeten gegeven. De hoogtepunten hiervan zijn in dit hoofdstuk verwerkt in de betreffende paragrafen.



3.1 Midden in de samenleving

Wij zijn een toekomstgerichte organisatie, die in ontwikkeling is naar een duurzame organisatie. Wij leiden onze leerlingen op tot wereldburgers. Onze school is een fijne, veilige, warme en vertrouwde plek om samen te komen, te werken en te leren.



Ambities: wat hebben we bereikt in 2029?

Ambitie 1: Wereldburgerschap

‘Onze leerlingen zijn zich bewust van hun rol in de wereld en handelen daarnaar met oog en zorg.’

Hoe ziet dat eruit in 2029?

- Onze leerlingen dragen bij aan en spannen zich in voor een zorgzame, duurzame en leefbare samenleving.
- Onze school heeft het Global Citizen Network omarmd en verwerkt in een doorlopend curriculum Burgerschap.
- Wij geven contextrijk onderwijs en leggen in onze lessen de verbinding met de actualiteit en maatschappelijke vraagstukken.
- Onze leerlingen maken kennis met andere culturen via (digitale) internationale uitwisseling.
- Wij houden in ons reisbeleid rekening met het milieu.

Inbreng medewerkers:

Duurzaamheid is een belangrijk onderwerp voor de toekomst en daarin hebben wij als docenten ook een voorbeeldfunctie. Burgerschap wordt een vast onderdeel van de mentorlessen in de onderbouw. Mentoren worden geschoold en gaan actief met burgerschap aan de slag. Ook in de vaklessen komt burgerschap waar mogelijk terug.

Te faciliteren door school:

We organiseren onze reizen en excursies zoveel mogelijk per openbaar vervoer. Daarmee kunnen we dan ook wat doen aan de kansenongelijkheid, omdat reizen per trein laagdrempeliger is dan per vliegtuig. Burgerschap komt overal in het curriculum terug, zowel in de reguliere lessen als bij losse activiteiten door het jaar heen.

Verwachte bijdrage van leerlingen:

Onze leerlingen zijn zich beter bewust van het feit dat ook zij zorg voor de omgeving dragen. Dus niet alleen de school netjes achterlaten, maar ook in jouw eigen buurt een aanwezig lid van de samenleving zijn. In dat verband is de maatschappelijke stage heel nuttig.

Ambitie 2: Mediawijsheid

'Onze leerlingen zijn kundige en kritische ICT-gebruikers.'

Hoe ziet dat eruit in 2029?

- ◆ Onze leerlingen zijn voldoende ICT-vaardig en wendbaar voor hun vervolgopleiding of -stap.
- ◆ Onze leerlingen zijn mediawijs; ze zijn kritisch op (online) informatiebronnen.
- ◆ We hebben digitale oplossingen om de voortgang van de leerlingen vast te leggen op andere parameters dan cijfers alleen.

Inbreng medewerkers:

Wij weten wat er allemaal online speelt. Dat betekent zelfscholing in basisvaardigheden en ons verdiepen in verschijnselen als AI en de werking van algoritmen. Dit stelt ons beter in staat om vervolgens een veilige omgeving in de klas te creëren, omdat we beter weten waar we op moeten letten.

Te faciliteren door school:

De school besteedt aandacht aan 'digitaal burgerschap', waarbij leerlingen worden begeleid in hoe je online bronnen kunt checken.

Verwachte bijdrage van leerlingen:

Leerlingen stellen in hun omgang met online media hun veiligheid voorop, wat een vorm van zelfredzaamheid is. Ze zijn zich meer bewust van hun eigen bubbel en zijn beter in staat om daar ook uit te stappen.

Ambitie 3: Samenwerking in en met de omgeving

'Onze school heeft een centrale rol in de wijk en werkt constructief samen met de omgeving.'

Hoe ziet dat eruit in 2029?

We werken optimaal samen met het basis- en vervolgonderwijs.

- ◆ We werken samen met lokale bedrijven en maatschappelijke organisaties.
- ◆ We bevorderen een veilig klimaat in en rondom de school in samenwerking met het CBC en externe instanties.
- ◆ Onze leerlingen doen een maatschappelijke stage en dragen zo bij aan de omgeving.
- ◆ Wij nemen onze verantwoordelijkheid naar de buurt, door actief een verbinding te creëren.

Inbreng medewerkers:

Als docenten kijken we naar hoe wij de opleidingen en de plaatselijke bedrijven kunnen binnengalen. Daartoe schrijven wij vanuit de secties alumni en studies aan.

Te faciliteren door school:

We voeren schoolbreed in dat oud-leerlingen worden uitgenodigd om over hun nieuwe opleiding te komen vertellen.

Verwachte bijdrage van leerlingen:

Leerlingen besteden meer aandacht aan de maatschappelijke waarde van hun activiteiten en zijn zich bewust van hun rol en positie in de samenleving.



3.2 Onderwijs op maat

Wij bieden onderwijs dat nieuwsgierig maakt, dat eigentijds en actueel is. Onderwijs dat uitdaagt, contextrijk en vakoverstijgend is, aantrekkelijk is en past in een snel veranderende wereld. Onderwijs dat aansluit bij wat leerlingen al zelfstandig kunnen en hen begeleidt naar toenemende verantwoordelijkheid. Zowel voor docenten en onderwijsondersteuners als leerlingen biedt dit onderwijs ruimte om te proberen en te leren. Dit alles vindt plaats vanuit een gemeenschappelijk en onderbouwd pedagogisch-didactisch kader: het Comenius Model. Dit is ons didactisch model waar vanuit wij onze lessen geven. In paragraaf 5.3. lichten wij dit model verder toe.



Ambities: wat hebben we bereikt in 2029?

Ambitie 1: Maatwerk

'Onze leerlingen krijgen maatwerk'

Hoe ziet dat eruit in 2029?

- Binnen het flexrooster maken onze leerlingen keuzes die passen bij hun leerbehoeften.
- Onze leerlingen kiezen vakken en flexuren (specials) waarmee ze hun talenten ontdekken en ontwikkelen.
- Om maatwerk te kunnen bieden, zijn de gegevens over de voortgang van de leerlingen toegankelijk.
- Wij begeleiden onze leerlingen om keuzes te maken die passen bij hun ontwikkeling en interesses.
- Onze leerlingen nemen deel aan excellentieprogramma's zoals WON, proefstuderen en olympiades.

Inbreng medewerkers:

Als docenten bieden wij meer coaching: wij bekijken op welke vaardigheden de leerling vastloopt en waar de behoeftes zijn, en spelen daar dan op in. Hiervoor ontwikkelen wij coachvaardigheden waardoor wij beter kunnen determineren en vervolgens gerichte feedback kunnen geven.

Te faciliteren door school:

Om goed te kunnen coachen, heb je als docent didactische coachvaardigheden nodig die je eventueel (verder) moet ontwikkelen. De school biedt daartoe per schooljaar 2024-2025 een viertal scholingen aan: formatief handelen, expliciete directe instructie, taalgericht vakonderwijs, differentiëren. Het aanbieden van meer maatwerk en hoe dat wordt ingevuld, wordt vanuit de school breed gedragen met een visie die in het schooljaar 2024-2025 ontwikkeld wordt. De schoolleiding wordt geschoold in progressiegericht sturen.

Verwachte bijdrage van leerlingen:

Om gecoacht te kunnen worden, neemt de leerling eigen verantwoordelijkheid en durft zich kwetsbaar op te stellen. Dat vinden kinderen ontzettend moeilijk, dus ook daar zetten we coaching voor in.

Ambitie 2: Vaardigheden

'Onze leerlingen krijgen (studie)-vaardigheden aangereikt.'

Hoe ziet dat eruit in 2029?

- Met vak-, afdeling- en (vervolg)opleiding-overstijgende projecten dagen we onze leerlingen uit in vaardigheden zoals samenwerken, communiceren en ict-vaardigheden.
- Onze leerlingen leren leren. Bij de begeleiding van de vaklessen en het mentoraat hanteren wij dezelfde taal en methodiek.

Inbreng medewerkers:

Aan het begin van het schooljaar 2025-2026 formuleren wij de thema's voor vakoverstijgende projecten. Wij schenken in het gehele programma meer aandacht aan taalvaardigheid en rekenvaardigheid vanaf schooljaar 2024-2025.

Te faciliteren door school:

In de gehele onderbouw biedt de school zowel de methode en leerlijn leren leren, als mediawijsheid aan. Daarbij verzorgen de mentoren de lessen leren leren. In dit kader biedt de school de bijscholing leerlingbegeleiding aan de docenten aan.

Verwachte bijdrage van leerlingen:

De leerlingen tonen inzet én durven daarbij fouten te maken: want als je geen fouten kunt maken, dan leer je eigenlijk ook niet.

Ambitie 3: Gastvrijheid

'De school hanteert het Comenius Model als gemeenschappelijk pedagogisch-didactisch kader.'

Hoe ziet dat eruit in 2029?

- Wij ontvangen onze leerlingen gastvrij in de les.
- Onze leerlingen ervaren in de hele school een gemeenschappelijke pedagogisch-didactische aanpak.
- Wij gebruiken een gemeenschappelijke taal om tot vakoverstijgend onderwijs te komen.
- Ons gemeenschappelijke kader is herkenbaar in instrumenten zoals leerlingen-enquêtes en benoemingsprocedures.
- Onze leerlingen ervaren in onze taal en ons gedrag dat we trots zijn op de mavo-, havo- en vwo-route in de school.

Inbreng medewerkers:

Wij stralen uit naar de leerlingen: 'wij vinden het fijn dat jullie er zijn'. Dat betekent: leerlingen bij de deur verwelkomen, gedurende de les oog voor leerlingen hebben en ze positief benaderen, contact met ouders onderhouden en daarbij insteken op een goede relatie.

Te faciliteren door school:

De leidinggevenden zoeken zichtbaar meer contact met leerlingen en er komen meer mogelijkheden in de school om te werken / studeren.

Verwachte bijdrage van leerlingen:

Leerlingen kennen elkaars namen en die van hun docenten. Er is acceptatie van LHBTQI. Er is meer betrokkenheid, bijvoorbeeld in de feestcommissie.



3.3 Een stimulerende plek om te werken

Wij zijn een onderwijsorganisatie waar het fijn werken is. We zijn betrokken bij elkaar en elke collega voelt zich gezien en gehoord. We vragen en dragen vanuit persoonlijk leiderschap verantwoordelijkheid, zijn nieuwsgierig en ondernemend. Vanuit ons streven om een lerende organisatie te zijn, is er veel ruimte voor persoonlijke ontwikkeling door scholing, intervisie, coaching en begeleiding. Daardoor kunnen de medewerkers groeien in hun talenten en in hun rol. We verwachten niet van elke werknemer hetzelfde en zetten in op verschillende talenten. Dit alles maakt ons een aantrekkelijke organisatie waar je met plezier blijft werken en waar nieuwe talenten graag naartoe willen. Met flexibiliteit en samenwerking realiseren we de collectieve ambities uit dit schoolplan, waaraan eenieder vanuit de eigen expertise bijdraagt.



Ambities: wat hebben we bereikt in 2029?

Ambitie 1: Lerende organisatie

'Wij zijn een lerende organisatie waarin iedereen de kans krijgt zich te ontwikkelen en te scholen.'

Hoe ziet dat eruit in 2029?

- Wij nemen de verantwoordelijkheid voor onze eigen professionele ontwikkeling en maken (loopbaan)keuzes met oog voor de toegevoegde waarde voor de school.
- De school inspireert, stimuleert, faciliteert en geeft ruimte aan ieders professionele ontwikkeling met scholing, training en opleiding waar dat mogelijk is.
- Wij kennen onze eigen talenten en die van anderen, kennen elkaars rollen en taken.
- Wij zetten onze talenten en kwaliteiten in om samen de doelen uit het schoolplan te realiseren.

Inbreng medewerkers:

Aansluitend op onze kernwaarden stimuleren wij elke vorm van leren. In dat kader maken wij goed gebruik van de jaarlijkse bijscholing uit het PB-budget en Erasmus+-budget (vakinhoudelijk en loopbaanontwikkeling). We delen praktijkervaringen zodat we van elkaar weten wat goed werkt en zijn vervolgens graag bereid dat ook te gaan proberen. Wij stellen ons eigen persoonlijk ontwikkelingsplan niet voor de vorm op, maar gaan echt voor zelfontwikkeling. We durven daarbij feedback van leerlingen te vragen en staan open voor wat de stagiaires ons te leren hebben.

Te faciliteren door school:

De school faciliteert de communicatie over welke scholingsactiviteiten (ook buiten CVO) en per vak welke congressen / beurzen er zijn. Daarvoor worden de middelen (geld én tijd) beschikbaar gesteld. Er is op dit onderwerp een spreekuur door een deskundige / mobiliteitshuis en de school organiseert visitaties naar andere scholen.

Verwachte bijdrage van leerlingen:

Bovenbouwleerlingen functioneren bij bepaalde lessen als tutor voor een onderbouwklas. Ook vragen wij input van onze leerlingen tijdens studiedagen.

Ambitie 2: Gezien en gehoord worden

'De school zorgt voor aantrekkelijk en betrokken werkgeverschap waarbij elke collega zich gezien en gehoord voelt.'

Hoe ziet dat eruit in 2029?

- ◆ De school ziet en belooft kwaliteit bij medewerkers.
- ◆ In het werkgeverschap zijn dezelfde kernwaarden merkbaar die we hanteren voor leerlingen.
- ◆ De school zet zich in voor een blijvende verbinding met medewerkers.
- ◆ Vanuit de rol als opleidingsschool worden nieuwe / aankomende talenten geworven.
- ◆ De school biedt een fijne leef- en werkomgeving.

Inbreng medewerkers:

Wij tonen (nog) meer interesse in collega's. In het kader van 'niet klagen, maar dragen' nemen wij het initiatief om bij uitdagingen een positieve sfeer te creëren. In dat kader delen wij kennis en zijn wij vriendelijk en open naar elkaar. Wij zijn fysiek en mentaal aanwezig en geven aan wanneer wij tegen dingen aanlopen. Vanuit de sectie hebben wij materiaal klaarstaan voor nieuwe collega's, zodat ze hier met een warm welkom kunnen beginnen.

Te faciliteren door school:

Voor de leerlingen is er een extra ondersteuningscoördinator. Er is meer teambuilding met leuke activiteiten. Deze vinden op meerdere dagen in de week plaats zodat meer collega's kunnen komen.

Verwachte bijdrage van leerlingen:

Leerlingen zijn fysiek en mentaal aanwezig. Zij hebben het geduld om docenten de tijd te geven om te verbeteren en te groeien. Leerlingen tonen respect, nemen verantwoordelijkheid en hebben een goede werkhouding. Kortom: ze zijn zuinig op hun docenten.

Ambitie 3: Privé/werkbalans

'De school biedt een goede privé/werkbalans.'

Hoe ziet dat eruit in 2029?

- ◆ Na 19:00u wordt er niet meer gemailld.
- ◆ Iedereen draagt evenredig bij aan werkzaamheden buiten de lestak.
- ◆ We benutten de door de school geboden flexibiliteit voor onze werkzaamheden.

Inbreng medewerkers:

Medewerkers durven hun grenzen aan te geven aan hun teamleider, sectieleider, wie dan ook. Deze respecteren vervolgens de grenzen van de medewerkers.

Te faciliteren door school:

Er is meer contact tussen de docenten en de leidinggevenden over het mentale welzijn. Ook is er een evenrediger verdeling van de avondactiviteiten. Daartoe wordt een lijst bijgehouden van wie aanwezig is bij welke activiteit. Bij onevenwichtigheid worden de betreffende docenten hierop aangesproken.

Verwachte bijdrage van leerlingen:

Leerlingen sturen geen mail naar docenten na 19.00 uur en letten goed op de etiquette met betrekking tot de stijl en inhoud van hun berichten in het leerlingvolgsysteem SOMtoday en in e-mails.



Context voor beleid

In dit hoofdstuk gaan wij in op de verschillende aspecten van de context voor ons beleid: de maatschappelijke ontwikkelingen; CVO en SSO; onze samenwerking met de omgeving; onze leerlingpopulatie; de verschillende aspecten van veiligheid en tot slot: ons sponsorbeleid.

4.1 Maatschappelijke ontwikkelingen

Onderwijs is altijd in ontwikkeling en in beweging. Dit heeft te maken met alle trends en ontwikkelingen die rondom ons heen gebeuren. De beweging kan ook vanuit de overheid gestuurd worden, zoals het feit dat Burgerschap (reken, taal, burgerschap en digitale geletterdheid) prioriteit dient te krijgen. In sommige gevallen worden hier subsidies aan gekoppeld. Artificial Intelligence (AI) is een ontwikkeling die vanuit de maatschappij komt en waar we als school mee moeten leren omgaan. AI tegengaan is natuurlijk niet mogelijk, maar het zonder voorwaarden omarmen is weer een ander uiterste.

Eigen device

Op CLC en CMC hebben alle leerlingen in de eerste vier leerjaren per schooljaar 2024-2025 een eigen device. We werken met LIFO-methodes waarbij de leerlingenwerken met een boek en een device. Op deze manier kan beter worden gedifferentieerd en kan er adaptief onderwijs worden gegeven. Eén van de doelen voor de periode 2025-2029 is dat onze docenten hier nog vaardiger in worden en dat de mogelijkheden rondom deze methodes beter worden benut, zodat we de leerlingen beter kunnen bedienen.

Gevolgen Covid

Covid lijkt inmiddels niet meer dan een infectieziekte te zijn die, net als de griep, bij ons dagelijks bestaan lijkt te horen. Er zijn geen maatregelen meer die ons vanuit het RIVM of het Ministerie van VWS worden opgelegd. We zien echter wel gevolgen bij onze leerlingen die met twee jaar lang met onzekerheid en lockdowns te maken hebben gehad. Ondanks alle extra inzet van NPO-gelden blijven we te maken hebben met leerlingen die met angsten leven, zijn gestopt met het verenigingsleven en in sommige gevallen onverschilliger blijken te zijn.

Stress en druk

Jongeren in Nederland hebben de afgelopen jaren steeds vaker last van stress en druk. Uit onderzoek van Unicef blijkt dat een derde van de scholieren veel druk ervaart door schoolwerk. Deze groep geeft ook een lager cijfer aan hun leven. Daarnaast ervaren veel jongeren stress door het gebruik van social media. Ze voelen de druk om direct te reageren op berichtjes van anderen. Deze stress en druk om te presteren heeft veel invloed op de mentale gezondheid van jongeren. Het is belangrijk dat we ons bewust zijn van deze druk en leerlingen de ruimte geven om te groeien en zichzelf te zijn, zonder de constante druk om te moeten voldoen aan onrealistische verwachtingen.

Mobiele telefoons

Mobiele telefoons uit de school: met het oog op de mentale gezondheid en het welzijn van onze leerlingen, is besloten om per schooljaar 2025-2026 de mobiele telefoon volledig uit de school te weren. Onderzoek toont aan dat het verminderen van telefoongebruik op school kan bijdragen aan een beter leerklimaat en een lagere druk bij leerlingen. Zo blijkt uit een studie van de London School of Economics dat leerlingen zonder telefoons op school aanzienlijk beter presteren, vooral in toetsen, omdat ze minder afgeleid worden. Daarnaast komt uit diverse onderzoeken naar voren dat de constante beschikbaarheid van social media via smartphones bijdraagt aan gevoelens van angst en stress onder jongeren. Door de telefoons buitende school te houden, willen we een omgeving creëren waarin leerlingen zich beter kunnen concentreren, minder sociale druk ervaren en meer rust vinden om te groeien en te leren.



Doelen 2025-2029:

- Verbeterde differentiatie en adaptief onderwijs door optimaal gebruik van devices en LIFO-methodes.
- Verhogen van de vaardigheden van docenten met betrekking tot het gebruik van deze methodes.
- Bevorderen van de mentale gezondheid van leerlingen door vermindering van stressfactoren zoals schooldruk en social media.
- Volledige verwijdering van mobiele telefoons uit de school per schooljaar 2025-2026 om een rustiger leerklimaat en een gezondere schoolomgeving te creëren.

4.2 CVO en SSO

CLC en CMC zijn twee vestigingen die vallen onder de scholengroep Comenius. Deze scholengroep maakt op zijn beurt weer deel uit van het bestuur van CVO dat in paragraaf 2.4 is toegelicht.

Zoals elke vestiging, hebben de mavo en het lyceum een eigen profiel en onderwijsconcept. Vanuit het bestuur wordt *richting* gegeven, vanuit de scholengroep wordt *ingericht* en op de vestigingen wordt het werk voor de klas *verricht*. Op deze manier heeft elke vestiging veel ruimte om de school en het onderwijs vorm te geven.

Op de achtergrond ondersteunt de Shared Service Organisatie (SSO) van CVO de scholengroepen en de vestigingen. De SSO ondersteuning voor HRM, HUFA, financiën, ICT en onderwijs. Dit ontzorgt de vestigingen, maar zorgt er ook voor dat sommige processen wat trager en bureaucratischer verlopen.

4.3 Samenwerking met de omgeving

CLC en CMC werken veel samen met diverse partners om de ondersteuning en begeleiding van onze leerlingen te optimaliseren. Zo werken wij nauw samen met KoersVO, Leerplicht en het CJG in Capelle en Rotterdam. Daarnaast hebben wij een veiligheidsconvenant gesloten met andere Capelse scholen, de gemeente en de politie. Dit convenant stelt ons in staat om snel te schakelen, van elkaar te leren en een gezamenlijke aanpak te hanteren op het gebied van veiligheid. Ook onderwijskundig hebben wij samenwerkingsverbanden, zoals met bijna alle mbo-instellingen in de regio en onze deelname aan het vo-ho-netwerk. Deze netwerken versterken de doorlopende leerlijnen tussen het voortgezet onderwijs en het mbo of hoger onderwijs.

Warme overdracht

Daarnaast hechten wij veel waarde aan de samenwerking met basisscholen in de regio. Een goede afstemming met de leerkrachten van groep 8 en intern begeleiders helpt ons om een warme overdracht te realiseren. Hierdoor kunnen wij leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften vanaf hun start in het voortgezet onderwijs de juiste begeleiding bieden. Door structureel overleg en het delen van informatie zorgen we samen voor een soepele overgang en leggen we de basis voor een succesvolle schoolloopbaan.

4.4 Leerlingpopulatie

We zijn een groeiende school en dat is iets waar we trots op zijn. Vanaf schooljaar 2022-2023 hebben wij een grotere instroom in de brugklassen en dat is mede de verdienste van het harde werken van de afgelopen jaren. Deze grotere instroom hebben wij in de daaropvolgende jaren kunnen continueren.

Tevens hebben wij te maken gehad met instroom vanuit het EYE college i.v.m. het afstoten van de havo- en vwo-afdeling aldaar. Dit betekent voor ons dat wij niet alleen in de brugklassen meer groepen dienen te formeren, maar ook in de hogere leerjaren extra stamgroepen moeten formeren vanwege de instroom vanuit het EYE college. Ook hebben wij jaarlijks te maken met de instroom in ons vierde leerjaar in havo en vwo vanuit de vestigingen in Nieuwerkerk, Krimpen en Rotterdam. Volgens de prognoses waarmee wij werken kunnen wij rond het schooljaar 2026-2027 een zeer lichte krimp verwachten die niet lang zal aanhouden. Het is van belang om hier rekening mee te houden in de wervingsactiviteiten en de personele formatie.

Doelen 2025-2029:

- Stabiele brugklasinstream van tussen de 220 en 240 leerlingen.
- Een stabiele leerlingpopulatie van tussen de 1450 en 1500 leerlingen.

4.5 Veiligheid

Wij willen een gastvrije school zijn waar elke leerling zich gezien en veilig voelt. Waar het niet uitmaakt wie je bent, waar je in gelooft of hoe je eruitziet. Je mag zijn wie je bent. Onze school is gesitueerd in een gemeente waar helaas veel jeugdcriminaliteit is, waar drill rap-groepen actief zijn en een hoog percentage jeugdwerkloosheid is. Om ervoor te zorgen dat onze school een veilige omgeving blijft, hebben wij op CLC-CMC een schoolveiligheidsplan opgesteld en een veiligheidsteam opgericht. Dit team zet zich dagelijks in om de veiligheid van onze leerlingen en medewerkers te waarborgen. Daarnaast willen we de straatcultuur buiten onze school houden en ervoor zorgen dat de school een veilige plek is voor iedereen.



Convenant Veiligheid

In 2022 heeft CLC-CMC het Convenant Veiligheid in en om school ondertekend, samen met alle middelbare scholen in Capelle, de politie, boa's en de gemeente Capelle. Ons doel is om een veilige en inclusieve omgeving te bieden voor onze leerlingen en medewerkers. Dit willen we doen door:

- In te blijven zetten op de samenwerking met JOZ (Jeugd op Zuid).
- Intensiever samen te werken met de collega's van het beroepsonderwijs.
- Actief deel te blijven nemen aan het Veilige Scholen-overleg van de gemeente Capelle a/d IJssel met de wethouders, de stadsmariniers en de vo scholen in Capelle a/d IJssel.
- Korte lijnen te behouden met de wijkagenten en de jeugdagente.
- Voorlichting te geven aan ouders en leerlingen waar nodig. Wij kunnen onderstaande voorlichtingen aanbieden:
 - o Alcohol, drugs, verslavingen etc.
 - o Social media in relatie tot jeugdcriminaliteit.
 - o Steek jij je hand uit: ondermijning en mensenhandel.
 - o Framed: de gevaren van social media in relatie tot criminele activiteiten.
 - o Leerling-alert: ronselen, social media, groepsdruk.

Vertrouwenspersonen en -leerlingen

Bij Comenius Lyceum en Mavo hebben we drie opgeleide vertrouwenspersonen die klaarstaan voor onze leerlingen. Eén van deze vertrouwenspersonen is tevens het eerste aanspreekpunt voor onze collega's. Daarnaast is er binnen CVO een externe vertrouwenspersoon beschikbaar voor medewerkers. In het schooljaar 2023-2024 zijn we gestart met het opleiden van vertrouwensleerlingen. Vanaf het schooljaar 2024-2025 zullen deze leerlingen actief deelnemen onder begeleiding van de huidige vertrouwenspersonen. Dit initiatief draagt bij aan een veilige en ondersteunende omgeving binnen onze school, waarbij de vertrouwensleerlingen op een verantwoorde en zinvolle manier kunnen helpen.

4.6 Sponsorbeleid

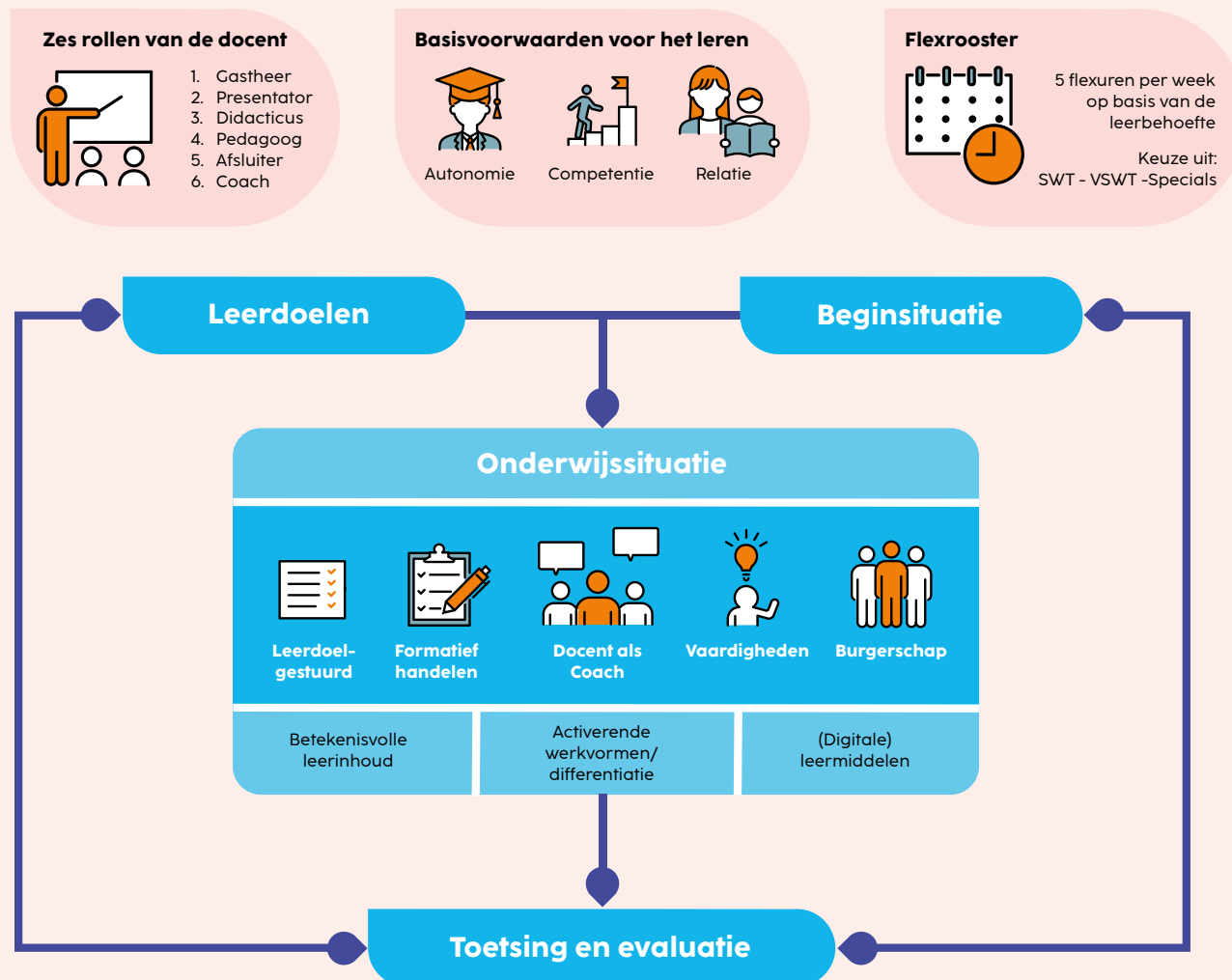
Comenius is terughoudend in het aanwenden van sponsormiddelen. Twee criteria zijn leidend t.a.v. sponsoring op onze vestigingen. Ten eerste moet sponsoring verenigbaar zijn met onze pedagogische en onderwijskundige taak en doelstelling. Ten tweede mag de continuïteit van het onderwijs niet in gevaar komen doordat op enig moment sponsormiddelen wegvallen. Comenius volgt hierin het convenant dat het Ministerie van Onderwijs heeft gesloten met de onderwijsorganisaties.



Onderwijskundig beleid

In dit hoofdstuk over ons onderwijskundig beleid bespreken wij eerst de kerndoelen en referentieniveau van Comenius. Vervolgens gaan wij in op het flexrooster; ons didactisch model; CLC-CMC als lerende organisatie; onze kijk op burgerschap en de basisvaardigheden; de diverse aspecten van onze positionering.

Comenius Model



(Ryan & Deci: verbondenheid, competentie en autonomie)

5.1 Kerndoelen en referentieniveau

Het onderwijs op Comenius is gebaseerd op de landelijk vastgestelde doelen en referentieniveaus. Het flexrooster vraagt om denken vanuit een kerncurriculum. Bij alle vakken werken we vanuit leerdoelen zodat leerlingen weten wat ze moeten kennen en kunnen. Onderwijs op maat wordt in eerste instantie vooral geboden in het *hoe*, waarbij leerlingen de ruimte krijgen om te kiezen *hoe* ze hun leerdoelen gaan behalen.

5.2 Flexrooster

Onze kernwaarden gaan ervan uit dat iedereen wil leren en verantwoordelijk is voor het eigen leerproces. Op CLC-CMC geven wij les volgens een flexrooster. Deze flexibele schil van de onderwijstijd stelt leerlingen in staat om zelf keuzes te maken in hun rooster. Dit kan alleen als deze kernwaarden ook in het flexrooster en in het omgaan met verantwoordelijkheid worden gefaciliteerd. Is een SWT-uur of een flexuur in het wiskundecafé effectieve onderwijstijd? Absoluut, zolang de leerling weloverwogen keuzes maakt. Het is belangrijk dat leerlingen weten waar en wanneer ze vragen kunnen stellen, zowel in als buiten de lessen, en dat docenten een omgeving creëren waarin alle vragen welkom zijn.



Ons flexrooster is ontworpen vanuit de volgende uitgangspunten:

- ◆ **Rust en focus:** minder vakken per dag zorgen voor meer aandacht per vak of leerdoel tijdens de 80-minuten lessen.
- ◆ **Meer keuzes en effectiviteit:** leerlingen kunnen hun onderwijs effectiever inzetten door herhaling, remediëring en verdieping tijdens VSWT-uren, wiskundecafés, eco-pleinen en bèta-pleinen.
- ◆ **Inspiratie en verdieping:** speciale modules (SPECIALS) bieden leerlingen de kans om hun interesses te verbreden en nieuwe inspiratie op te doen.
- ◆ **Voorbereiding op school:** leerlingen kunnen het grootste deel van hun leerstof op school voorbereiden, zodat ze thuis meer tijd hebben voor bijvoorbeeld familie en sport (SWT-uren).

Leerlingen mogen ook kiezen voor zelfstandig werken in de SWT-lokalen, hoewel de voorkeur uitgaat naar ondersteuning door vakdocenten tijdens VSWT-uren. Bij uitval door feestdagen, vieringen of studiedagen wordt één flexuur verminderd.

5.3 Didactisch model

In ons pedagogisch en didactisch handelen staan de in paragraaf 2.3 beschreven kernwaarden en uitgangspunten centraal. De school biedt een plezierige en veilige leer- en werkomgeving, vanuit een positieve benadering van en vertrouwen in leerlingen.

Speelveld

Onze huidige visie op leren en onderwijzen hebben wij vertaald naar een didactisch model van onze reguliere lessen: het Comenius Model. We hebben dit hiernaast grafisch weergegeven als een speelveld. Onderwijs is een teamsport en daarom hebben we een aantal kaders met elkaar afgesproken.

Op het speelveld wordt onder andere leerdoelgericht lesgegeven en is de relatie tussen docent en leerling de basis van een goede les. We werken aan competenties en zowel docenten als leerlingen hebben autonomie over hun leerproces. De docent handelt vanuit de zes rollen van de docent en er wordt zoveel mogelijk formatief gehandeld. Met activerende werkvormen en differentiatie worden leerlingen uitgedaagd om aan hun leerdoelen en vaardigheden te werken. De rol van de docent gaat naar het coachen en door een betekenisvolle inhoud van de lessen proberen wij het maximale uit de leerling te halen.

De thema's die aandacht krijgen zijn:

- ◆ Leerdoelgestuurd onderwijs
- ◆ Formatief handelen
- ◆ Docent als coach
- ◆ (Basis-)vaardigheden
- ◆ Burgerschap

5.4 Lerende organisatie

Om ons in de gewenste richting te ontwikkelen is een visie op organisatieontwikkeling nodig. Comenius en ook CLC-CMC heeft de ambitie te werken volgens de principes van de lerende organisatie. Het doel van de lerende organisatie is dat de organisatie in staat is om routinematig te veranderen en zich aan te passen aan nieuwe omgevingen en omstandigheden doordat het personeel, individueel en samen, leert om de eigen visie te realiseren. Dit betekent dat voor het maken van beleid en het vormgeven van ontwikkeling zoveel mogelijk gestreefd wordt naar het betrekken van zoveel mogelijk collega's. Dit past goed bij onze kernwaarden dat ieder mens wil leren en dat ieder mens verantwoordelijk is voor het eigen leerproces.



Om dit te realiseren zijn onderstaande elementen essentieel:

1. **Een visie ontwikkelen en delen die is gericht op het leren van alle studenten:** samen visie en kernwaarden ontwikkelen en leven.
2. **Permanente leermogelijkheden voor al het personeel creëren en ondersteunen:** een scholingsplan en het stimuleren van individuele scholingsbehoeften.
3. **Teamleren en samenwerking tussen alle personeelsleden bevorderen:** werken in secties en afdelingsteams, gericht op samen leren en ontwikkelen.
4. **Cultuur van onderzoek, innovatie en exploratie creëren:** werken aan teacher leadership, verantwoordelijkheden op thema's.
5. **Systemen inbedden voor het verzamelen en uitwisselen van kennis en leren:** cyclisch evalueren van ontwikkelingen en innovaties, PDCA-cyclus.
6. **Leren met en van de externe omgeving en het grotere leersysteem:** de buitenwereld naar binnen halen, sprekers voor studiedagen, aansluiten bij netwerkgroepen, zoals ontwikkelgroepen van Leraar24.
7. **Modellering en groeien van leiderschap voor leren:** stimuleren van teacher leadership, scholing en ontwikkeling voor leidinggevend en collega's die zich hierin willen ontwikkelen.

Nummers 4 t/m 7 zijn op dit moment nog in ontwikkeling. Deze thema's staan dan ook op de agenda voor de komende jaren.

5.5 Burgerschap

Comenius bereidt leerlingen voor op het leveren van een positieve bijdrage aan de samenleving. Dit zien wij als een kerntaak van ons onderwijs. Burgerschapsonderwijs draagt daaraan bij door leerlingen kennis, vaardigheden en houdingen aan te leren die hen in staat stellen om te handelen in sociale, maatschappelijke en politieke contexten. Denk hierbij aan maatschappelijke vraagstukken op het gebied van duurzaamheid, globalisering en technologie. Zo werken zij actief aan hun (wereld)-burgerschap.

Wereldburgers

Burgerschap vindt plaats in de vakken en in projecten. Er gebeurt veel, structureel op de mavo in het 20-80 onderwijs en op het lyceum in het TTO-curriculum. Sinds maart 2023 zijn Comenius Lyceum en Mavo lid van het Global Citizen Network van Nuffic. Dit netwerk verenigt scholen in het voortgezet onderwijs die met trots werken aan interculturele vaardigheden en houding, kennis van andere landen en culturen, en communicatievaardigheid in moderne vreemde talen. Met deze competenties kunnen leerlingen als wereldburgers functioneren in een globaliserende wereld.

Voor meer informatie over ons beleid inzake burgerschap verwijzen wij graag naar het beleidsstuk Burgerschap.



5.6 Basisvaardigheden

Het is essentieel dat leerlingen beschikken over goede basisvaardigheden, omdat dit hen niet alleen in staat stelt om de vakken succesvol te volgen, maar ook om effectief te functioneren in onze samenleving. Het is daarom belangrijk dat we gezamenlijk werken aan het versterken van de basisvaardigheden van leerlingen. We maken onderscheid in vier verschillende gebieden: taalvaardigheid, rekenvaardigheid, burgerschap en digitale geletterdheid.

In de vaklessen brengen we leerlingen deze vaardigheden bij. Verschillende gestandaardiseerde toetsen (Diatoetsen) geven inzicht in de vaardigheden van onze leerlingen. We bieden ondersteuningstrajecten voor leerlingen die op één van de vaardigheden dreigen uit te vallen.

Doelen 2025-2029:

- ◆ Het taal -en rekenbeleid is beschreven en kan in schooljaar 2025-2026 geïmplementeerd worden.
- ◆ Beleid m.b.t. digitale geletterdheid is beschreven en kan in schooljaar 2025-2026 geïmplementeerd worden.
- ◆ Het beschreven beleid m.b.t. burgerschap is in 2025-2026 geïmplementeerd.

Door de toekenning van de subsidie Basisvaardigheden zijn in de schooljaren 2024-2025 en 2025-2026 extra middelen beschikbaar om een grote stap te zetten in de basisvaardigheden. Er zal een plan gemaakt worden voor de concrete uitwerking van de besteding van de gelden.

5.7 Positionering

5.7.1 Mavo

De mavo is een kleinschalige afdeling tussen het beroepsonderwijs en het lyceum in. De collega's en de leerlingen hebben een innovatief onderwijs-concept uitgerold, waarbij ze een unieke en veilige sfeer hebben gecreëerd en weten te behouden.

In het schooljaar 2023–2024 is een nieuwe slogan en beeldvorming uitgerold voor de mavo-afdeling: 'Klein naar binnen en GROOTS naar buiten.'

De leerlingen volgen onderwijs volgens het 20-80 onderwijsconcept. Dit houdt in dat naast vier reguliere onderwijsdagen de leerlingen één dag in week projectonderwijs volgen aan de hand van een thema. Bij elk project zijn het andere vakken die inhoudelijk verantwoordelijk zijn. Op deze manier wordt het vakoverstijgend werken enorm gestimuleerd. De projecten worden opgehangen aan twee profielen: Art&Culture en Design & Technique. Al vanaf het eerste leerjaar bezoeken de mavo-leerlingen tijdens de projecten verschillende mbo's (o.a. Albeda, Zadkine, STC en HMC) die gelieerd zijn aan de projecten. LOB is op deze manier al vanaf het eerste leerjaar een onderdeel van het curriculum voor onze mavo-leerlingen.

Meer nut

20-80 leren biedt mogelijkheid tot personalisering, differentiatie en genereert een betere doorstroming naar het mbo of havo. Het is een middel tot stimulans van de onderpresteerder en biedt de mogelijkheid van andere, krachtiger leeromgevingen. Iedere les wordt vanuit onze kernwaarden, ambities en didactisch model gegeven. Leerlingen ervaren meer nut van de vakken door de samenwerking en worden meer uitgedaagd en gekend in hun talenten.

Extra ondersteuning

De pre-havo-afdeling is sinds 2022 een onderdeel van de mavo geworden. De leerlingen die deze opleiding volgen, krijgen een kans om de eerste twee leerjaren een havo-route te volgen met extra ondersteuning voor de kernvakken. Ook is de mavo een directe partner van de Excelsior school en Playing for Success. In schooljaar 2022–2023 heeft dit o.a. geresulteerd in de participatie van onze leerlingen aan de Excelsior HUB. De leerlingen kregen op locatie in Rotterdam in een eigentijdse omgeving een programma van 15 weken voorgeschiedteld waar ze aan zichzelf, met elkaar en LOB bezig waren. Dit is een uniek en baanbrekend concept dat wij onze mavo 3 leerlingen kunnen aanbieden.

Doelen 2025-2029:

- Internationalisering krijgt een blijvende plek in het curriculum van de mavo.
- Pre-havo krijgt een meer uniek karakter, zowel inhoudelijk als in de branding/ profilering.
- We hebben een levend toetsbeleid waarin formatief handelen een sleutelpositie heeft.
- In het flexrooster is een groot aantal Specials te kiezen waar leerlingen buiten het reguliere curriculum hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen.
- Leerlingen ervaren dat ze gekend worden en dat de kleinschaligheid een warm en geborgen gevoel geeft.
- We hebben een sterk LOB -programma voor alle leerjaren; alle leerlingen bezoeken minimaal één keer per jaar het mbo (al dan niet als onderdeel van een 20-80 project).
- Er wordt een praktijkvak toegevoegd aan de lessentabel.

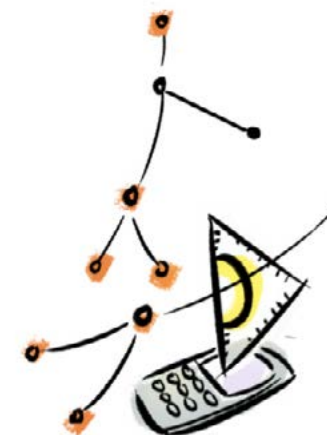
5.7.2 Lyceum (havo en vwo)

Het lyceum heeft in het schooljaar 2022–2023 een nieuwe branding gekregen. We hebben hierbij onder meer rekening gehouden met onze succesvolle tweetalige afdeling, ons uitgebreide flexrooster, de positionering van onze kunstvakken, de actieve GSA-groep en de vele projecten in het kader van internationalisering. Het is de kern van onze beeldvorming naar buiten geworden: 'Open Up your mind'

Het lyceum profileert zich o.a. met tweetalig onderwijs, flexrooster, vaardigheden (ho/wo), wereldburgerschap en internationalisering. Leerlingen krijgen de gelegenheid zich te ontwikkelen in ho/wo vaardigheden middels een WON programma op het vwo en een praktijkroute op de havo.

Academische vaardigheden

Op het lyceum werken we aan academische vaardigheden. Dat doen wij met o.a. met Wetenschaps Oriëntatie Nederland (WON). Centraal staat hier de ontwikkeling van kritisch denken, nieuwsgierigheid, creativiteit en een open mind. In de WON-lessen leer je wat onderzoek is en ga je zowel binnen als buiten de school onderzoek doen. Leerlingen die WON volgen, sluiten het 3e jaar af met een Junior Profiel-werkstuk en krijgen hiervoor een WON-certificaat.



Doelen 2025-2029:

- Ontwikkelen van Expeditie Havo, geïnspireerd op het WON-programma, maar met een eigen gezicht en gericht op de havo-leerling.
- WON-programma voor de gehele vwo-onderbouw (regulier).
- WON-programma voor de vwo-bovenbouw, waarbij onderzocht is of het in een apart vak gegeven kan worden.
- Het verkrijgen van het predicaat Olympiadeschool.
- Het flexrooster biedt ruimte voor verregaande differentiatie op leerbehoefte.
- In het flexrooster is een groot aantal Specials te kiezen waar leerlingen buiten het reguliere curriculum hun talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen.
- Stabiele inspectie indicatoren voor de havo en het vwo.

5.7.3 Tweetalig onderwijs (TTO)

Comenius Lyceum biedt een volledige tweetalige opleiding (TTO) aan voor havo en vwo. Leerlingen krijgen les op vwo-niveau en havo/vwo-niveau. In de onderbouw is meer dan 50% van de lessen in het Engels. Talen en godsdienst worden in het Nederlands aangeboden. In de bovenbouw is minimaal 25% van de lessen in het Engels. Op zowel tto havo als vwo worden extra examens afgenomen: Cambridge Advanced English (CAE) en International Baccalaureate (IB).

Verdieping

Naast de gewone lessen biedt het TTO ook verdieping buiten de lessen. Zo worden er meerdere vakoverstijgende projecten gevolgd in een jaar. Elk project wordt afgesloten met een presentatieavond waarop ook ouders en andere belangstellenden welkom zijn.

Naast de projecten worden er meerdaagse buitenlandse reizen gemaakt. In een digitaal portfolio houden leerlingen de ontwikkeling bij van hun internationale activiteiten.

Een groot deel van het curriculum bestaat uit het werken aan wereldburgerschap. In de lessen en projecten wordt aandacht besteed aan actualiteiten en de 17 global goals van de Verenigde Naties. Meer informatie is te vinden in het beleidsplan Tweektalig Onderwijs.

5.7.4 Internationalisering

Al bijna 24 jaar staat internationalisering op het programma van het Comenius Lyceum. In het schooljaar 2022-2023 hebben wij een accreditatie ontvangen vanuit Erasmus+ wat inhoudt dat onze aanvragen minder tijd kosten en wij 5 jaren verzekerd zijn van een budget van 400K. Door de internationale projecten zien leerlingen hoe andere mensen leven. Dat zorgt ervoor dat ze hun eigen situatie opnieuw bezien. Ze kunnen zich afvragen: wat wil ik eventueel veranderen of wat wil ik graag koesteren?

De buitenlandse reizen zijn een avontuur in een veilig kader. Voor veel leerlingen is het de eerste keer dat ze zonder hun gezin op vakantie gaan, soms is het de eerste keer over de grens.

Doelen 2025-2029:

- ◆ Internationaliseringsprojecten zichtbaarder maken in het profiel van de school.
- ◆ Groener en duurzamer reizen.
- ◆ OOP meer betrekken bij de projecten.
- ◆ De mavo actief betrekken bij internationaliseringsprojecten.
- ◆ Koppeling maken en inhoud geven aan de reisweken van de voor examenklassen.

Meer informatie is te vinden in het Beleidsplan Internationalisering.



5.8 Ondersteuning en begeleiding

De ondersteuning van leerlingen binnen onze school is een essentieel onderdeel van ons onderwijsbeleid. Wij streven naar een schoolomgeving waarin leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen op het gebied van schoolprestaties, welzijn en sociaal-emotionele groei. Dit betekent dat signalen over mogelijke belemmeringen tijdig en systematisch worden opgepakt, waarbij een proactieve en samenhangende aanpak centraal staat.

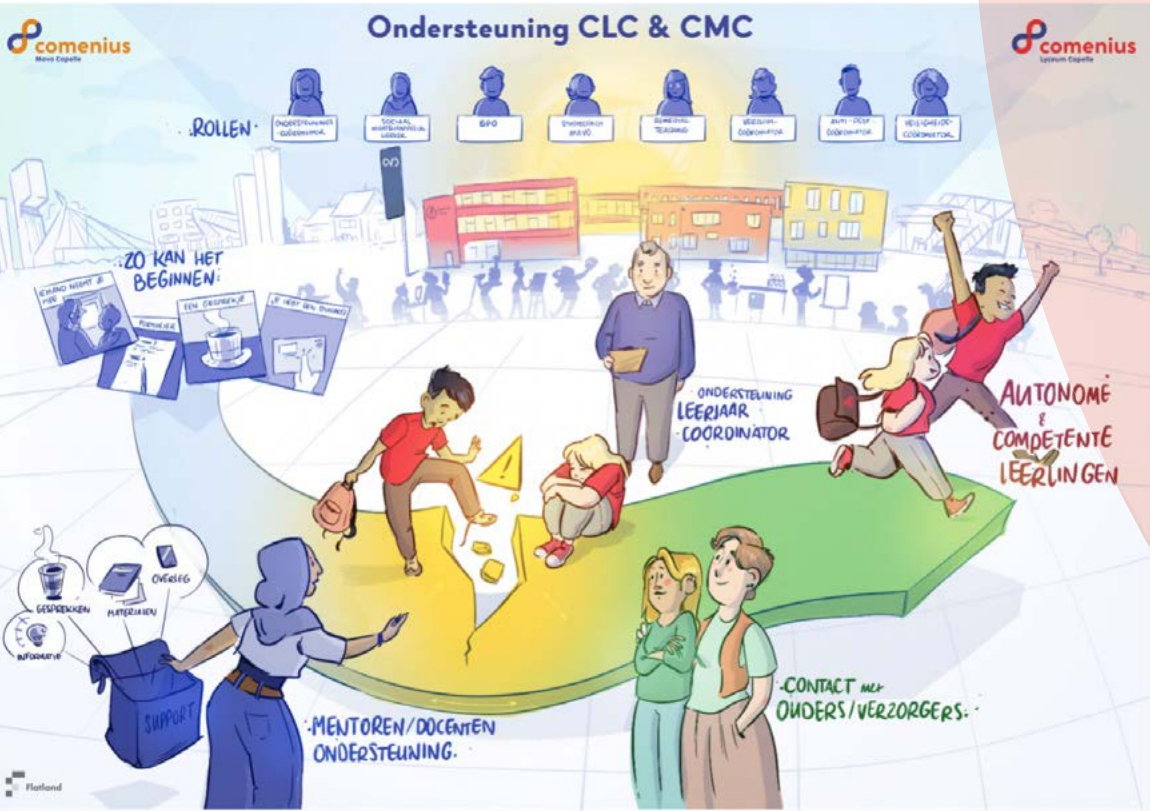
Ondersteuningsvragen

Basisondersteuning wordt primair geboden door vakdocenten en mentoren, die het meeste contact hebben met de leerlingen. Zij signaleren mogelijke ondersteuningsvragen en zoeken binnen hun mogelijkheden naar passende oplossingen, zoals het opstellen van handelingsplannen, het voeren

van mentorgesprekken of het organiseren van bijlessen. Wanneer extra ondersteuning nodig is, wordt opgeschaald naar de leerjaarcoördinator of teamleider, die samen met het team naar oplossingen zoekt.

Sleutelrol

De ondersteuningscoördinator speelt een sleutelrol bij complexere ondersteuningsvragen. Deze coördineert de begeleiding en beoordeelt of extra interventies nodig zijn, zoals aanmelding bij interne ondersteuning (basis-plus), het Intern Zorg Overleg (IZO) of het ZorgAdviesTeam (ZAT). De coördinator waarborgt bovendien de verbinding tussen schoolinterne en externe ondersteuning, zoals het Orthopedagogisch Didactisch Centrum (OPDC) of voortgezet speciaal onderwijs (VSO).



Fundament

De samenwerking met basisscholen vormt een belangrijk fundament voor effectieve leerling-ondersteuning. Door vroegtijdig informatie uit te wisselen over leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften, kunnen wij gerichte voorbereidingen treffen en een warme overdracht realiseren. Dit helpt ons om vanaf de start van het schooljaar passende ondersteuning te bieden en te voorkomen dat leerlingen in een nieuwe omgeving vastlopen. Wij organiseren structurele overleggen met leerkrachten van groep 8 en intern begeleiders van de basisscholen in onze regio, waarbij de focus ligt op een soepele overgang en een gedeelde verantwoordelijkheid voor het welzijn en de ontwikkeling van de leerling.

Toekomstgericht

Onze ambities voor 2025-2029 weerspiegelen een toekomstgerichte aanpak op het gebied van leerlingondersteuning. Zo breiden we in het schooljaar 2024-2025 het ondersteuningsteam uit met extra fte's voor Begeleiders Passend Onderwijs (BPO) voor zowel de mavo als het lyceum. Daarnaast introduceren we nieuwe functies, waaronder een verzuimcoördinator en twee antipestcoördinatoren, en starten we met hoogbegaafdheidsbegeleiding. In de onderbouw wordt Rots- en Watertraining structureel aangeboden aan alle leerlingen, verzorgd door de sectie LO.

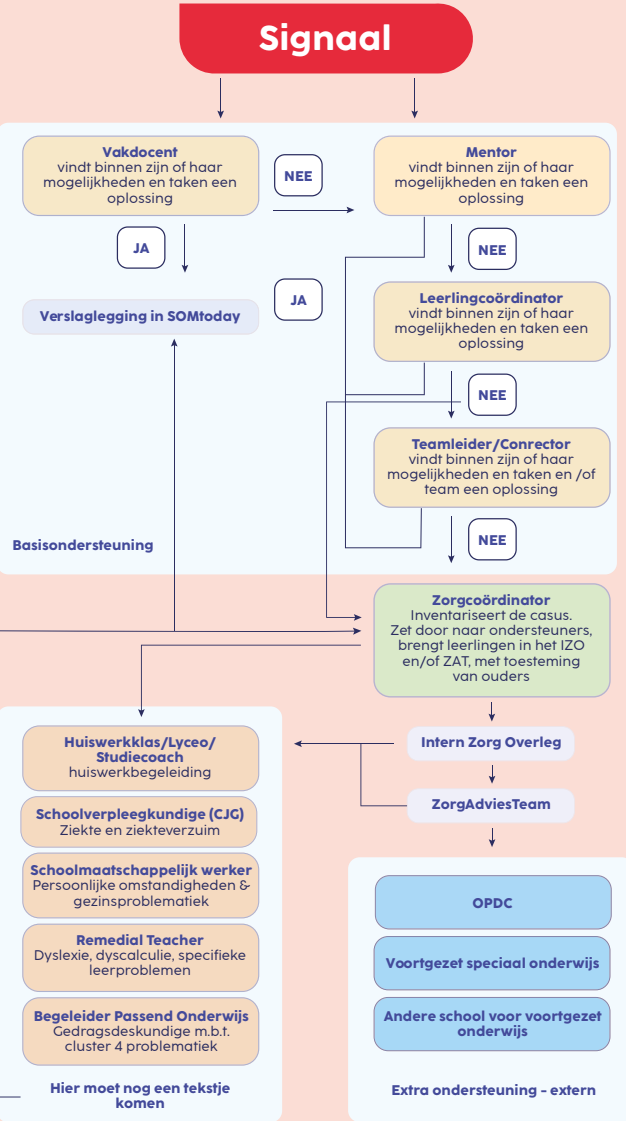
Ondersteuningsplan

Onze visie op leerlingondersteuning is verder geconcretiseerd in een vernieuwd ondersteuningsplan. Dit plan bevat een duidelijke visie op het mentoraat en uniforme aanmeldprocedures voor verschillende begeleidingsvormen. Door voortdurende professionalisering, samenwerking en reflectie blijven wij ons inzetten voor een veilige en ondersteunende leeromgeving waarin elke leerling zich gezien en gehoord voelt.

Doelen 2025-2029:

- In het schooljaar 2024-2025 wordt het ondersteuningsteam uitgebreid met BPO mavo 0.2 fte en BPO lyceum wordt 0.8 fte.
- We starten in het schooljaar 2024-2025 met een verzuimcoördinator en twee antipestcoördinatoren. We hebben twee collega's die faalangstreductie-trainingen (gaan) geven en we hopen vorm te geven aan hoogbegaafdheidsbegeleiding.
- In leerjaar 1 wordt Rots- en watertraining aan alle leerlingen gegeven door de LO-sectie.

Ondersteuningsschema



5.9 Examenbureau en -commissie

Comenius heeft controlemechanismen ingebouwd om ervoor te zorgen dat de examinering aan de wettelijke eisen voldoet en de procedures worden nageleefd. Om die reden heeft CLC-CMC een examenbureau en een examencommissie. Daarnaast blijven de schoolleiding en het bevoegd gezag op de hoogte van de manier waarop docenten, surveillanten en de examensecretaris gestalte geven aan hun taken. De schoolleiding kan zien waar het goed en minder goed gaat en hierop maatregelen nemen. Hierdoor wordt gerealiseerd dat er stelselmatige controles zijn met betrekking tot het volgen van procedures en het nakomen van afspraken, wat voorkomt dat tekortkomingen te laat of niet ontdekt worden.

Het examenbureau heeft als belangrijkste taak het borgen van de kwaliteit van de schoolexaminering. De examencommissie kijkt naar het geheel van de kwaliteit van schoolexaminering binnen de school.

Concreet heeft de examencommissie de volgende taken:

- ◆ Toetsen welke eindtermen volledig, gedeeltelijk of niet zijn afgetoetst.
- ◆ Toetsen welke eindtermen er in een bepaalde periode per leerling nog moeten worden afgetoetst.
- ◆ Indien er delen ontbreken, advies geven om voor een leerling een persoonlijk plan te maken om te gaan voldoen aan de eisen (welke toetsen moet een leerling nog maken die nog niet gemaakt zijn). Daarbij dient het examenbureau de situatie van de leerling zorgvuldig in beeld te brengen en leerlingen te adviseren over zaken rondom het behalen van een diploma.

Meer informatie is te vinden in het beleidsplan Examinering.

5.10 Opleidingsschool Rotterdam (OSR)

In het kader van onze voortdurende professionalisering en het waarborgen van kwalitatief hoogstaand onderwijs zijn wij als school aangesloten bij de Opleidingsschool Rotterdam (OSR). Als opleidingsschool bieden wij een professionele leeromgeving die stagiaires van verschillende lerarenopleidingen begeleidt en ondersteunt in hun ontwikkeling tot volwaardige docenten.

Investeren

Binnen de OSR werken wij nauw samen met hogescholen en universiteiten om toekomstige leraren een praktijkgerichte opleidingsroute te bieden. Door middel van een intensieve stagebegeleiding, intervisie en reflectie dragen wij bij aan de groei van startbekwame leraren die zich kunnen ontwikkelen in een dynamische onderwijsomgeving. Onze school biedt stagiaires de mogelijkheid om te leren in de praktijk, waarbij ze worden begeleid door ervaren docenten en deel uitmaken van een lerende organisatie. Dit draagt niet alleen bij aan hun professionele groei, maar ook aan de versterking van ons eigen onderwijsteam. De samenwerking met de OSR stelt ons in staat om een belangrijke bijdrage te leveren aan het verminderen van het lerarentekort en zorgt ervoor dat we blijven investeren in de toekomst van het onderwijs.

Dynamisch en toekomstgericht

Daarnaast draagt onze rol als opleidingsschool bij aan de vitaliteit van de organisatie. Door stagiaires te begeleiden en te betrekken bij onze dagelijkse onderwijspraktijk, stimuleren we een cultuur van leren en innovatie binnen de school. Dit zorgt voor een continue stroom van nieuwe inzichten en frisse perspectieven, wat niet alleen bijdraagt aan de professionele ontwikkeling van ons team, maar

ook aan het werkplezier en de motivatie van onze medewerkers. De aanwezigheid van stagiaires en het begeleiden van toekomstige collega's versterken de samenwerking binnen het team en bevorderen de kennisdeling. Hierdoor blijft onze organisatie dynamisch en toekomstgericht, wat uiteindelijk bijdraagt aan het welzijn en de vitaliteit van onze medewerkers.



Personeel

In dit hoofdstuk bespreken wij ons ontwikkelbeleid, gevolgd door een beschouwing over de begeleiding, de binding en de beoordeling van (nieuwe) collega's. Wij gaan in op het ziekteverzuim in ons organisatie en sluiten af met het onderwerp medezeggenschap.

6.1 Schoolorganisatie

6.1.1 Schoolleiding

De rector is eindverantwoordelijk voor Comenius Lyceum en Mavo Capelle. Samen met de teamleider mavo, conrector havo/vwo onderbouw, teamleider havo bovenbouw, conrector bovenbouw en de conrector bedrijfsvoering wordt de schoolleiding (SL) gevormd. Taken die direct onder de rector vallen zijn o.a.: financiën/ begroting, strategisch HRM – formatie, examenbureau, PR & werving, internationalisering, deelraad, vieringen, DO en CVO, OCO, vertrouwenspersonen, specials in flexrooster, OSR.

6.1.2 Mavo & pre-havo

De dagelijkse leiding van de mavo, de onderwijskwaliteit en de resultaten van de mavo-afdeling zijn belegd bij de teamleider mavo. Daarnaast is de teamleider mavo onder meer verantwoordelijk voor toetsweekplanning en -organisatie van het lyceum en de mavo, profilering mavo, contacten met de vervolgopleidingen en de ontwikkeling van het mavo-brede 20-80 onderwijs, aanvraag subsidies, decanaat, burgerschap, lifo-beleid en de schoolfeesten.

Het team mavo telt ongeveer 18 teamleden. De teamleider is direct leidinggevende van alle teamleden. Het team werkt met twee coördinatoren voor leerlingzaken: een coördinator onderbouw (klas 1 en 2) en een coördinator bovenbouw (klas 3 en 4). Op de mavo is ook een decaan aangesteld.

De mavo-opleiding opgebouwd uit drie stromen: pre-havo, Art&Culture en Design&Technique. Voor elke stroom is een coördinator aangesteld die onderwijskundig verantwoordelijk is voor leskwaliteit en onderwijsontwikkeling.

6.1.3 Havo en vwo

De dagelijkse leiding van het (tweetalig) lyceum is belegd bij de conrector onderbouw, de conrector bovenbouw en de teamleider havo bovenbouw. Zij zijn verantwoordelijk voor de eigen afdeling m.b.t. HR, kwaliteit onderwijs, resultaten en onderwijsbeleid lyceum. De conrector bovenbouw wordt bijgestaan door een teamleider havo bovenbouw. We hebben hiervoor gekozen omdat onze school als een trechter is vormgegeven en onze bovenbouw een stuk groter is dan onze onderbouw. Daarbij komt ook dat onze onderwijskundige uitdagingen voornamelijk in onze bovenbouw zitten.

Op het lyceum werken ongeveer 80 docenten, de helft daarvan is ook mentor. Het team onderbouw bestaat uit ruim 30 leden en het team bovenbouw bestaat uit ongeveer 45 teamleden. Het lyceum werkt met leerjaarcoördinatoren voor leerlingzaken. Zij sturen mentoren aan, coördinatoren schalen op naar de teamleider en/of conrectoren als een teamlid meer ondersteuning nodig heeft.

Groeimodel

De conrector en teamleider zijn de direct leidinggevenden van de teamleden. Zij voeren doelstellingsgesprekken en functioneringsgesprekken, waarin lesbezoeken en/of flitsbezoeken worden nabesproken. De schoolleiding kiest voor een groeimodel, waar coördinatoren zouden kunnen groeien naar de functie teamleider. De conrectoren en de teamleider zijn daarnaast ook onder andere verantwoordelijk voor de planning, handboek CLC-CMC, inspectie-documentatie, toetsbeleid, plaatsingsbeleid, functiemix, aansturing secties, VO-HO en het inductieprogramma.

6.1.4. Leren Verbeteren

In het schooljaar 2023-2024 is Leren Verbeteren (B&T) ingeschakeld om het onderwijs op Comenius te versterken. Dit besluit kwam voort uit de constatering dat de onderwijsresultaten, met name het gemiddelde examencijfer en het bovenbouw-succes van de havo, onder druk staan. Om deze uitdagingen aan te pakken, is er dat schooljaar een collegiale consultatie georganiseerd door de Lucas Onderwijsstichting, gevolgd door een interne reviewdag door Leren Verbeteren.

Gerichte verbeteringen

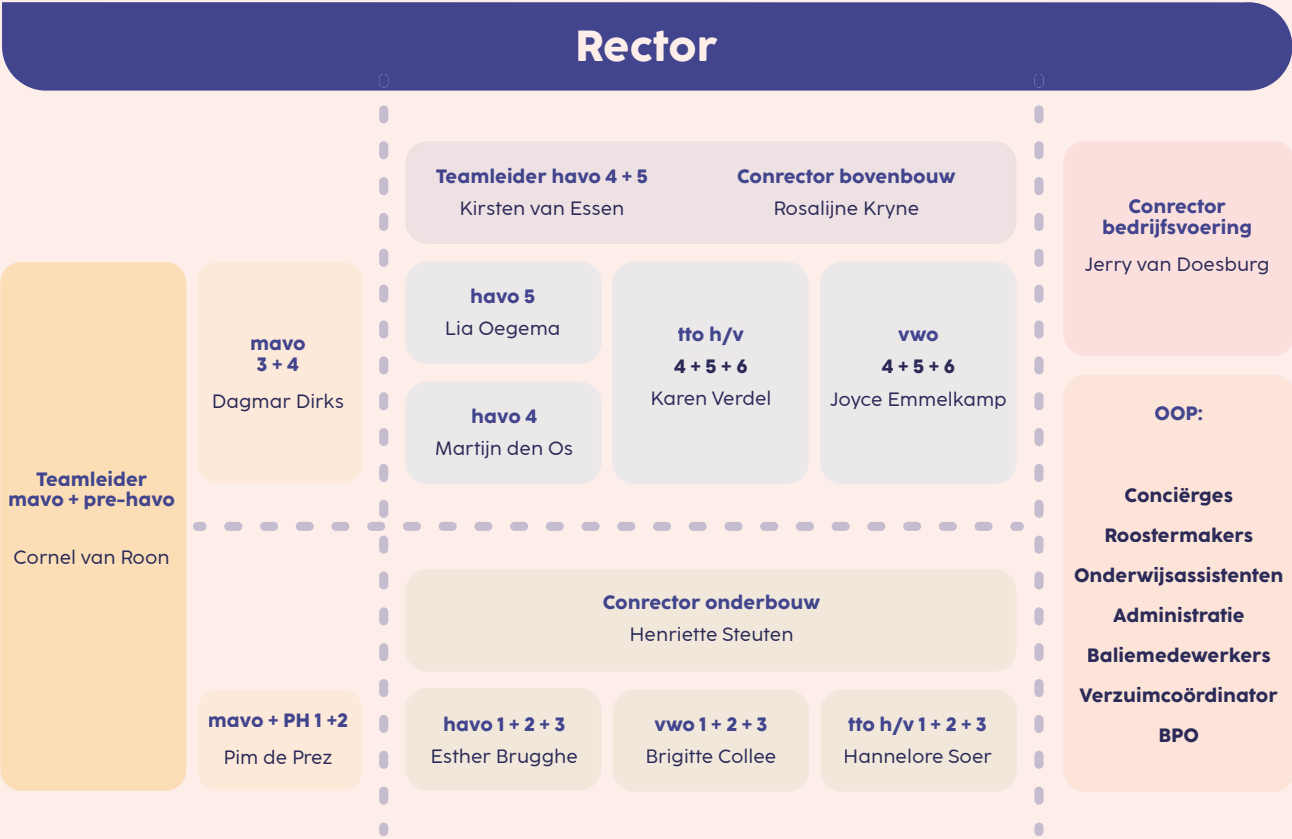
Uit deze consultatie en reviewdag kwamen drie belangrijke conclusies naar voren: de leerlingen dienen een actievere leerhouding aan te nemen; er moet gewerkt worden met leerdoelen; er dient een duidelijke koppeling gemaakt te worden tussen de reguliere lessen en de flexlessen. Deze inzichten vormden de basis voor een reeks gerichte verbeteringen in ons onderwijsproces. Voor het schooljaar 2024-2025 zijn deze conclusies opgenomen in ons jaarplan. Hierin ligt de nadruk op het bevorderen van een professionele cultuur, het verduidelijken van de aansturing door de schoolleiding en het versterken van de taak- en rolverdeling binnen de school. Een belangrijk doel is het realiseren van effectieve leertijd in minimaal 80% van de reguliere lessen. Daarbij wordt gestreefd naar actieve verwerking van de lesstof, zicht op de voortgang van de leerlingen door formatief handelen, en een optimale benutting van de flexlessen.

Continuïteit

Als onderdeel van deze strategie is de consultant van Leren Verbeteren aangesteld als conrector onderwijs en kwaliteit voor het schooljaar 2024-2025.

Deze benoeming zorgt voor continuïteit in het proces van kwaliteitsverbetering, waarbij we ons blijven richten op de speerpunten die in het jaarplan zijn vastgelegd. Zo werken we aan de ontwikkeling van doelgericht lesgeven, het stimuleren van een actieve leerhouding bij leerlingen en het verbeteren van de resultaten door middel van nauwe samenwerking tussen de reguliere lessen en de flexlessen. Met deze aanpak en de inzet van Leren Verbeteren zetten we een stap vooruit in het waarborgen van de kwaliteit van ons onderwijs en het behalen van de vastgestelde doelen voor de havo-afdeling.

Teamindeling schooljaar 24-25



6.1.5 Organisatiemodel 2024-2029

Vanaf het schooljaar 2024-2025 implementeren we een nieuw organisatiemodel. Dit model is ontworpen om alle afdelingen naar een hoger plan te tillen. De beoogde doelstellingen van deze verandering staan hieronder beschreven. Hiernaast is een schematische weergave getekend.

Kleine en overzichtelijke teams

We werken met kleinere teams waar mensen de verantwoordelijkheid dragen over een selecte groep leerlingen. Dit zorgt voor kortere lijnen en duidelijke verantwoordelijkheden, wat leidt tot efficiëntere en effectievere processen.

Alle collega's een stem

Het is belangrijk dat iedere collega zich gehoord en gezien voelt. Door vanuit kleine teams te werken krijgt iedereen de kans bij te dragen vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Gezamenlijke onderwijskundige opdracht

We werken vanuit een gedeelde onderwijskundige missie, waarbij we afhankelijk zijn van elkaar om onze doelen te bereiken. Dit bevordert samenwerking en eenheid binnen onze organisatie.

Zicht op de leerling

Het nieuwe model stelt ons in staat om leerling-zaken sneller en efficiënter te bespreken, waardoor we beter kunnen inspelen op de behoeften van onze leerlingen. Door verticale teams te formeren, kunnen leerlingen ook langer gevolgd worden binnen hetzelfde team.

Faciliteren van leerjaarcoördinatoren

Leerjaarcoördinatoren krijgen meer ondersteuning en middelen om hun rol effectief te vervullen. Dit omvat regelmatige bijeenkomsten en overleg-momenten met hun team om zaken af te stemmen.

Actieve betrokkenheid en sociale verantwoordelijkheid

We willen dat iedereen actief betrokken is bij het bereiken van onze doelen. Sociaal luieren moet worden voorkomen of gereduceerd, zodat de teams optimaal kunnen werken.

De leerjaarcoördinatoren zullen twee keer per periode met hun team bijeenkomen. Tijdens deze bijeenkomsten stemmen zij onderling af welke zaken gezamenlijk aangepakt moeten worden en hoe zij hun team optimaal kunnen ondersteunen. Door deze aanpak creëren we een dynamische en betrokken werkomgeving. Samen werken we aan een omgeving waar iedere collega zich gehoord voelt, verantwoordelijkheid kan nemen en waar we gezamenlijk onze onderwijskundige doelen realiseren.

6.1.6 Overlegstructuur management-team met staf en projectleiders

De datajaarkalender bepaalt mede de agenda van de overlegstructuur. De schoolleiding (rector, teamleiders, conrectoren, conrector bedrijfsvoering) heeft wekelijks overleg m.b.t. lopende zaken. De schoolleiding wordt bijgestaan door staffuncties: hoofd facilitair, roosterbureau, PTO-bureau, examen-bureau, decanaat, ondersteuningscoördinatie. De teamleider mavo heeft wekelijks overleg met zijn coördinatoren mavo. De ene week met het lyceum samen, de andere week alleen met de mavo. De coördinatoren sturen de mentoren aan.

De teamleider havo bovenbouw, conrectoren onderbouw en conrector bovenbouw hebben wekelijks overleg met de coördinatoren over operationele zaken en resultaten. De ene week met alle coördinatoren, de andere week met de coördinatoren van de onderbouw of bovenbouw. De input van de coördinatoren wordt altijd meegenomen naar het wekelijks overleg van de schoolleiding.

Op afroep worden staffunctionarissen of projectleiders uitgenodigd voor de schoolleiding als de agenda daar aanleiding toe geeft. Daarnaast worden er werkcolleges georganiseerd op thema's als taakbeleid, jaarplanning, flexrooster, crisisoverleg corona.

6.2 Personeel

Ons kapitaal staat voor de klas. Daarom is het van groot belang om stap voor stap de kwaliteit van ons docententeam te verbeteren en te zorgen voor onze cultuurbewakers. We moeten zuinig zijn op ons team, aangezien het hele land te maken heeft met tekorten aan goed opgeleid personeel. Wij hanteren een gerichte arbeidsmarktstrategie en onderzoeken hoe we in een veranderende arbeidsmarkt goed onderwijs kunnen blijven verzorgen. Daarbij verkennen we ook hoe we andere professionals kunnen inzetten in het onderwijs om de kwaliteit te waarborgen.

Zoektocht

Door aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden te bieden zoals flexibele werktijden, professionele ontwikkelingsmogelijkheden en interne doorgroeimogelijkheden, maken we het onderwijs aantrekkelijker voor zowel huidige als toekomstige docenten. Dit draagt bij aan de instroom en het behoud van gekwalificeerde medewerkers. Tevens betrekken wij onze eigen collega's actief bij de zoektocht naar goed personeel. Collega's die nieuwe collega's aandragen krijgen een kleine attentie namens de school. We positioneren ons actief op de sociale media zodat nieuwe medewerkers een goed beeld hebben van onze school.

Overleg

Wekelijks komen de schoolleiding en de HRM-medewerker bij elkaar en worden alle personele zaken apart besproken. Denk hierbij aan promotieverzoeken, aanvraag verloven, normjaartaken, roosterverzoeken, studieovereenkomsten en het proces rondom ziekmeldingen. Op een ander moment in de week worden deze zaken in overleg

verwerkt en toegepast door de roostermaker, de HRM-medewerker, teamleider en de rector. Eens per maand heeft de voltallige schoolleiding een overleg met de HRM-SSO-medewerker die aan onze school is gekoppeld vanuit het stafbureau. De HRM-medewerker van de vestiging sluit ook aan bij deze overleggen.

Evenredige balans

Binnen het team van lesgevende collega's is momenteel ongeveer 60% vrouw en 40% man. Hoewel deze verdeling een goede diversiteit weerspiegelt, streeft de school naar een evenredige balans tussen mannen en vrouwen. Een diverse samenstelling binnen het team draagt bij aan een breed scala aan perspectieven en kwaliteiten in het onderwijs, en bevordert een inclusieve werkomgeving waarin zowel collega's als leerlingen zich kunnen herkennen en ontwikkelen. Het behoud van een evenwichtige genderverdeling blijft onze aandacht houden. Bij het werven van nieuwe medewerkers wordt daarom gericht aandacht besteed aan het aantrekken van zowel mannelijke als vrouwelijke kandidaten. Daarnaast wordt binnen de school bewustwording gestimuleerd over het belang van genderdiversiteit.

Binden en boeien

Het verloop van personeel is bij CVO als geheel, hoger dan op CLC-CMC. Ons percentage ligt rond de 10%, wat bijdraagt aan het borgen van de onderwijskwaliteit. Wij willen ons personeel binden en boeien door onze collega's te zien en te horen. We bieden perspectief en uitdaging in hun werkzaamheden en carrière. We bieden duidelijkheid door heldere communicatie en transparante afspraken. We tonen gastvrijheid op momenten dat er bijeenkomsten zijn voor het personeel. We waarderen hen en kennen de mens achter de docent, maar spreken tevens duidelijke verwachtingen uit. Dit doen wij dagelijks, meestal tijdens informele en soms tijdens formele gesprekken.

Doelen 2025-2029:

- Het verloop van personeel onder de 10% houden.
- Het percentage bevoegde collega's naar 90%-100% verhogen.
- Niet-bevoegde docenten hebben allemaal een studieovereenkomst met de school.
- Ziekteverzuim tussen de 5-7% houden.
- De inzet van ZZP-docenten tot een minimum (onder de 2%) beperken.
- Elk jaar een stijgende lijn in de medewerkers-tevredenheidsenquêtes.
- We streven naar een evenredige balans tussen mannen en vrouwen.

Om deze doelen te bereiken, hanteren we de volgende gesprekscyclus voor de docenten die al in vaste dienst zijn:

- In de eerste periode van het schooljaar wordt iedere collega uitgenodigd voor een doelstellingsgesprek. Tijdens deze gesprekken formuleert de collega doelstellingen voor de diverse rollen (vakdocent, lid vaksectie, mentoraat, taken) die deze heeft in relatie tot onze onderwijskundige speerpunten (persoonlijke doelstellingen, ontwikkeltijd en deskundigheidsbevordering) per schooljaar.
- In de eerste periode van het schooljaar krijgt iedere vaste collega een lesbezoek. De collega heeft in het doelstellingsgesprek aangegeven op welke specifieke punten de leidinggevende kan letten. Het lesbezoek wordt in dezelfde week nog nabesproken.
- Uiterlijk aan het einde van de derde periode worden de doelstellingen geëvalueerd in een gesprek en zo mogelijk worden deze voor het nieuwe schooljaar geformuleerd.

6.3 Ontwikkelbeleid

Er is op CLC-CMC een duidelijke en heldere gesprekkencyclus (doelstellingsgesprek, functioneringsgesprek en beoordelingsgesprek) waar de docent zelf over in control is. We vinden het belangrijk om de ambities van de collega's te weten en hen uit te dagen om hier binnen CVO uitvoering aan te geven.

CLC-CMC is op weg naar een lerende organisatie waarbij docenten en ondersteunend personeel met en van elkaar leren. Docenten worden hierbij gestimuleerd om uit hun comfortzone te treden om hun onderwijs te blijven ontwikkelen. Werknemers weten dat 'fouten' maken mag om tot groei te komen. Ze krijgen de kans om dingen uit te proberen en het onverwachte te doen. We hebben hoge verwachtingen van elkaar en durven autonomie te geven en nemen.

Doelen 2025-2029:

- Elke collega voelt zich gezien, gehoord en collegiaal gesteund.
- Docenten hebben in de overlegstructuur ruimte om regie te pakken over hun eigen werk, veel uit te wisselen en samen lessen te ontwerpen.
- Werknemers worden uitgedaagd om hun talenten te ontwikkelen en te laten zien.
- Aan het eind van schooljaar 2024-2025 is met onze kernwaarden in ons achterhoofd een nieuwe vorm ontwikkeld voor onze gesprekkencyclus.

Als een collega niet goed presteert kan deze in de beoordeling terecht komen. In dit geval zal een verbetertraject opgesteld worden.

Scholingsplan

Naast het individuele traject dat wij met collega's aangaan, zijn wij schooljaar 2022-2023 gestart met een CLC-CMC-breed scholingsplan. We hebben inmiddels de volgende trainingen / scholingen aangeboden voor het gehele personeel: CLIL (activerende didactiek), sectievoorzitters, toetsbeleid, feedback geven, trainingen van de ondersteuningscoördinator en WON.

Voor de periode 2025-2029 hebben we het volgende scholingsplan opgesteld:

- Taalgericht Vakonderwijs (CED groep)
- Differentiatie (CPS)
- Expliciete Directe Instructie (EDI) (Expertis)
- Formatief Handelen (Toetsrevolutie)

Collega's kunnen elk jaar een van boven genoemde scholingen uitkiezen waarin zij zich willen ontwikkelen. Het is raadzaam dat zij hun keuze afstemmen in de teams en in de secties.

6.4 Beoordeling nieuwe collega's

Nieuwe collega's worden volgens de richtlijnen van de benoemingsprocedure beoordeeld. Deze procedure en het tijdspad zijn vastgelegd en worden jaarlijks bijgesteld. Er bestaan procedures voor OOP'ers en OP'ers. Wij bespreken hieronder de procedure voor OP'ers.

Doelen benoemingsprocedure:

- Het aanstellen van medewerkers met de capaciteiten en de bereidheid om met de aanwezige leden van de schoolgemeenschap mede gestalte te geven aan de doelstellingen van de school, het team en de sectie.
- De inspraak van alle geledingen bij een belangrijke zaak, zoals het aanstellen of het niet verlengen van een tijdelijke aanstelling van medewerkers, te garanderen en te regelen.

Vaste punten

Het beoordelingstraject duurt een jaar en kent een aantal vaste punten:

- Het kennismakingsgesprek door inductiecoach / vakcoach.
- Het kennismakingsgesprek door leidinggevende
- Eerste ronde lesbezoeken (inductiecoach, lid van de SL en vakcoach).
- Feedback van leerlingen in een zelf te bepalen vorm.
- In gezamenlijkheid bepalen coach en coachee wanneer de nieuwe collega toe is aan een lesbezoek en ontwikkelgesprek.
- Tweede ronde lesbezoeken, tweede ronde leerlingenenquête, een voorlopig advies, eindbeoordeling en ontwikkelgesprek.

De tussentijdse beoordeling wordt door de direct leidinggevende in december gegeven. De resultaten van de beoordeling inclusief de positieve ontwikkelingen (tops) en de gewenste verbeteringen (tips) worden gedeeld met de nieuwe collega. Deze overlegt met zijn docentcoach over de aandachtspunten en voornemens in de persoonlijke ontwikkeling. In het tweede semester wordt deze cyclus van lesbezoeken, gesprekken en een leerlingenenquête herhaald, wat in maart/april leidt tot een definitieve beoordeling. De beoordelingen van de verschillende geledingen worden besproken binnen de schoolleiding.

De uitslag (eindbeoordeling) wordt binnen drie dagen door de direct leidinggevende gedeeld met de nieuwe collega. In het geval van een vaste aanstelling wordt in het eindgesprek met de leidinggevende besproken aan welke leervragen de nieuwe collega in zijn tweede jaar gaat werken. De nieuwe collega bespreekt samen met de docentcoach de ontwikkelpunten en maakt op basis daarvan een ontwikkelplan.

6.4.1 Beoordelingscriteria

De inhoudelijke criteria waarop wordt beoordeeld, zijn vastgesteld. Ze worden jaarlijks geëvalueerd en waar nodig bijgesteld en vinden hun basis in de beschrijving van de LB-functie, aangevuld met schooleigen criteria en zijn uiteraard in lijn met de wettelijk gestelde bekwaamheidseisen. In de gesprekken tussen de leidinggevende en de collega wordt vastgesteld welke ontwikkeldoelen prioriteit hebben in het betreffende schooljaar.

De beoordeling vindt plaats op basis van de Docent Observatie Tool, die wordt aangevuld met een aantal competenties uit de Wet BIO. Per onderdeel wordt de stand van zaken aangegeven en vervolgens worden tips en tops per onderdeel gegeven. In het beoordelingsformulier worden de volgende onderdelen onderscheiden: *klassenmanagement – consistente lesopbouw – interactief werken aan de leerstof – overdracht – effectieve feedback op het leerproces – differentiatie – pedagogisch handelen – de leraar als collega – de leraar als professional.*

6.4.2 Leerlingenenquête

De leerlingenenquête wordt uitgevoerd namens de leerlingenraad. Leden van de leerlingenraad interpreteren de resultaten en komen met een advies. Ter validering van de resultaten van de leerlingenenquête werken we met ijkfiguren: docenten met hetzelfde vak die in hetzelfde leerjaar lesgeven (ijken van vak) en docenten die dezelfde klas lesgeven (ijken van klas).

6.4.3 Scheiding begeleiden en beoordelen

Met de beoordelaars en begeleiders is afgesproken dat zij wederzijds geen informatie uitwisselen, tenzij bekend bij de nieuwe docent.

6.5 Ziekteverzuim

In schooljaar 2022-2023 hebben wij de procedure van ziekmelden door collega's gewijzigd conform de Comenius-brede afspraken die hierover eerder zijn gemaakt. Collega's melden zich sinds het schooljaar 2022-2023 ziek bij de direct leidinggevende (formeel gezien vragen collega's verlof aan wegens ziekte). De direct leidinggevende heeft vervolgens bij kortdurend verzuim dagelijks contact met de ziekgemelde collega. Bij langdurig verzuim is dit niet dagelijks, maar wel frequent.

Eens per maand schuift de HRM-medewerker van SSO aan bij het overleg van de schoolleiding om personele zaken te bespreken. Hierbij bespreken we de wat complexere zaken en krijgen we advies van onze HRM-medewerker. Ongeveer vier keer per jaar voeren wij met de medewerker van Zenez, de SSO HRM-medewerker en de voltallige schoolleiding overleg over de langdurige zieken. Hierbij worden afspraken gemaakt en adviezen gegeven.

In schooljaar 2022-2023 was het ziekteverzuim van het personeel op CLC-CMC 6,8%. In 2023-2024 was het verzuim afgenomen naar 5,1%.

Doelen 2025-2029:

- Ziekteverzuim tussen 5-7% houden.
- Het kort en middellang verzuimpercentage continueren.
- Het langdurend verzuim weer terugbrengen naar onder 3%.

6.6 Medezeggenschap

Sinds schooljaar 2022-2023 heeft elke vestiging van Comenius een deelraad. In de deelraad van CLC-CMC nemen zes collega's, drie leerlingen en drie ouders plaats. Het gesprek vindt altijd plaats met de rector die per toerbeurt een schoolleider meeneemt. Vanuit de deelraad nemen 2 collega's plaats in de GrMR van Comenius. Sinds het schooljaar 2023-2024 is er een jaaragenda opgesteld, die als leidraad dient voor de vergaderingen en agenda's van het betreffende cursusjaar.

Daarnaast creëren we ruimte voor de scholen om ander taakbeleid te realiseren, zodat er meer flexibiliteit en maatwerk mogelijk is binnen de organisatie. Ons doel is dat zodra het Comenius-brede taakbeleid in 2025 is vastgesteld, wij in 2027 een vestigingspecifiek taakbeleid hebben ontwikkeld dat naadloos aansluit op het bredere beleid van Comenius.

Agendapunt	Periode	Bevoegdheid
Bevorderingsnormering Pta/Pto	Voor 1 oktober	Instemming
Huishoudelijk reglement dr	Voor 1 oktober	Instemming
Maatregelen in tijden van crisis	Voor 1 oktober	informer
Financiën / begroting / vrijwillige ouderbijdrage	Voor 1 december	informer
Lessentabel	Januari-februari	Instemming
Jaarplanning	Laatste vergadering van het schooljaar	Instemming
CAO	Zodra nieuwe CAO uitkomt	Informer
Nieuwbouw	Update per vergadering	informer
Taakbeleid pmr of grmr?		



Kwaliteit verantwoorden en verbeteren

Kwaliteitsbeleid is het geheel van activiteiten om de kwaliteit van het onderwijs te onderzoeken, te borgen of te verbeteren en openbaar te maken. We streven naar een balans tussen rendementsdenken (de basis, de harde cijfers) en leren en ontwikkelen (de zachte kant, de eigen aspecten van kwaliteit). Ons kwaliteitsbeleid moet het onderwijs ondersteunen, zonder de innovatie af te remmen. In dit hoofdstuk bespreken wij achtereenvolgens onze focus en visie op kwaliteit; cyclisch borgen en verbeteren; de implementatie van het kwaliteitsbeleid; beroep en bezwaar.

7.1 Focus op kwaliteit

Ons kwaliteitsbeleid ondersteunt de doelen van de organisatie en draagt zo bij aan de missie en visie van Comenius Lyceum en Mavo.

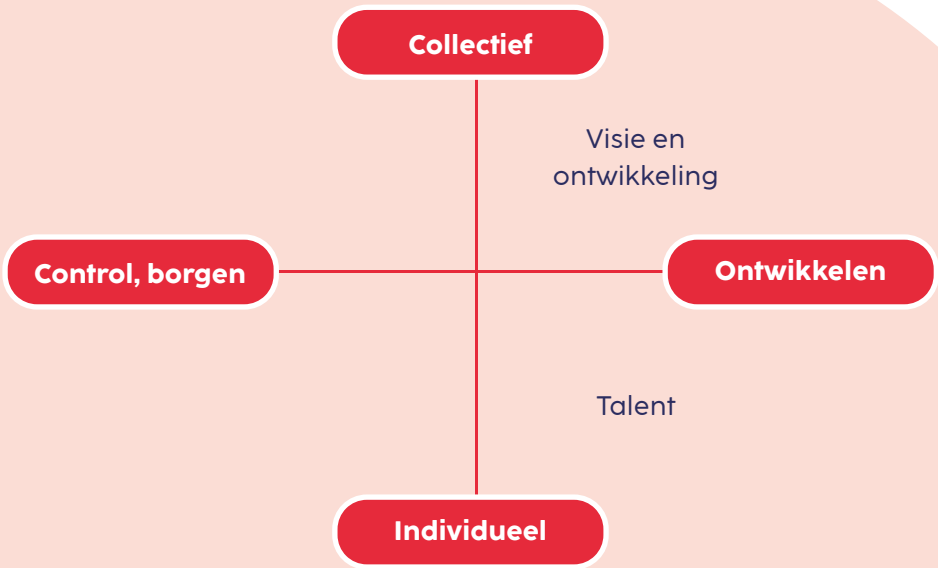
Doelen 2025-2029:

- De basis van het kwaliteitssysteem op orde brengen, zodat iedereen weet wie wat moet doen, op welk moment en met welk doel. Hiervoor werken we in de OnSpect omgeving.
- Werken aan een cultuur waarin kwaliteit van ons allemaal is.
- Waar mogelijk doelen SMART formuleren, zodat duidelijk is wanneer het resultaat voldoet.
- Stimuleren dat onderwijsinnovaties op docent-, team-, sectie- én op schoolniveau via een PDCA-cyclus verlopen.

7.2 Visie op kwaliteit

Het primaire doel van kwaliteitsbeleid is verbetering en borging van de onderwijskwaliteit. We gaan uit van een professionele basishouding bij alle docenten, schoolleiders en OOP'ers: het is normaal om het goed te doen. We willen het steeds weer een stukje beter doen, zowel individueel als samen. Daarbij hoort feedback geven en krijgen, leren van elkaar en een onderzoekende houding. Verder is het van belang dat het kwaliteitsbeleid aansluit bij het toezichtkader VO van de inspectie van het onderwijs.

Het kwaliteitskwadrant nemen we als leidraad, waardoor er aandacht is voor de basis (deugdelijkheidseisen in het onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs) en voor eigen aspecten van kwaliteit (de richting van de organisatie en de ontwikkeling van ons onderwijs).



Het Kwaliteitskwadrant (Bolk, 2018, p16)





7.3 Cyclisch borgen en verbeteren

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de structurele activiteiten binnen Comenius Lyceum en Mavo om de onderwijskwaliteit te borgen en te verbeteren.

Activiteit	Uitgevoerd door	Instrument/format	Frequentie
Koersplan CVO	RvB CVO	Bestuursformat	1x per 4 jaar
Koersplan Comenius	AD Comenius	Eigen format incl. speerpuntenmatrix	1x per 4 jaar
Schoolplan CLC-CMC	Schoolleiding CLC-CMC	Schooleigen format incl. speerpuntenmatrix	Schoolplan 1x per 4 jaar
Jaarplan	Schoolleiding CLC-CMC	Schooleigen format	1x per jaar
Gesprekkencyclus	Medewerkers en leidinggevenden	Zelfreflectieformulier Lesobservatietool (DOT) Leerlingenquête (Eloo)	Minimaal 1x per jaar
Vakwerkplan	Secties	Format vakwerkplan	Jaarlijks in mei/juni
Sectievoortgangsgesprek	Sectievoorzitter en conrector	Kwaliteitskaart	Naar behoefte, maar minimaal jaarlijks
Analyse doorstroom per afdeling	Schoolleiding, ondersteund door beleidsmedewerker kwaliteit	Vestigingsbezoek en vestigingsbezoek light	4 keer per jaar, waarvan 2 keer de light variant
Analyse doorstroom per jaarlaag	Schoolleiding, leerjaarcoördinatoren	Prognosebestanden en gesprek	4 keer per jaar
Lesbezoeken	Schoolleiding	Gekozen thema	Doorlopend
Leerlingtevredenheidsonderzoek (LTO)	Schoolleiding	Vragenlijst leerlingtevredenheid	Eens per 2 jaar
Monitoren schoolklimaat en veiligheid	Schoolleiding	Vragenlijst Vensters VO	In de jaren zonder LTO in januari - april
Ouderstevredenheidsonderzoek (OTO)	Schoolleiding	Vragenlijst Vensters VO oudertevredenheid	Eens per 2 jaar
Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)	SSO CVO	Vragenlijst medewerkerstevredenheid	Eens per 2 jaar
Panelgesprekken met leerlingen, ouders en medewerkers	Schoolleiding	Leerlingarena, oudergesprekken n.a.v. schoolplan	Minimaal 1 keer per jaar

7.4 Implementatie kwaliteitsbeleid

In het schooljaar 2022-2023 is er op het gebied van integraal kwaliteitsbeleid een professionaliserings-slag gemaakt. De sectievoorzitters zijn verantwoordelijk voor het kwaliteitsbeleid van hun sectie. In de sectievoorzittersvergaderingen worden de verschillende zaken bij de secties uitgezet. Op basis van de resultaten bij het CE en het SE worden de secties ingedeeld in een BIT-arrangement en wordt de manier en intensiteit van begeleiden aangepast. De rector stuurt vanuit de portefeuille onderwijs de sectievoorzitters aan. Secties vullen n.a.v. de (examen)resultaten een kwaliteitskaart en sectieplan (zie bijlagen 1 en 2) in. Het sectieplan is een vertaling van de onderwijskundige doelen uit het schooljaarplan. Dit wordt gedurende het schooljaar up-to-date gehouden. Beide beschrijven ontwikkelpunten en verbeteracties.

Doelen 2025-2029:

- Het vergroten van de effectieve leertijd van de leerlingen in de les.
- Duidelijke doorlopende toetslijn.

Door middel van de aansturing van secties, slaan Comenius Lyceum en Mavo een slag in het werken aan een kwaliteitscultuur. Uiteraard is dit maar één element hierin. Voor andere zaken, zie hoofdstuk 6 over Personeelsbeleid, waarin staat beschreven hoe we onder collega's werken aan een bewustwording van kwaliteit, zoals een duidelijk scholingsplan, werken aan een gemeenschappelijke visie en uitwisseling / intervisie.

7.5 Bezwaar en beroep

De mogelijkheden en procedures voor bezwaar en beroep zijn vastgelegd in de publicatie Klachtenregeling van Comenius. Deze publicatie is beschikbaar in het ouderportaal.

Doel: werken aan een kwaliteitscultuur waarbij kwaliteit allemaal van ons is!

- We sturen op resultaten in nauwe samenwerking met de secties, vanuit onze kernwaarden en bekeken vanuit de vraag: wat heeft de leerling nodig?
- We maken gebruik van de CED Opbrengstgericht Werken format
- We verbeteren vanuit BIT arrangementen (B: Basis, I: Intensief, T: Topper)

Hoe sturen we op dit proces?

- Elke sectie heeft een aanspreekpunt vanuit de
- SL (secties verdeeld)
- Sectievoorzittersvergaderingen (5) en sectie-overleggen (5) gefaciliteerd
- SL nodigt actief uit voor gesprek, prioritering a.d.h.v. BIT arrangement en data jaarkalender

BIT arrangementen worden gemaakt n.a.v.:

- Percentielen CE (trend en absoluut, 0-25%, 25-75% en 75-100%)
- Resultaten CE en percentage voldoende
- Basis: reguliere begeleiding, vertrouwen
- Intensief: regelmatig gesprek, formats etc.
- Topper: stimuleren, vertrouwen, laten delen

Aandachtsgebieden

Mogelijke interventies

B: Beheersing lesstof en vaardigheden: Voldoende startniveau en vaardigheden

B: Bevorderingsnormering aanpassen, bijspijkerboekjes, instaptoets, BIT-arrangementen

O: Organisatie school: roosters – combigroepen – docenten op doelgroep – flexrooster

O: Analyse roosters, opzetten prioritering kaders roosterreizen. Studiegelegenheid creëren

P: Professionaliteit docent: (scholing – klassenmanagement – Comenius les)

P: Sectiegesprek docenten, hulpvragen benoemen en vakgerichte scholing inzetten

T: Toetsbeleid: Toetsen goed voorbereid – tijdig gepland – 4-ogen principe – opgenomen in SOM als studiewijzer

T: RTTI inzetten, betrouwbaarheid toetsen verhogen, foutenanalyse inzetten, opbrengsten toets besprekingen verhogen

O: Opbrengstgericht werken: Curriculum, lesstof, programma's, aandachtsgebieden WOLF rapportage

O: CED opbrengstgericht werken differentiatie naar instructie – leerstof – tempo/tijd – (minimum) doel – instructietafel – samenwerkend leren – extra zorg – toetsing - beoordeling

P: Pedagogische Tact: Cultuur, mogelijkheden flexrooster, huiswerkhouding – motivatie – toetsangst

P: Ondersteuning bij verhogen effectiviteit lessen

Financieel beleid en bedrijfsvoering

In dit hoofdstuk gaan wij in op onze financiën; het nieuw te bouwen schoolgebouw; ICT en online leermiddelen; PR en werving; duurzaamheid.

8.1 Financiën

Comenius Lyceum en Mavo groeien qua leerling-aantal, wat natuurlijk een mooie en goede ontwikkeling is. De uitdaging voor de bedrijfsvoering van onze vestigingen is dat een schooljaar en een boekjaar niet parallel aan elkaar lopen. De bekostiging loopt per kalenderjaar en is gebaseerd op de welbekende 1 oktober-telling. Zoals het er nu uitziet draaien wij in 2024 een financieel gezond jaar, dit is gebaseerd n.a.v. de P8 prognose.

We willen geen grote investeringen meer doen in het gebouw van het Lyceum, aangezien het nog maar een paar schooljaren zal duren voordat het gebouw gesloopt gaat worden. Daarentegen willen we wel het gebouw netjes en leefbaar houden en willen we de investeringen die we doen, mee kunnen nemen naar de nieuwe huisvesting.

Naast de investeringen voor het nieuwe schooljaar werken wij onder meer ook met sectiebudgetten, scholingsbudget, schoolontwikkelingsbudget, leerlingactiviteitenbudget, teambudgetten, budget voor Excelsiorschool, budget voor flexrooster en een budget voor tweetalig onderwijs. Graag verwijzen wij verder naar de vestigingsbegroting van CLC-CMC.

8.2 Schoolgebouw

Het gebouw van het Lyceum dateert uit 1984 en vanuit de gemeente Capelle a/d IJssel is een beschikking afgegeven voor nieuwbouw. De formele planning is dat wij in de zomer van 2025 in tijdelijke huisvesting gaan voor een periode van twee jaar. In 2026 kunnen wij dan de nieuwe huisvesting betreden. Het ligt echter niet in de lijn der verwachtingen dat deze planning reëel is en dat heeft o.a. te maken met de recente ontwikkelingen van het EYE college. Per schooljaar 2023-2024 bieden ze hier geen havo en vwo meer aan en hebben zij te maken met een teruglopend leerlingaantal. De schoolbesturen (CVO en Blick op Onderwijs) en de plaatselijke politiek zijn aan zet en wij kijken vanaf de zijlijn mee en volgen alle ontwikkelingen op de voet.

8.3 ICT en online leermiddelen

Het belang van digitaal onderwijs heeft zich de afgelopen schooljaren wel bewezen. Om bij te dragen aan de digitale ontwikkeling van iedere leerling, hebben we op Comenius Lyceum en Mavo gekozen om met laptops in de klas te werken. Voor de organisatie hiervan zijn we een samenwerking aangegaan met The Rent Company. De missie van The Rent Company is: 'Elke leerling toegang geven tot digitaal onderwijs.' Ook de methodes worden hierop aangepast. Wij gaan werken met LIFO-methodes, een combinatie tussen boeken en een online leeromgeving. De licentie die we aanschaffen bevat de lesstof van meerdere niveaus (vmbo, havo, vwo) en van alle leerjaren, waardoor leerlingen maatwerk kunnen krijgen en op hun eigen niveau door deze lesstof kunnen gaan. Naast de online leeromgeving krijgen de leerlingen (werk)boeken die voor één schooljaar zijn bestemd. De (werk)boeken ondersteunen het leren en zorgen ervoor dat leerlingen de lesstof van voorgaande jaren kunnen teruglezen.

8.4 PR en werving

Zowel CLC als CMC heeft een nieuwe 'look & feel' gekregen. Samen met het bureau Drife hebben wij dit de afgelopen schooljaren ontwikkeld. Naast deze nieuwe beeldvorming hebben wij een gevarieerd aanbod voor leerlingen en ouders van de basisscholen om kennis te maken met onze vestigingen.

Meeloopmiddagen, early learners middagen (tto), scholenmarkten, open dagen en openlesavonden: we bieden een gevarieerd aanbod gedurende het schooljaar zodat geïnteresseerden een goed beeld kunnen krijgen van onze gastvrije school.

We hebben op CLC-CMC een team dat zich bezighoudt met de werving en een team dat zich bezighoudt met plaatsing. Deze teams werken uiteraard veel samen en ondersteunen elkaar waar mogelijk. In het schooljaar 2023-2024 werden de regels rondom de plaatsing landelijk gewijzigd. Dit is de reden dat wij de kalender van werving en plaatsing hebben gewijzigd.

8.5 Duurzaamheid

Duurzaamheid is een integraal onderdeel van onze schoolvisie en strekt zich uit over verschillende domeinen: van het gebouw en faciliteiten tot ons onderwijs en maatschappelijke verantwoordelijkheid. In de periode 2025-2029 willen we ons verder ontwikkelen tot een voorbeeld van duurzame praktijk binnen de onderwijssector.

Ons nieuw te bouwen schoolgebouw speelt een cruciale rol in het realiseren van onze duurzaamheidsdoelen. We streven naar een energiezuinige schoolomgeving door het optimaliseren van de energieprestaties, het installeren van zonnepanelen en het verbeteren van isolatie. Daarnaast willen we het gebruik van fossiele brandstoffen minimaliseren en onderzoeken we de mogelijkheid van duurzame verwarmings- en koelsystemen. Afvalreductie, hergebruik van materialen en het verminderen van waterverbruik staan eveneens centraal in ons beleid.

Kritisch nadenken

In ons onderwijs integreren we duurzaamheid op een structurele manier. Dit betekent dat duurzaamheidsthema's zoals milieu, sociale rechtvaardigheid en economische verantwoordelijkheid verweven worden in het curriculum. We stimuleren onze leerlingen om kritisch na te denken over duurzaamheid, zowel in theorie als in de praktijk. Projecten en opdrachten zullen de Sustainable Development Goals (SDG's) als leidraad gebruiken, waarbij leerlingen actief bijdragen aan oplossingen voor maatschappelijke vraagstukken.

Actief bijdragen

Onze school zet zich in om een positieve bijdrage te leveren aan de samenleving. Dit doen we onder andere door maatschappelijke stages te koppelen aan duurzame initiatieven. Daarnaast streven we ernaar om samen te werken met lokale bedrijven en organisaties die duurzaamheid hoog in het vaandel hebben staan. Door deze samenwerkingsverbanden willen we niet alleen onze leerlingen bewust maken van hun rol in een duurzame samenleving, maar ook actief bijdragen aan de verduurzaming van onze omgeving. Het reisbeleid van de school wordt herzien om duurzamer te worden.

Bewustwording

Bij internationale uitwisselingen en excursies kiezen we waar mogelijk voor milieuvriendelijkere opties, zoals reizen per trein in plaats van vliegtuig. Hiermee dragen we niet alleen bij aan het verkleinen van onze ecologische voetafdruk, maar bevorderen we ook de bewustwording bij leerlingen over de impact van hun keuzes op het milieu. Een belangrijk onderdeel van ons duurzaamheidsbeleid is dan ook het vergroten van bewustwording onder leerlingen, medewerkers en ouders. We willen een cultuur creëren waarin duurzaamheid vanzelfsprekend is. Dit doen we door regelmatig voorlichting te geven, betrokkenheid te stimuleren en samen te werken aan duurzame oplossingen, zowel binnen als buiten de schoolmuren.

Met deze initiatieven streven we ernaar om in 2029 een school te zijn die duurzaamheid niet alleen onderwijst, maar ook leeft. We zijn ons bewust van de verantwoordelijkheid die we dragen naar toekomstige generaties toe en zetten ons actief in om deze wereld een betere plek te maken voor iedereen.





Bijlage 1

Kwaliteitskaart

Kwaliteitskaart 2022 – 2023 sectie

Aandachtsgebieden	Mogelijke interventies
B: Beheersing lesstof en vaardigheden: Basiskennis – startniveau en vaardigheden	B: Bevorderingsnormering aanpassen, bijspijs- boekjes, instaptoets, BIT- arrangementen voor lesgroep, afdeling, leerjaar. VO-HO vaardigheden
O: Organisatie school – roosters – combigroepen – docenten op doelgroep – flexrooster	O: Analyse roosters, opzetten prioritering kaders roostereisen – inzet flexuren -Studiegelegenheid creëren
P: Professionaliteit docent – scholing – klassen- management – relatie – autonomie II	P: Sectiegesprek docenten, hulpvragen benoemen en vakgerichte scholing inzetten
T: Toetsen goed voorbereid – tijdig gepland – 4-ogen principe – opgenomen in SOM als studiewijzer	T: RTTI inzetten, betrouwbaarheid toetsen verhogen, foutenanalyse inzetten, opbrengsten toets bespre- kingen verhogen
O: Opbrengstgericht werken: Curriculum, lesstof, programma’s, aandachtsgebieden WOLF rapportage	O: CED opbrengstgericht werken differentiatie naar instructie – leerstof – tempo/tijd – (minimum) doel – instructietafel – samenwerkend leren – extra zorg – toetsing - beoordeling
P: Pedagogische Tact: Cultuur, mogelijkheden flexrooster, huiswerkhouding – motivatie –toets angst	P: Ondersteuning bij verhogen effectiviteit lessen – zorgstructuur uitbreiden – controle huiswerk – CLIL vaardigheden – studiecoach – motivatie- coach - gedragscode

Examenresultaten

afdeling	Gem CE	Percentiel 2022	Verschil landelijk	% voldoende	CE-SE	Trend over 3 jaar
Mavo						
Havo						
Vwo						

ontwikkelpunten examenresultaten, aandachtsgebieden WOLF:

uitda- gingen	Gemid- delde P1	% vol- doende	leerjaar	Gemid- delde P2	% vol- doende	leerjaar	Gemid- delde P3	% vol- doende	leerjaar
Mavo									
Havo									
Vwo									

Analyse en interventies per lesgroep

lesgroep	doc	Aandachtsgebieden	Oorzaak volgens docent / sectie	interventies

Proces kwaliteitszorg secties:

1. **Analyse:** Analyseer de resultaten: onder de norm? Hoe komt dat?
2. **Formuleer de doelstellingen:** Wat willen we en wat is het doel? Wat is er af als het af is?
3. **Besluitvorming:** De sectie besluit om met dit ontwikkelpunt aan de slag te gaan.
4. **Experimenteren:** In een beperkte pilot, (in leerjaren, klassen) wordt een nieuwe manier van werken ingevoerd
5. **Evalueren:** De nieuwe werkwijze wordt geëvalueerd en daar waar nodig bijgesteld. De werkwijze wordt door iedereen uitgevoerd.
6. **Borgen:** De nieuwe werkwijze wordt in het vakwerkplan opgenomen.

Opdracht aan de schoolorganisatie:

1. Sectieplan

In een vakwerkplan (Onspect) staat beschreven hoe de sectie werkt: de visie, de leerlijnen, de verdeling van verantwoordelijkheden binnen de sectie etc. Een nieuwe collega weet middels het vakwerkplan hoe er gewerkt wordt.

In het sectieplan staat beschreven wat de sectie in het komende schooljaar gaat ontwikkelen in relatie tot het jaarplan.

Aandachtspunten voor sectieplan m.b.t. onderwijskwaliteit:

- 1. Bevorderen van effectieve leertijd:** betrokkenheid leerlingen bevorderen, zicht op voortgang van leerlingen en differentiatie. Relatie met flexlessen.
- 2. Determinatie:** reële kansen bieden (zicht op de doorgaande leerlijn en toetslijn binnen de secties).
- 3. Aandacht voor basisvaardigheden in alle lessen:** taalgericht vakonderwijs, vakoverstijgend rekenen, burgerschap.

Onderwerp	Analyse	Doelen	In te zetten activiteiten (Denk aan scholing, bij elkaar kijken, een pilot draaien, data analyse etc)	Evaluatie	Wie is verantwoordelijk?
Bevorderen effectieve leertijd					
Determinatie en doorgaande toetslijn					
Basisvaardigheden					



Bijlage 2

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	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Wij bedienen onze medewerkers op maat met betrekking tot hun ontwikkeling, levensfase, gezondheid en andere persoonlijke aspecten.	3.3	SKA1	2027
Wij ontwikkelen ons van een zorgcultuur naar een professionele ondersteuningscultuur.	5.8	OP2, OP3	2028
We verbreden onze visie van verzuimmanagement naar gezondheidsmanagement en verzuimpreventie.	6.2 + 6.5	SKA1	2026
Met een goede werkplek en ruimte voor beweging, voeding en ontspanning, verhogen wij het werkgeluk en de vitaliteit van de medewerkers.	n.v.t. op CLC-CMC	SKA1	
We zijn een fijne werkgever, waarbij de professionele ontwikkeling van de medewerkers is verbonden met hun persoonlijke ontwikkeling.	5.4	SKA2	2026
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.	3.3 + 6.2	SKA1, VS1, VS2	2029
Er is ruimte voor het delen van lief en leed.	6.2	SKA1	2025
Wij zorgen ervoor dat ons functioneren als opleidingschool de vitaliteit van onze organisatie ten goede komt.	5.10	SKA2	2026

Speerpunten Professionaliteit	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteitsgebied	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.	3.3 + 5.4	SKA2	2027
Medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om hun eigen werk vorm te geven en bij te dragen aan de besluitvorming.	3.3 + 5.4	SKA3	2028
Onze medewerkers staan open voor ontwikkeling en we bevorderen het hun carrièreperspectief.	6.3	SKA2	2028
Elke school heeft een gesprekscyclus met de medewerkers en leidinggevend en 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.	6.3	SKA2	2028
We creëren ruimte voor scholen om ander taakbeleid te realiseren.	6.6	SKA1	2029
Bewezen methodes zetten we in voor onderwijsvernieuwing, met als doel dat medewerkers kunnen groeien en dat het onderwijs steeds beter wordt.		SKA1, SKA2	



Beleidsthema: **Onderwijsfilosofie**

Speerpunten Arbeidsmarkt	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Wij hanteren een gerichte arbeidsmarktstrategie.	6.2	SKA1	2028
We onderzoeken hoe we in een veranderende arbeidsmarkt goed onderwijs kunnen verzorgen.	6.2	SKA1	2027
We verkennen hoe we ook andere professionals kunnen inzetten in het onderwijs.	6.2	SKA1	2028
We begeleiden startende en zij-instromende docenten via een inductietraject.	6.4	SKA1, SKA2	2026

Speerpunten Onderwijs	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Bij al ons onderwijs hebben wij aandacht voor de basisvaardigheden.	5.5 en 5.6	OP0, OR2, OP1, OP2, OP3, VS1, VS2, SKA1, SKA2 en SKA3	2025, 2026
Ons toekomstgericht onderwijs begint bij brede ontwikkeling.	3.2	OP0, OP1, SKA1	2029
Ons onderwijs kent een samenhangend curriculum.	3.2	OP0, OP1	2029
Brugklassen zijn heterogeen van samenstelling. De brugperiode duurt minstens 2 jaar.		OP2, OR1	2029
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.	3.2	OP1, OP4, OR1	2029
Wij zetten in op contextrijk onderwijs: kennis, houding en vaardigheden worden in een betekenisvolle context aangeboden.	3.2	OP1, OP3	2027
Wij verbinden ons onderwijs concreet en toetsbaar aan de samenleving.	3.1	OP1, OR2	2029
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.	5.8	OP2	2027

Speerpunten Leerling	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteits-gebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Wij stemmen ons onderwijsaanbod af op de leer-behoefte 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.	3.2 + 5.2	SKA3	2029
Wij stimuleren leerlingen vanuit hoge verwachtingen.	2.3 + 3.2	OP3	2026
Wij zetten in op talentontwikkeling en menswording van leerlingen.	3.2	OP0, OR2, SKA1	2026
Op onze scholen behaal je een diploma en ben je toe-gerust voor de volgende stap richting vervolgonderwijs en maatschappij.	5.6	OP1, VS2	2027
Onze leerlingen worden begeleid om gefaseerd meer verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leer-proces	3.2	OP2, OP3	2026
In het rooster zijn keuzemogelijkheden voor leerlingen opgenomen.	3.2	OP1, OP2	2025
Mentoren functioneren als coach en helpen hun leer-lingen bij het maken van weloverwogen en bewuste keuzes.	3.2	OP2, OP3	2028
Elke school kent een gemeenschappelijk normatief kader (wat te doen bij ongewenst gedrag). Het vertrou-wen in de leerling is daarbij het uitgangspunt.	2.3	VS1	2025
Zo creëren wij een omgeving waar leerlingen zich veilig voelen en waar zij zich verantwoordelijk voor voelen.	3.2	VS1, VS2	2026

Speerpunten Leerling	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteits-gebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
We geven leerlingen meer inzicht in hun eigen leer-proces, onder andere door formatief handelen.	5.1	OP2, OP3	2025
Leerlingen mogen invloed uitoefenen op beslissingen in de eigen school en leren initiatief en verantwoorde-lijkheid te nemen, zoals via leerlingenraden.	3.1	SKA3	2026
Wij vinden de betrokkenheid van ouders een groot goed en bouwen aan een open en hartelijke relatie.	3.1	SKA3	2026
We onderhouden warme contacten met partners van de school, zoals zorgverleners, jeugd- en jongeren-werk, wijkteams en het vervolgonderwijs. Als het hapert, dan zetten wij ons in om de samenwerking vlot te trekken.	3.1 + 4.3	SKA3	2026



Beleidsthema: Lerende organisatie

Speerpunten Organisatie	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteits-gebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Om ons onderwijs te versterken, zien we de ouders en de buurt van de school als onze partners.	3.1	SKA3	2026
We werken actief samen met externe partijen om onze leerlingen het beste onderwijs te bieden.	4.3	OP1, SKA3	2025
Wij scholen al onze medewerkers in lijn met de principes en praktijk van de lerende organisatie.	3.3 + 6.3	SKA2	2027
Professionalisering is ten eerste gericht op de behoeften van de leerlingen, in verbinding met de persoonlijke ontwikkelbehoefte van de medewerker.	3.3 + 5.4 + 6.3	SKA2	2028
Bij een lerende organisatie hoort gespreid leiderschap. Leiders herkennen potentieel bij anderen en helpen hen zich te ontwikkelen tot leiders.	5.4	SKA2	2027
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.	3.3	OP3, SKA1	2028
Wij verzamelen data om de voortgang van leerlingen te meten en hiaten in het onderwijsproces te identificeren.	Zie jaarplan 24-25	OR1, OR2, OP2	2025
Onze scholen staan niet op zichzelf: we participeren in netwerken en samenwerkingsverbanden.	3.1 + 5.8	OP2, SKA3	2025
Er is in de school een kwaliteitscultuur waar de effectiviteit van het onderwijs periodiek geëvalueerd wordt.	7.1 t/m 7.4	SKA2, SKA3	2025
Gekeken wordt of de gewenste impact is gerealiseerd is en zo nodig wordt bijgestuurd.		SKA2	

Speerpunten Mensen	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteits-gebied	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.	2.1.1 + 2.1.2 + 2.2 + 2.3	SKA1	2027
Fouten maken mag en experimenteren wordt aangemoedigd, we gebruiken deze ervaringen om van te leren.	2.2	SKA2	2026
We reflecteren regelmatig, bieden en accepteren hulp bij het werk, stellen ons handelen bij.	5.4	SKA2	2027
Teamleren en samen leren: medewerkers bespreken en doordenken samen regelmatig problemen en uitdagingen en pakken deze vervolgens aan.	5.4	SKA2	2026
We werken kennisgedreven, doen vooraf onderzoek, analyseren en delen uitkomsten en nemen gezamenlijk besluiten.	5.4 + 6.3	SKA1, SKA2	2027



Beleidsthema: **Profilering/positionering**

Speerpunten Positionering	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteits-gebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
In onze scholen wordt zichtbaar welk onderwijs wordt aangeboden.	5.1 t/m 5.3	SKA1	2026
Onze scholen zijn onderdeel van de lokale gemeenschap en dragen daar actief aan bij.	4.3	OR2, SKA3	2027
Elke school heeft een herkenbaar onderwijsprofiel afgestemd op de behoeften van de doelgroep.	2.3 + 5.2 + 5.3	OP1, OP4	2025
We hebben een duidelijk ondersteuningsprofiel waar- bij we uitgaan van de mogelijkheden van leerlingen en waarbij we ondersteuning bieden als het even niet vanzelf gaat.	5.8	OP2	2025



Beleidsthema: **Samenwerken in de keten**

Speerpunten Extern	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteits-gebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Onze scholen werken samen met het primair onderwijs om:			
- doorlopende leerlijnen te verbeteren	4.3 + 5.8	OP1, OP2	2027
- kansengelijkheid te bevorderen	4.3 + 5.8	OP2, SKA1	2028
- achterstanden te verkleinen	4.3 + 5.8	OP2	2026
- talenten te ondersteunen.	4.3 + 5.8	OP2	2026
Onze scholen hebben zicht op hoe de leerlingen het doen in het vervolgonderwijs en stemmen hun onder- wijs af op het vervolgonderwijs. Dit met het idee om onze leerlingen beter te begeleiden, maar ook om leerlingen (wellicht) hoger te laten instromen.	4.3 + 5.8	OP2, SKA3	2027
Onze scholen hebben een LOB-programma waarbij leerlingen zicht krijgen op eigen mogelijkheden en deze kunnen relateren aan toekomstige werkvelden en opleidingen.	5.7.1	OP1, SKA3	2025
We bieden leerlingen reële kansen en verwijzen zo nodig naar ander onderwijs.	5.8	OP2	2026
Onze scholen werken samen met het mbo.	5.7.1	OP1, SKA3	2025
Wij zetten mbo-studenten (oud-leerlingen) in voor voorlichting	5.7.1	OP1, SKA3	2027
We betrekken bedrijven uit de omgeving bij het onderwijs.	3.1 + 5.7.1.	OP1, SKA3	2028
Wij stellen onze leerlingen in staat om proef te draaien in het vervolgonderwijs, om zo de overstap te verge- makkelijken.	5.7	OP1, SKA3	2028



Beleidsthema: **Anders organiseren**

Speerpunten Onderling	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteits-gebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Onze scholen werken onderling samen, en zorgen voor een drempelloze verstroming van leerlingen naar andere scholen. Wij verbeteren deze onderlinge samenwerking.		OP2	2027
We stellen een expertiseteam samen van leerlingen die op andere scholen lessen verzorgen.		OP1, SKA3	2029

Speerpunten Intern gericht	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteits-gebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
We hebben zicht op de uitdagingen voor onze scholen en anticiperen hier vooraf op.	4.1	SKA1	2029
We zijn bereid ons onderwijs anders in te richten als dit nodig is.	4.1 + 5.2	OP1, OP4	2027
Elke school kan indien nodig onderwijs op afstand verzorgen.		OP0, OP4	2025, sinds 2022 organiseren wij een online lesdag
Onze scholen zetten digitale methoden in om ons onderwijs minder docentafhankelijk en docentgestuurd te maken.	8.3	OP0, OP4	2025
We streven naar vakoverstijgend onderwijs	3.2 + 5.7.1. + 5.7.3.	OP1, OP3	2025
We bieden leerlingen in het rooster keuzemogelijkheden en maken optimaal gebruik van de ruimte in onderwijstijd.	5.2	OP1, OP2, OP4	2025
We zoeken naar innovatieve manieren om ons onderwijs te verbeteren.	8.3	SKA1	2029
Wij maken gebruik van adaptieve leerprogramma's die bewezen succesvol zijn.	8.3	OP0, OP1	2029
Om de beleving te veranderen, zoeken wij naar manieren om de ruimtes binnen onze scholen anders in te richten, zoals een kas in de school / aula.		OP1, OP4	2025



Beleidsthema: Duurzaamheid

Speerpunten Extern gericht	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteits-gebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
We maken gebruik van ons netwerk en laten het leren ook buiten het schoolgebouw plaatsvinden.	4.3 + 5.4 + 5.5	OP1, SKA3	2026
We werken lokaal en regionaal samen om oplossingen te genereren voor personeelstekorten.	3.1	SKA1	2028
Wij zetten ons netwerk van bedrijven ook in de school in.	3.1	OP1, SKA3	2029
Wij streven zoveel mogelijk naar een praktijkgericht programma.	5.7.1	OP1, OR2, SKA3	2028

Speerpunten Denken	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteits-gebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Er is een gezamenlijke definitie van duurzaamheid voor onze scholen.	8.5	OP0, SKA1	2028
Duurzaamheid is zichtbaar in ons curriculum (burger-schapsvorming), we laten ons daarbij inspireren door de 'sustainable development goals' van de verenigde naties.	3.1 + 5.5 + 5.6	OP0, OP1, OP3	2026
Wij benoemen duurzaamheid in al onze beleidsstukken.		OP0, SKA1	2029
Wij vinden duurzaamheid niet alleen 'heel belangrijk', maar geven er ook urgentie aan. Daarom stellen wij een 'aanjager duurzaamheid' aan.		OP0, OP3, SKA2	2028
Wij betrekken onze omgeving bij ons streven naar duurzaamheid.	3.1 + 8.5	OP0, OR2, SKA3	2029
Wij leven onze leerlingen duurzaamheid voor, zijn daarin hun voorbeeld.	3.1 + 5.5 + 5.6 + 8.5	OP0, OP3, OR2, SKA1	2027
Duurzame initiatieven van leerlingen/medewerkers worden gestimuleerd.	8.5	OP0, OP3, SKA2	2028



Beleidsthema: Identiteit

Speerpunten Doen	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Duurzaamheid is zichtbaar in onze gebouwen en de wijze waarop we het onderwijs faciliteren en organiseren.	8.5	OP0, OP1, OR2	2029
Duurzaamheid is zichtbaar in ons consumptiegedrag we hebben aandacht voor het besparen van voedsel, water & grondstoffen.	8.5	OP0, OP1, OR2	2026
In samenwerking met onze omgeving draaien wij jaarlijks projecten waarin de duurzame samenleving centraal staat.	3.1 + 5.5 + 5.6	OP0, OP1, OR2	2027
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.	8.5	OP0, OP1, SKA1	2025
We streven niet alleen een hoger leerrendement na, maar benutten ook kansen voor het bewerkstelligen van een betere leefomgeving voor onze leerlingen en medewerkers.	3.2 + 5.5	SKA1, OR2	2027

Speerpunten Identiteit	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Iedere school heeft een eigen identiteit en evalueert deze jaarlijks, met een identiteitscommissie die dat actief bewaakt.	2.2	SKA1, SKA3	2028
Elke school werkt in een document uit hoe de christelijke identiteit in de eigen dagelijkse praktijk en beleid tot uitdrukking komt.		SKA1, SKA2	
Elke school besteedt aandacht aan de christelijke vieringen en tradities.	2.2	SKA1, OP0, VS2	2025
Op elke school is er een actieve dialoog over identiteit, zo bevorderen wij acceptatie.	2.2	OP0, VS2	2026
'Identiteit' wordt actief gekoppeld aan de burgerschapsopdracht.	2.2 + 5.5	SKA1, OP0	2027
Met pc-basisscholen onderhouden de scholen onderhouden actief contact en werken zij samen.	5.8	SKA3	2025

Speerpunten Levensbeschouwing	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
Iedere dag wordt met klassen/leerlingen geopend aan de hand van een methode.	2.2	SKA1, OPO, VS2	2025
Scholen hebben een programma waarmee ze zich ook andere levensbeschouwingen oriënteren.	2.2 + 2.3	OPO, OPI	2025
Scholen bieden inspirerend onderwijs en dragen bij aan de levensbeschouwelijke geletterdheid van leerlingen.	2.3 + 3.2	SKA1, OPO, VS2	2028
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.	2.2	SKA1, OPO, VS2	2025

Speerpunten Normen en waarden	Paragraaf in schoolplan	Kwaliteitsgebied	Beoogde realisatie (schooljaren)
In de schoolregels wordt duidelijk welke normen en waarden de school hanteert. Medewerkers, leerlingen en ouders onderschrijven deze regels.		SKA1, SKA3, VS1, VS2,	2027
Uit activiteiten in de school blijkt 'omzien naar de ander', om zo de leefwereld van die ander te verbeteren.		SKA1, OPO, VS2	2026
Scholen zijn een oefenplaats, we geven onze leerlingen kans op herstel.	5.8	SKA1, OPO, VS2	2025





Comenius Lyceum en Mavo
zijn onderdeel van
de Comenius scholengroep

