



**Koers
Comenius**
2025-2029

**Verbindend
naar de
toekomst**

Inhoud

Voorwoord	4	4. Sturingsfilosofie, leiderschap, kwaliteitsmanagement	36
Inleiding	6	4.1 Sturingsfilosofie	38
Leeswijzer	10	4.2 Leiderschap	40
		4.3 Kwaliteitsmanagement	41
1. Beschrijving en geschiedenis Comenius	12	5. Van Koersplan CVO naar Koers Comenius	44
1.1 Beschrijving: wat wij zijn	14		
1.2 Geschiedenis: hoe wij hier zijn gekomen	16		
2. Ons DNA	18	6. Onze beleidsthema's	48
2.1 Onze missie	20	Beleidsthema 1: Vitaliteit medewerkers	50
2.2 Onze visie	20	Beleidsthema 2: Onderwijsfilosofie	52
2.3 Onze kernwaarden	21	Beleidsthema 3: Lerende organisatie	54
2.4 Wij zijn open christelijk	23	Beleidsthema 4: Positionering / profilering	56
2.5 Wij zijn schatplichtig aan Komenský	24	Beleidsthema 5: Samenwerking in de keten	58
2.6 Onze beloften aan de leerlingen	26	Beleidsthema 6: Anders organiseren	60
		Beleidsthema 7: Duurzaamheid	62
		Beleidsthema 8: Identiteit	64
3. Landelijke maatschappelijke ontwikkelingen en omgevingsfactoren - en hun uitdagingen	28	Nawoord	66
3.1 Druk op de onderwijssector	29		
3.2 Veiligheid	31	Bijlage: speerpunten per beleidsthema	69
3.3 Digitalisering	32		
3.4 Duurzaamheid	33		
3.5 Kansengelijkheid	33		
3.6 Identiteit en diversiteit	34		

Voorwoord

‘Verbindend naar de toekomst’

Beste collega's, leerlingen, ouders en partners,

Met trots presenteren wij ‘Verbindend naar de toekomst’, het gezamenlijk koersdocument van Comenius voor de jaren 2025-2029. Deze Koers Comenius is het resultaat van maandenlange samenwerking en reflectie en geeft ons een duidelijke koers in de richting van een mooie toekomst.

Koers voor onze leerlingen

Bij Comenius staan onze leerlingen centraal. We willen dat jullie je gezien en gewaardeerd voelen. Ons doel is om jullie voor te bereiden op een succesvolle toekomst, zowel cognitief als persoonlijk. Met aandacht en maatwerk begeleiden we jullie naar zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. Door contextgerichte en samenhangende onderwijsmethoden stimuleren we jullie nieuwsgierigheid en helpen we jullie om je talenten te ontdekken en te ontwikkelen. Jullie groei en succes zijn onze grootste drijfveren.

Koers voor onze medewerkers

Onze medewerkers zijn het fundament van onze scholengemeenschap. Jullie toewijding en professionaliteit maken dagelijks het verschil in het leven van onze leerlingen. We investeren in jullie professionele en persoonlijke ontwikkeling en streven naar een werkomgeving waarin iedereen zich gesteund en gewaardeerd voelt. Dit koersdocument biedt richtlijnen voor samenwerking, innovatie en kennisdeling, waardoor we samen sterker staan en betere onderwijsresultaten behalen. Jullie werkgeluk en blijvende ontwikkeling zijn essentieel voor het succes van onze leerlingen en onze scholen.

Koers voor samenwerking en innovatie

Samenwerking is de sleutel tot succes. Door onze middelen efficiënt te beheren en best practices te delen, creëren we synergie die ons in staat stelt om nog betere onderwijsresultaten te behalen. Dit document bevordert de samenwerking tussen onze scholen, waardoor we van elkaar leren en gezamenlijk innoveren. Samen bouwen we aan een krachtige en toekomstgerichte scholengroep.

Koers voor duurzaamheid en verantwoordelijkheid

Duurzaamheid is een fundamenteel principe in ons onderwijs en onze bedrijfsvoering. We streven naar initiatieven die bijdragen aan een betere wereld voor huidige en toekomstige generaties. Met dit document versterken we onze sturingsfilosofie, leiderschap en kwaliteitsmanagement. We streven naar sterke scholen met een eigen gezicht, waar kwaliteit en verantwoordelijkheid centraal staan.

Deze Koers Comenius is meer dan een verzameling beleidslijnen en strategieën. Het is een manifest van onze gezamenlijke ambitie om iedere leerling de beste kansen te bieden en samen een krachtige, toekomstgerichte en duurzame onderwijsorganisatie te bouwen. We nodigen iedereen uit om deel te nemen aan deze reis, zodat we elke dag het verschil kunnen maken in het leven van onze leerlingen én medewerkers.

Verbindend naar de toekomst: laten we samen de koers bepalen en die toekomst vormgeven.

Eric Dekker en Tanja van den Berge

Algemene Directie Comenius





Inleiding

Hoe dit koersplan tot stand kwam

Koers Comenius 2025-2029 is het resultaat van een proces van ruim een jaar, waarin we als scholengroep op allerlei manieren informatie en inzichten hebben verzameld en verrijkt. Hieronder staan de belangrijkste highlights van het proces om tot dit koersdocument te komen.

- In juli 2023 bogen tijdens een retraite de directeurs van de scholen zich over een nieuwe missie, visie en kernwaarden voor Comenius en over de merk-identiteiten van de scholen.
- Begin september 2023 participeerden honderden medewerkers van alle scholen in de creatiesessie 'Koers Comenius – samen op reis', waarbij zij reflecteerden op de kernwaarden en hun mening gaven over hun kracht, uitdaging, droom, zorg en trots als Comeniusmedewerker.
- Eind 2023 werd een uitgebreid medewerkersonderzoek (MO) uitgevoerd, met een bijzondere methodiek. In dit onderzoek werd aan medewerkers gevraagd in hoeverre ze vonden dat de in juli gekozen kernwaarden al uitgedragen werden en of ze hiervan voorbeelden konden geven. Daarnaast werden over tien thema's hun suggesties voor verbetering gevraagd. Hun antwoorden werden in een tweede ronde anoniem aan hun collega's voorgelegd. Niet alleen de eigen collega's, maar ook collega's van de andere scholen konden reageren. Comenius heeft op deze wijze een Comenius-brede kennisuitwisseling gefaciliteerd en de collectieve intelligentie van haar medewerkers benut.
- Per 1 januari 2024 publiceerde CVO het Koersplan 2025-2029 'Onderwijs voor het leven'. Sindsdien is dit de onderlegger voor de productie van deze Koers Comenius, vanuit de governance-structuur CVO koers → Comenius koers → schoolplannen.
- In januari bogen tijdens een creatiesessie ruim 50 medewerkers van alle scholen zich rond 8 thema's over de vraag: 'op welke speerpunten moeten Comenius en de scholen zich de komende jaren richten?'. Ook Verus was hierbij betrokken op het thema Identiteit.
- De 8 thema's zijn besproken en verrijkt met de gezichtspunten van schoolleiders van andere scholen. Accent en Melanchthon hebben hun visie hierop in een gesprek met de AD gegeven.
- De output van de creatiesessie is nader uitgewerkt in speerpunten die verder zijn aangevuld door het directieteam voor de komende 4 jaar.
- Vanaf januari zijn de scholen aan de slag gegaan met de productie van hun eigen schoolplannen, waarbij zij onder meer invulling geven aan deze speerpunten.
- Een tegenleesversie van de Koers Comenius is gedeeld met diverse stakeholders, zoals de schoolleidingen van Comenius en het bestuur.
- Het koersplan is in conceptversie gedeeld in het DO van Comenius en goedgekeurd op hoofdlijnen (sept 2024).
- Het koersplan is in conceptversie gedeeld met de GrMr van Comenius en goedgekeurd op 23 september 2024.
- Het koersplan en de schoolplannen zijn door de afdeling beleid en kwaliteit gereviewd in samenwerking met een externe partner. De uitkomsten van deze review zijn verwerkt op 6 december 2024.
- Het koersplan is in december 2024 voorgelegd aan de Raad van Bestuur en goedgekeurd.
- Het koersplan is in januari 2025 gedeeld met stakeholders, medewerkers en overige betrokkenen.

Door deze werkwijze is een sterke samenhang ontstaan tussen de visie en speerpunten van CVO, Comenius en de scholen voor de periode 2025-2029, zoals in hoofdstuk 5 'CVO en Comenius' nader wordt uitgewerkt.

Terugblik: Schoolplan 2018–2022 en de periode 2022–2024

Deze Koers Comenius komt natuurlijk niet uit de lucht vallen. Daarom nu eerst een terugblik op het schoolplan 2018–2022 en op de overbruggingsprioriteiten voor de jaren tot 2024.

In 2017 heeft Comenius het schoolplan 2018–2022 opgesteld. Gedurende de looptijd van dit schoolplan ontstond een toenemende behoefte om focus aan te brengen in ons handelen. Enerzijds omdat het document als ‘breed’ werd ervaren, met veel prioriteiten en weinig focus. Anderzijds vroegen de actuele maatschappelijke ontwikkelingen en de stagnatie van de uitvoering door de coronapandemie ons om te prioriteren en te temporiseren.

Daarom is besloten om met een addendum 2022–2024 ons schoolplan aan te scherpen om beter aan te sluiten bij de actualiteit. Het addendum zoomde in dat verband in op drie prioriteiten.

Prioriteit Kwaliteit

“De scholen van Comenius werken doorlopend aan de kwaliteitscultuur en worden op passende wijze ondersteund door de beleidsmedewerkers bij het voldoen aan de (basis)kwaliteitsindicatoren van de Inspectie. Comenius heeft daarbij de ambitie om strategisch kwaliteitsmanagement verder vorm te geven.”

Beoogd resultaat: uiterlijk 1–8–2024 wordt op de scholen via de PDCA-cyclus gestuurd op het verbeteren van effectief leergedrag van leerlingen en is de kwaliteitszorg ingericht volgens de visie en principes van het nieuwe inspectiekader en een herijkt kwaliteitsbeleid van Comenius en CVO.

Stand van zaken september 2024: de ingezette plannen worden uitgevoerd en we liggen op koers.



Prioriteit Profilering

“De Comeniusscholen zijn zodanig onderscheidend in hun onderwijsaanbod, dat dit bijdraagt aan het juiste onderwijs aan de juiste leerlingen en het marktaandeel van de scholen ten goede komt.”

Beoogd resultaat: iedere school heeft per 1–8–2024 een eigen profiel (of is dit aan het ontwikkelen) dat in de dagelijkse gang van zaken herkenbaar is voor leerlingen en ouders.

Stand van zaken september 2024: dit heeft prioriteit op de scholen, waarbij een sterk verband speelt met hun huisvestingsopdracht. De scholen bevinden zich in diverse fasen:

- **Onderzoek:** Comenius Lyceum Capelle, Comenius Mavo Capelle, Comenius Beroeps-onderwijs Capelle, Comenius Nieuwerkerk
- **Implementatie:** Comenius Dalton Rotterdam
- **Stabilisering:** Comenius Krimpen, De Meerpaal

Prioriteit Samen leren & organiseren

“Plaatsing, determinatie, onderwijspositie en opleidingswissels worden zodanig doorontwikkeld, dat elke leerling op de juiste plek terecht komt. Hierbij is duidelijk met welke kenmerken van de leerling rekening wordt gehouden en wat hiervoor de kaders zijn.”

Beoogd resultaat: eind 2024 is er een helder opleidingswisselbeleid en plaatsingsbeleid binnen Comenius. Dit beleid biedt input voor het herijken van determinatie-, toets- en bevorderingsbeleid op de locaties.

Stand van zaken september 2024: op koers. Het plaatsingsbeleid is herzien op de scholen en wordt tegen de zomer opnieuw geëvalueerd. De volgende stap wordt nu gemaakt richting determinatie-, toets- en bevorderingsbeleid.

Leeswijzer

Deze Koers Comenius 2025-2029 vervolgt in **hoofdstuk 1** met een beschrijving van Comenius: wat wij zijn en hoe we hier zijn gekomen.

In **hoofdstuk 2** beschrijven wij ons DNA in alle facetten: missie, visie, kernwaarden, onze open christelijke identiteit en onze schatplicht aan Komenský. Wij sluiten dit hoofdstuk af met waar alles om draait: onze beloften aan de leerlingen.

Hoofdstuk 3 is het podium voor een beschouwing over landelijke maatschappelijke ontwikkelingen en omgevingsfactoren en de uitdagingen die hieruit voortkomen.

Hoofdstuk 4 laat zien waar wij staan en naartoe willen, met beschouwingen over sturingsfilosofie, leiderschap en kwaliteitsmanagement.

Vervolgens zetten wij in **hoofdstuk 5** uiteen hoe de doorgaande lijn van het Koersplan CVO naar deze Koers Comenius eruitziet.

Het betoog van deze Koers Comenius sluit af met **hoofdstuk 6**, waarin wij 8 beleidsthema's presenteren voor de komende 4 jaar.

In de **bijlage** vermelden wij tot slot per beleidsthema onze speerpunten voor 2025-2029. De uitvoering van deze speerpunten ligt met name bij onze scholen en waar van toepassing bij de centrale organisatie van Comenius.





1. Beschrijving en geschiedenis Comenius

In dit hoofdstuk beschrijven wij wat wij als Comenius zijn en hoe wij hier zijn gekomen, oftewel onze geschiedenis.

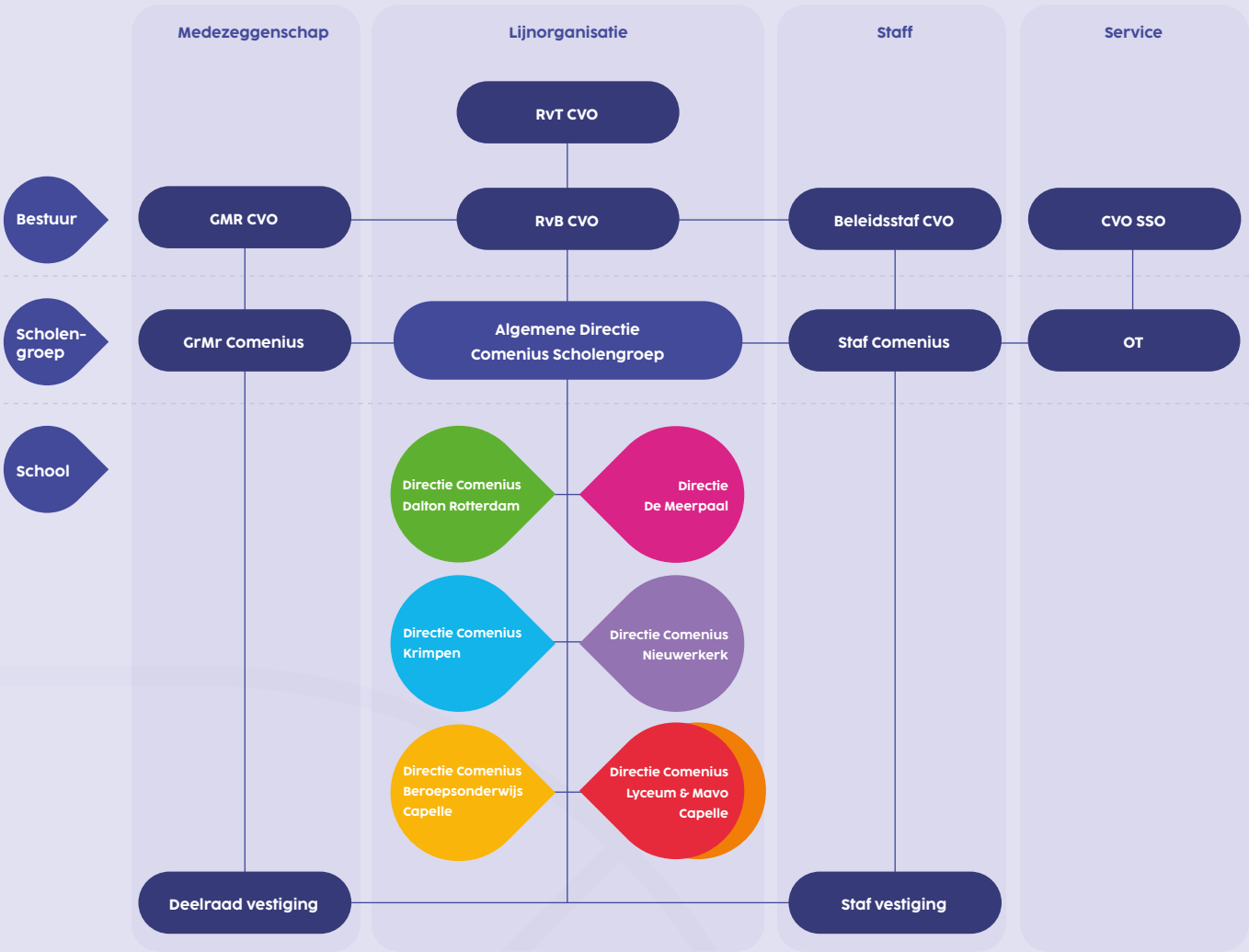
1.1 Beschrijving: Wat wij zijn

Comenius is één van de scholengroepen die vallen onder het CVO en bestaat uit de onderstaande scholen.



Organisatie

Met zeven scholen in Capelle aan den IJssel, Nieuwerkerk aan den IJssel, Krimpen aan den IJssel en Rotterdam, biedt Comenius vmbo-basis tot en met tweetalig vwo. Binnen het kader van onze missie, visie en kernwaarden, heeft elke school een eigen identiteit, profilering en onderwijskundige invulling. Samen met de algemene directie vormen de directeuren van de scholen het managementteam (MT). Het Ondersteuningsteam (OT) in het organigram bestaat uit collega's van zowel Comenius als de Shared Service Organisatie (SSO) van CVO.



1.2 Geschiedenis: Hoe wij hier zijn gekomen

1965

De voorloper van het huidige Comenius begon op 1 september 1965 als dependance van de HBS aan het Henegouwerplein. In 1971 kwam de toestemming om in Capelle aan den IJssel een zelfstandige scholengemeenschap op te richten, onder de naam Comenius.

1971

De fusiegolf van die jaren, waarbij overal in het land kleine scholen werden gefuseerd tot scholengemeenschappen, zorgde ervoor dat de school binnen 5 jaar uitgroeide tot 1200 leerlingen.

1994

In 1994 gingen Comenius, Het Lage Land, de Da Costa-mavo, de Schakel, de Brug, de Prins Willem van Oranje-mavo en de Koningin Wilhelmina-mavo samen verder in het nieuwe Comenius College. Het Comenius College bestond toen uit 6 scholen: Lijstersingel, P.C. Boutensingel en de Pelikaanweg in Capelle aan den IJssel, alsmede de drie buitenlocaties in Rotterdam, Krimpen en Nieuwerkerk. *(in de publicatie "De school is een werkplaats" van Huib Neven wordt de volledige geschiedenis van Comenius beschreven)*



2009

In 2009 startte het Comenius Lyceum Capelle met tweetalig onderwijs. In het schooljaar 2019-2020 kwam daar tweetalig havo bij omdat het tweetalig vwo zo'n groot succes bleek te zijn.

2015

Met de nieuwbouw aan de Lijstersingel in 2015, gingen de scholen Pelikaanweg en P.C. Boutensingel samen verder als het Comenius Beroepsonderwijs Capelle.

2022

De Meerpaal, een school die voorheen bij de Christelijke Scholengemeenschap Calvin hoorde, werd per 1 augustus 2022 onderdeel van het Comenius College.

Het diverse onderwijsaanbod van de scholengroep werd met ingang van het schooljaar 2022-2023 verder verrijkt met een Daltonschool in ontwikkeling, hetgeen uniek is in deze regio.

2024

Per september 2024 ging het Comenius College verder onder de naam Comenius, inclusief een nieuwe huisstijl.

2. Ons DNA

In dit hoofdstuk gaan wij in op alle aspecten van wat ons kenmerkt als Comenius: onze missie en visie; onze kernwaarden; onze open christelijke identiteit; hoe wij schatplichtig zijn aan Jan Amos Komenský. Dit hoofdstuk sluit af met onze beloften aan de leerlingen.

Onze missie en visie

2.1 Onze 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.

2.2 Onze 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 'liefdevol, verrijkend en toekomstgericht'.

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 scholen met een eigen gezicht.

We willen gezamenlijk een leergemeenschap midden in de maatschappij zijn, met de 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.

2.3 Wij zijn liefdevol, verrijkend en toekomstgericht

Liefdevol is wat wij zijn. Het is onze basishouding, zonder uitsluiting, zonder voorwaarden vooraf.

'Liefdevol' gaat over ons. Als scholengroep, als school, als medewerker in de school, als leerling. Verbonden aan onze christelijke identiteit maar daartoe niet beperkt, want onze maatschappij is kleurrijk met vele culturen en achtergronden. Het is de manier waarop wij de ander bekijken – en onszelf in de spiegel. Het vormt de kern van alles waar we voor staan en voor gaan... altijd met de geruststellende zekerheid van onze uitgestoken hand.

"We zijn een open christelijke school, waar plaats is voor gelovigen, niet-gelovigen en anders gelovigen, met als kern dat we de liefde die centraal staat en zichtbaar werd door Jezus uitdragen naar elkaar en de wil hebben om te verbinden."

(MTO Comenius 2024)

"Tijdens de gymlessen komt Liefdevol best vaak terug. Liefde - respect hebben voor je medespelers maar zeker ook voor je tegenstanders. Liefdevol met elkaar omgaan, elkaar accepteren hoe je bent. Elkaar in elkaars waarde laten."

(MTO Comenius 2024)

Verrijkend is waar wij voor staan.

Wij verrijken onze leerlingen met kennis, kunde, vaardigheid en vakmanschap.

Wij bieden onze leerlingen verrijking met maatschappelijke context, inhoudelijke verdieping, inlevingsvermogen en sociale kwaliteiten. Met onze open christelijke identiteit in verbinding met onze pluriforme en (multi-)diverse maatschappij. En we verrijken ze met kansen. Want wat jouw start ook is, bij ons ben je even kansrijk om het meest verrijkende onderwijs te krijgen.

“... in de lessen context bieden uit het dagelijks leven, zodat leerlingen hetgeen zij leren ook kunnen koppelen aan dagelijkse zaken. Daarnaast ook luisteren naar de verhalen en de contexten van de leerlingen zelf die aansluiten op de lesstof.”

(MTO Comenius 2024)

Toekomstgericht is hoe wij gaan.

Vol ambitie voor onze leerlingen, die wij zien als de toekomst, hier en nu.

Wij richten ons vol ambitie op de toekomst. Ons onderwijs en onze pedagogiek stemmen wij af op de verschillen tussen leerlingen. Zo zorgen wij ervoor dat ze hun talenten kunnen ontplooiën en bereiden wij ze optimaal voor op hun toekomst, ver na hun tijd bij ons. In onze school ondersteunen wij onze medewerkers met faciliteiten en kennisoverdracht. Zo treden ook zij gelukkig, innovatief en betrokken de toekomst tegemoet.

“In gesprekken met leerlingen praat ik ook over ‘later’. Ik laat hen nadenken over hoe zij dat ‘later’ voor zich zien, als zij zelf volwassen zijn. De lessen gaan verder dan alleen de lesstof.”

(MTO Comenius 2024)

2.4 Wij zijn open christelijk



Onze scholengroep heeft een open christelijke identiteit. De Bijbel is onze inspiratiebron, waarin de stem van God klinkt als de goede boodschap van Jezus Christus. Vanuit deze basis verwelkomen wij alle leerlingen, ongeacht hun levensovertuiging. Wij kiezen bewust voor deze weg omdat de samenleving waarin onze scholen zijn gepositioneerd, uit verschillende culturele en levensbeschouwelijke stromingen bestaat.

Elke dag is er een dagopening, alle klassen krijgen het vak godsdienst en er zijn meerdere bezinningsmomenten in het jaar waaraan iedereen meedoet. Wij vragen respect voor onze uitgangspunten en de consequenties daarvan in ons onderwijs, de bezinningsmomenten en de omgang met elkaar.

Een bekende uitspraak van Jan Amos Komenský (Comenius) die sterk aansluit bij onze christelijke waarden is: “Scholen moeten niet alleen als werkplaatsen van leren, maar als werkplaatsen van menselijkheid worden beschouwd.” Deze uitspraak weerspiegelt de christelijke waarde van liefde en zorg voor de naaste en benadrukt het idee dat onderwijs niet alleen gericht moet zijn op intellectuele ontwikkeling, maar ook op de vorming van het karakter en de geestelijke en morele ontwikkeling van individuen.

We creëren op school een veilig leerklimaat waarin leerlingen in dialoog met anderen de ruimte krijgen om te ontdekken wie ze zijn en wie ze willen zijn.

Wij vinden het belangrijk dat vanuit deze veiligheid en acceptatie de leerling een eigen identiteit kan ontdekken en beamen, de nieuwsgierigheid kan richten op wat waar, goed en mooi is. “Want een mens is bedoeld om wel bij zichzelf te beginnen, maar niet bij zichzelf te eindigen, wel van zichzelf uit te gaan maar niet naar zichzelf toe te streven.” (Martin Buber).



“Een ‘open christelijke’ school, waar iedereen welkom is en waar wordt gewerkt vanuit (respect voor) de christelijke waarden. Wat wil je nog meer?”

(MTO Comenius 2024)





2.5 Wij zijn schatplichtig aan Komenský

Tot op de dag van vandaag is Comenius met liefde schatplichtig aan het gedachtegoed van Jan Amos Komenský (oftewel: Comenius). Komenský was een onderwijsvernieuwer die als eerste een leerboek met afbeeldingen uitbracht onder het (vrij vertaalde) motto: 'De wereld laat zich kennen door haar te zien'. Comenius vertaalt dit baanbrekende gedachtegoed van Komenský als volgt.

Wij zien de wereld

Wij staan midden in de samenleving en houden van nature rekening met landelijke en maatschappelijke ontwikkelingen. Andersom vinden wij het belangrijk om lokaal van waarde te zijn, met scholen die deel uitmaken van de samenleving, met een positieve impact in de directe omgeving van de school. Wij leren onze leerlingen dat zij een waardevol individu zijn dat oog heeft voor de ander en de wereld om hen heen.

"Binnen onze school is ruimte voor eenieder ongeacht geloof, achtergrond of geaardheid. De populatie van leerlingen is divers en er is ruimte om geloof te belijden."

(MTO Comenius 2024)

"Ik zie dat er oog is voor ontwikkelingen in het land en dat daar adequaat op wordt ingespeeld. Ook blijven wij alert op de ontwikkelingen in de wereld en maken we deze bespreekbaar in de klassen."

(MTO Comenius 2024)

Wij laten de wereld zien

Door de buitenwereld een plek te geven in ons curriculum, bieden wij onderwijs waarin de leerlingen waardevolle ervaringen opdoen om zo goed mogelijk voorbereid te zijn op de toekomst. Ze krijgen de juiste (basis)vaardigheden aangereikt om de wereld te begrijpen en erin te participeren, leren samenwerken en reflecteren over hun eigen houding ten aanzien van 'de ander'.

"Ik probeer leerlingen meer mee te geven dan alleen vakkennis. Ook hoe zit de wereld in elkaar en hoe zouden we ons tot elkaar moeten verhouden."

(MTO Comenius 2024)

De wereld is te zien in ons

Onze scholen spiegelen hun omgeving en bieden eenieder een plek - ongeacht je start, afkomst, levensbeschouwing, politieke voorkeur of sekse. Dus is iedereen (leerling en medewerker) welkom binnen onze leergemeenschap. Bij ons voel je je veilig en vitaal en krijg je de kans je te ontwikkelen binnen je eigen keuzes en met passende ondersteuning.

2.6 Onze beloften aan de leerlingen

Vanuit het DNA van Comenius in al zijn facetten zoals wij in dit hoofdstuk uitgebreid hebben beschreven, doen wij drie beloften aan onze leerlingen:

1. 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.

2. 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?

3. Daarom krijg je elke dag bij ons de kansen én begeleiding om **het beste uit jezelf te halen**.





3. Landelijke maatschappelijke ontwikkelingen en omgevingsfactoren – en hun uitdagingen

Dit hoofdstuk gaat in op actuele landelijke maatschappelijke ontwikkelingen en omgevingsfactoren, alsmede de uitdagingen die daaruit voortkomen. Achtereenvolgens behandelen wij: de druk op de onderwijssector; veiligheid; digitalisering; duurzaamheid; kansengelijkheid; identiteit en diversiteit. Wij geven per onderwerp kort aan op welke manier wij de uitdagingen de komende jaren zullen adresseren. In het vervolg van dit koersplan werken wij deze antwoorden nader uit.

3.1 Druk op de onderwijssector

De sector kent de komende jaren diverse ontwikkelingen die ons onder druk zetten, met name de volgende:

Personeelstekort

Het lerarentekort is nu al het meest voelbaar in onze klassen, maar ook het toenemende schoolleiders-tekort is zorgelijk. Duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers en goed werkgeverschap worden daarom de komende jaren nog belangrijker.

Teruglopende resultaten

De resultaten op de kernvakken laten een dalende trend zien. De onderlinge verschillen tussen leerlingen en scholen zijn groter geworden. De extra middelen die de scholen hiervoor de komende jaren krijgen, bieden kansen voor een kwaliteitsimpuls, maar kunnen de druk op de sector ook vergroten.

Instabiliteit in de wereld

De onvoorspelbare ontwikkelingen rondom corona, de instabiliteit in de wereld en de toestroom van vluchtelingen, hebben de komende jaren blijvend invloed op ons onderwijs.

Hoge verwachtingen

De verwachtingen van maatschappij en ouders worden hoger, de roep om maatwerk voor iedere leerling neemt toe, terwijl ook de sociale problematiek in de scholen groeit. Het is voor scholen belangrijk om in dit krachtenveld van tegenstellingen steeds weer een goede balans te vinden.

Politieke invloeden

Er is een tendens dat de politiek zich meer gaat bemoeien met de inhoud en vorm van het onderwijs (curriculum, NPO, etc.). De financiële middelen gaan direct naar de scholen, terwijl de verantwoording over resultaten en financiën via het bestuur loopt. Dit kan zorgen voor een toenemende verantwoordingslast en een toenemend spanningsveld tussen de landelijke politiek, gemeenten, scholen en bestuur.

Bekostiging

Het regeerakkoord laat forse voorgenomen bezuinigingen op het onderwijs zien. Het gaat daarbij over het schrappen van de subsidies voor o.a. schoolmaaltijden, de maatschappelijke diensttijd, brede brugklassen en andere bezuinigingen zoals de afschaffing van de functiemix Randstad. Deze bezuinigingen gaan ten koste van de kansengelijkheid in het onderwijs.

Het voorgaande betekent dat wij de komende jaren extra aandacht zullen hebben voor:

1. Goed werkgeverschap met strategisch HRM-beleid om medewerkers aan te trekken en te behouden.
2. Brede ontwikkeling van leerlingen, waarbij de basisvaardigheden voorwaardelijk zijn.
3. Omgaan met de hoge verwachtingen die aan ons onderwijs worden gesteld door maatschappij en ouders.
4. De toenemende verantwoordingslast en politieke inmenging, en het spanningsveld dat dit met zich meebrengt.
5. Andere organisatievormen om ons onderwijs optimaal te organiseren.
6. Prioritering en focus in ons onderwijs om koers te houden in deze onrustige tijd.



3.2 Veiligheid: hoe het in onze scholen veilig is én blijft

De titel impliceert het al: op de Comenius-scholen is het in de regel gewoon veilig, ondanks sporadische incidenten. Veiligheid kent vele facetten, zoals een veilig leer- en werkklimaat, veiligheid bij incidenten, scholing en trainingen, veiligheidsoverleggen, een veilige infrastructuur, veiligheid in het curriculum. Deze veiligheid was al nooit vanzelfsprekend en is dat des te minder als we naar de maatschappelijke ontwikkelingen kijken. Wij zien de opkomst van polarisatie in de samenleving, de rol die de social media spelen in het onveiligheidsgevoel van onze leerlingen, de straatcultuur die steeds dominanter wordt. Maatschappelijke ontwikkelingen die als een toename van mentale problemen, dreiging en fysieke incidenten ook onze scholen raken. We mogen én willen deze ontwikkelingen niet ontkennen. Integendeel, onze positie als in principe veilige school stelt ons juist in staat om te voorkomen dat het ooit 'dweilen met de kraan open' wordt en daarom willen wij de komende jaren zowel inzetten op preventieve, als curatieve maatregelen.

Veilig zijn en je veilig voelen

'Veiligheid' gaat daarbij niet alleen over fysieke veiligheid, maar ook over je veilig (mogen) voelen. En het betreft net zozeer de medewerkers als onze leerlingen. Wij zullen de huidige veiligheidscultuur in onze scholen koesteren en stimuleren door helder te zijn in onze gedragsnormen en deze door voorlichting en handhaving te ondersteunen. We voeren een adequaat veiligheidsbeleid, zorgen elke dag weer voor een veilig schoolklimaat én zetten op elke school vertrouwenspersonen in, waarmee wij onze wettelijke taak invullen. Door alle incidenten te registreren, hebben de scholen rijke informatie in handen om hun veiligheidsbeleid actueel te houden en proactief in te springen op signalen en trends.



Over de gekozen oplossingen bij incidenten communiceren wij transparant, zodat het niet alleen veilig is en blijft op onze scholen, maar ook veilig blijft voelen.

Leren en leven

Wij bezien het thema 'veiligheid' in onze schoolgemeenschap vanuit twee invalshoeken: de school is de plek waar je in ons onderwijs leert over veiligheid én de minisamenleving waarin je veiligheid leeft. In ons beleid voor de komende jaren zijn deze twee invalshoeken terug te zien. Er is het objectieve gedeelte met voorlichtende programma's voor de leerlingen, met opleidingen en trainingen voor de medewerkers en met het regelmatig laten beoordelen en certificeren van onze veiligheid. Daarnaast is er het culturele gedeelte: wij zijn een schoolgemeenschap met een cultuur die zich niet primair focust op wat er allemaal niet mag, maar juist op wat er bij ons allemaal in vrede kan. Wij creëren steeds weer een omgeving waarin positief gedrag sociaal rendeert, waar een positief pedagogisch klimaat heerst.

Het scheppen en bewaren van deze omgeving is niet alleen de verantwoordelijkheid van de schoolleiding, maar van de hele schoolgemeenschap van medewerkers, leerlingen en hun ouders, in samenwerking met onze partners in de veiligheidsconvenanten.

De komende jaren zetten wij met de volgende speerpunten extra in op veiligheid:

1. “Elke school kent een gemeenschappelijk normatief kader (wat te doen bij ongewenst gedrag). Het vertrouwen in de leerling is daarbij het uitgangspunt. Zo creëren wij een omgeving waar leerlingen zich veilig voelen en waar zij zich verantwoordelijk voor voelen.”
2. “In de lessen wordt ‘identiteit’ actief gekoppeld aan de burgerschapsopdracht.”
3. “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.”
4. “In de schoolregels wordt duidelijk welke waarden en normen de school hanteert. Medewerkers, leerlingen en ouders onderschrijven deze regels.”
5. “Uit activiteiten in de school blijkt ‘omzien naar de ander’, om zo de leefwereld van die ander te verbeteren.”
6. “Scholen zijn een oefenplaats, we geven onze leerlingen kans op herstel.”

Door ‘veiligheid’ expliciet als aandachtspunt op te nemen in dit koersplan en vervolgens actief in te zetten op de uitvoering van deze speerpunten, geven wij ons veiligheidsbeleid in meerdere dimensies nader vorm.



3.3 Digitalisering

De snelle ontwikkelingen van de laatste jaren op het gebied van digitalisering, zoals virtual reality, big data en artificial intelligence, zetten door. Dit biedt veel mogelijkheden om ons onderwijs te verrijken, maar levert ook nieuwe vraagstukken op. Digitale bronnen zijn altijd en overal beschikbaar, hoe gaan we daar mee om? Welke invloed hebben sociale media en influencers op onze leerlingen? Hoe gaan we om met cybercriminaliteit en cyberpesten en hoe zorgen we dat leerlingen een online ethisch kompas ontwikkelen? Daarnaast vormen privacy en digitale veiligheid belangrijke aandachtsgebieden. Om deze vraagstukken te beantwoorden is het nodig dat onze leerlingen en medewerkers zich de komende jaren verder ontwikkelen op het gebied van digitale geletterdheid.

Dit betekent dat we de komende jaren aandacht hebben voor:

1. Digitale ontwikkelingen die ons onderwijs kunnen verrijken en de organisatie versterken.
2. Digitale geletterdheid van leerlingen én medewerkers.
3. Expliciet de leerling als kennishouder meenemen in het in co-creatie ontwikkelen van lesaanbod in het kader van digitalisering.

3.4 Duurzaamheid

De klimaatcrisis speelt een steeds grotere rol in ieders leven. Duidelijk is dat actie moet worden ondernomen om de leerlingen van nu te laten opgroeien in een leefbare wereld. De coronacrisis heeft ons meer dan ooit laten zien hoe belangrijk een duurzame wereld en een gezonde leefstijl zijn. We moeten ons onderwijs en handelen samen met onze leerlingen, medewerkers en partners duurzaam aanpassen.

Dit betekent dat we de komende jaren aandacht zullen hebben voor:

1. Sustainable Development Goals om een duurzame organisatie te worden.
2. Een gezonde werk- en leefomgeving voor onze leerlingen én medewerkers.
3. ‘Duurzaamheid’ in het curriculum.



3.5 Kansengelijkheid

Kansengelijkheid is een belangrijke uitdaging in de samenleving en daarmee ook in het onderwijs. De verschillen in opleidings- en inkomensniveau worden groter en de segregatie neemt toe. Onze scholen gaan ook de komende jaren hun onderwijs zo inrichten dat de kansengelijkheid wordt bevorderd. Om te kunnen presteren op school is een veilige school- en thuissituatie randvoorwaardelijk. Een goede samenwerking met de gemeente en de aanbieders van jeugdzorg en jeugdhulp, is van groot belang. De jeugdzorg en jeugdhulp staan onder druk. Dit heeft effect op de ondersteuning van kwetsbare leerlingen en op passend onderwijs in onze scholen.

Dit betekent dat we de komende jaren aandacht hebben voor:

1. Het bevorderen van gelijke kansen voor alle leerlingen.
2. Een goede samenwerking met het basisonderwijs, zorginstellingen en vervolgopleidingen.

3.6 Identiteit en diversiteit

Onze (van oudsher) belangrijke christelijke identiteit is steeds minder leidend voor leerlingen en ouders om te kiezen voor een van onze scholen. De diversiteit, en daarmee ook de smalle en brede identiteitsvraagstukken, neemt hierdoor binnen onze scholen toe. Net als in de gehele maatschappij groeit ook in het onderwijs de polarisatie, wat kan leiden tot discriminatie en op individueel niveau tot radicalisering. Het blijkt vaak ingewikkeld om hierover het gesprek te voeren. Juist in deze complexe omgeving is aandacht voor persoonsvorming van belang.

Tegelijkertijd zien we dat een aantal gevoelige onderwerpen juist steeds beter bespreekbaar is, zo is er in onze scholen steeds meer ruimte en aandacht voor onder andere LHBTIQ+.

Dit betekent dat we de komende jaren aandacht hebben voor:

1. Het actief voeren van de dialoog over identiteit en diversiteit, mede gebaseerd op onze kernwaarden en onze open christelijke identiteit waar naastenliefde zo'n onlosmakelijk onderdeel van is.
2. Alert zijn op en optreden tegen 'regressie', zoals het afnemen van tolerantie of het toenemen van polarisatie.
3. Actief contact zoeken en onderhouden met onze partners - ouders, maatschappelijke organisaties, vervolgopleidingen en bedrijven – om onderling begrip en positieve ontwikkelingen te ondersteunen.



4. Sturingsfilosofie, leiderschap en kwaliteits- management

In dit hoofdstuk gaan wij in op onze sturingsfilosofie en onze visie op leiderschap. Het hoofdstuk sluit af met een beschrijving van ons kwaliteitsmanagement en de ambities die wij daarin hebben.

4.1 Sturingsfilosofie: naar een professionele leergemeenschap

Sinds 2018 werken wij doelbewust en concreet aan de (door)ontwikkeling van een professionele leergemeenschap en hier hebben wij flinke stappen in gezet. Cruciaal bij de ontwikkeling naar een leergemeenschap is om de verantwoordelijkheid laag in de organisatie te leggen en vervolgens de medewerkers te ondersteunen in het invullen van die verantwoordelijkheid. Het leiderschap is gespreid en coachend, de betrokkenheid van de medewerkers en andere stakeholders is groot. Ook de leerlingen en hun ouders hebben een verantwoordelijkheid voor het onderwijs. Op gemaakte keuzes en hun gevolgen wordt gereflecteerd. Deze analyse wordt niet gebruikt als excuus voor het resultaat, maar als input om het in de toekomst beter te doen. Daardoor leert de leergemeenschap zélf ook.

Anno 2024 is Comenius zeker een scholengroep waarin geleerd wordt door alle betrokkenen, maar zijn we nog geen professionele leergemeenschap. Wij streven ernaar om ons de komende jaren door te ontwikkelen naar zo'n professionele leergemeenschap.

Daarin heeft iedereen hetzelfde doel voor ogen: het beste onderwijs, binnen de kaders die vooraf gesteld zijn. Een zo groot mogelijk eigenaarschap van docenten staat hierbij centraal.

Om dit eigenaarschap optimaal te faciliteren en stimuleren, hanteren wij de verdeling '*richting* → *inrichting* → *verrichting*':

- De algemene directie geeft *strategisch* samen met de directeuren in het DO de *richting* aan.
- Op de school verzorgt de directeur *tactisch* samen met de teamleiders de *inrichting*.
- Deze zijn vervolgens samen met de docenten *operationeel* verantwoordelijk voor *verrichting* op de school en in de klassen. Hierbij vergroten wij de professionele ruimte van de docenten en beleggen de verantwoordelijkheden lager in de schoolorganisatie.

Met 'professionele leergemeenschap' bedoelen wij een lerende onderwijsorganisatie. De zeven bouwstenen van de lerende organisatie gebruiken wij om routinematig te veranderen, ons snel aan te passen. We zijn op dit gebied volop in ontwikkeling en een school waarin fouten gemaakt mogen worden en feedback gebruikt wordt om van te leren. Dit levert de ruimte voor de docent om daadwerkelijk de eigen verantwoordelijkheid te nemen. Drie kernvragen staan centraal in zo'n leergemeenschap:

- **Wie** zijn onze leerlingen?
- **Wat** hebben zij nodig om straks in de maatschappij te functioneren en daarbij het maximale uit zichzelf te halen?
- **Hoe** gaan we dit in ons onderwijs vormgeven en verbeteren?

"De leerlingen leren van mij en ik leer van hen."

(MO Comenius 2024)

Het nemen van verantwoordelijkheid wordt gestimuleerd door directeuren en teamleiders. Zij nemen de teams mee door hun antwoorden op vragen als: wat is de noodzaak of het doel van de verandering, hoe wordt het onderwijs hier beter van? Dit alles vergt tijd en betrokkenheid van alle betrokkenen, zowel om uit te leggen als om vorm te geven.

Onze ambitie is om in 2029 tot in de haarvaten een professionele leergemeenschap te zijn.

"School als veilige haven bieden waar fouten gemaakt mogen worden en waar je kan en mag leren."

(MO Comenius 2024)

In de voortdurende beantwoording van deze vragen werken directie, teamleiders, docenten en onderwijsondersteunend personeel samen. Steeds weer gaat het om kiezen, verantwoorden waarom deze keuzes zijn gemaakt en reflecteren op de gevolgen van de keuzes. Omdat ook de leerlingen en ouders met hun feedback bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs, ontstaat een onderzoekende cultuur bij alle betrokkenen.



4.2 Leiderschap

Een professionele leergemeenschap komt het best tot zijn recht bij gespreid leiderschap en een grote betrokkenheid van de medewerkers en andere stakeholders, oftewel bij het Rijnlands Model.

We stellen doelen gezamenlijk vast. Teams worden nauw betrokken bij de manier waarop de doelen worden gerealiseerd. Informatie delen staat in het teken van leren en ontwikkelen. Kennis delen we met elkaar binnen expertgroepen, leernetwerken of op ad hoc basis, zowel tussen de scholen van Comenius, als tussen de scholengroepen van CVO.

De deelnemers aan deze expertgroepen zijn niet alleen docenten, maar ook leerlingen, onderwijs-ondersteunend personeel en schoolleiders.

De ontwikkeling naar een professionele leergemeenschap vergt samenhang en gespreid leiderschap, dicht bij de school. De directie is daarbij niet sturend, maar in dialoog en dienend. Medewerkers participeren maximaal bij de doelstelling van de school om het beste onderwijs te bieden en de leerlingen in staat te stellen het maximale uit zichzelf te halen. De schoolleider werkt nauw samen met het team aan beter onderwijs en maximale kansen voor de leerlingen.

Bij deze ontwikkeling is het voor onze scholen en leiderschap een uitdaging om de balans te vinden tussen het unieke en het uniforme, tussen leraargestuurd en leerlinggestuurd en tussen samenwerken en zelfstandig. Wat mag de school bepalen, wat bepaalt de directie? Wat doen we samen en wat individueel? Het zal altijd een mix zijn, want 'samen', met grenzen stellen en ruimte laten.



Wie is 'de Comeniaan'?

De rijke opbrengst van het koers-traject van ruim een jaar met medewerkers, ouders en leerlingen, heeft negen trefwoorden opgeleverd die bij uitstek de medewerker van Comenius, oftewel 'de Comeniaan', beschrijven:

'De Comeniaan is *waardegedreven* en van daaruit *betrouwbaar*, staat *positief* en *leergierig* in het leven en het werk, is *betrokken* en zelfs *gepassioneerd*. Dit alles maakt de Comeniaan *empathisch* en *veerkrachtig*. Geen wonder dat de Comeniaan *trots* is op wat hij/zij mag betekenen voor de leerling en daarmee de maatschappij.'

Deze negen trefwoorden hebben wij ter inspiratie en reflectie voorgelegd aan zes (één per school) medewerkers, in tweetallen. Hoe herkennen zij zich in deze trefwoorden en hoe geven zij daar vorm aan?

De video die uit deze reflecties is voortgekomen, kunt u via bijgaande QR-code bekijken.

QR Code
volgt

4.3 Kwaliteitsmanagement

Kwaliteitsmanagement is cruciaal om door te groeien naar een leergemeenschap waarbij wij ons primair richten op de leerlingen en wat zij nodig hebben. Binnen kwaliteitszorg is de verantwoording niet vrijblijvend: we verantwoorden onze keuzes en reflecteren hierop. We toetsen de resultaten ook met onze externe stakeholders. De onderwijskwaliteit dient in de eerste plaats te voldoen aan wetgeving en de kaders van de onderwijsinspectie. We verantwoorden ons via ons jaarverslag over de opdracht die het onderwijs heeft.

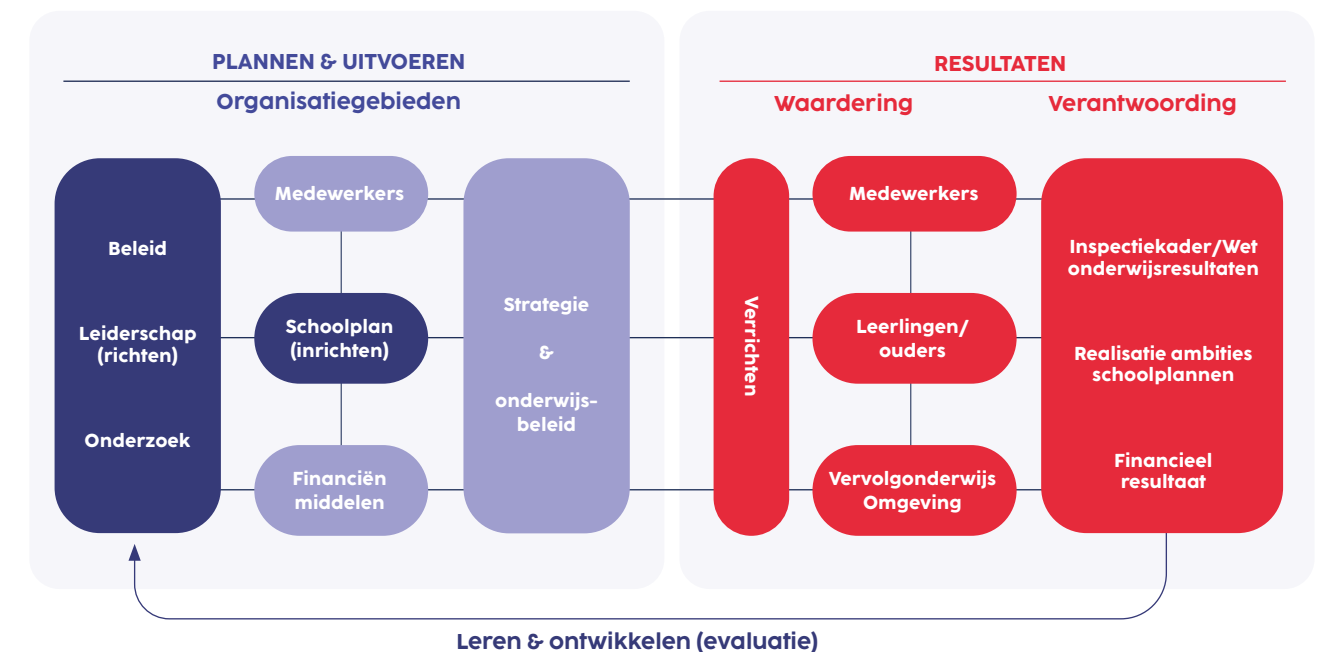
Opbrengstgericht

Daarnaast zijn wij in dialoog met een curatorium, het bedrijfsleven, de gemeente en het aansluitend onderwijs po, mbo, hbo en wo. We werken planmatig aan ontwikkeling door opbrengstgericht te werken.

De eigen ambities van de scholen staan hierbij centraal, evenals de speerpunten zoals deze zijn geformuleerd in deze Koers Comenius. Een sterk kwaliteitsmanagement stelt de scholen beter in staat om het onderwijs juist in te richten en te verantwoorden. Vervolgens stellen de scholen samen met het team doelen om de onderwijskwaliteit te borgen, ontwikkelen en verbeteren.

De besturingsfilosofie, de principes van de professionele leergemeenschap en van opbrengstgericht werken komen met betrekking tot kwaliteitsmanagement terug in de elementen van het INK-model. Door elementen uit dit model verder te ontwikkelen, willen we doorgroeien naar sterk kwaliteitsmanagement binnen Comenius.

INK- model



Onze ambities met kwaliteitsmanagement

- 1 De drie besturingsniveaus: *richten* (strategisch) - *inrichten* (tactisch) - *verrichten* (operationeel) worden ook toegepast op kwaliteitsmanagement. Dit betekent dat de algemene directie en directeuren de *richting* aangeven, de directeuren en teamleiders dit samen *inrichten* en de teamleiders met de teams verantwoordelijk zijn dat de activiteiten *verricht* worden. Zo groeien de scholen toe naar steeds meer eigen verantwoordelijkheid en expertise binnen kwaliteitsmanagement.
- 2 De onderlinge samenwerking is gericht op de principes van de lerende organisatie. Vanuit deze principes, onze kernwaarden, het inspectiekader en onze visie op kwaliteitsmanagement kunnen we gezamenlijk definiëren wat wij verstaan onder goede onderwijskwaliteit en een passende kwaliteitscultuur.
- 3 We willen optimale ondersteuning voor onze scholen en zicht op de kwaliteit op schoolniveau. We kiezen voor systemen en processen die de bedoeling van het onderwijs en het kwaliteitsmanagement dienen: goed onderwijs voor onze leerlingen realiseren en de kwaliteitscultuur borgen.
- 4 Wij willen het vervolgonderwijs en de omgeving actiever betrekken bij het versterken van ons onderwijs en het faciliteren van innovatie en samenwerking.





5. Van Koersplan CVO naar Koers Comenius

Comenius is één van de scholengroepen die zijn verbonden aan CVO, dat het koersplan 2024-2028 ‘Onderwijs voor het leven’ heeft geproduceerd. Ons koersplan vertaalt ‘Onderwijs voor het leven’ naar onze eigen signatuur en context.

Centraal in het CVO-koersplan staan vier beloftes die wij van harte onderschrijven en hierbij als beloftes van Comenius overnemen:

Onze **leerlingen** beloven wij: ‘wat jij op onze scholen leert, verrijkt jouw leven’.

Onze **medewerkers** beloven wij: ‘bij ons doen jij en jouw werk ertoe’.

De **directe omgeving en de regio** beloven wij: ‘onze organisatie staat midden in de regio en onze scholen staan midden in hun buurt, wij zijn betrokken en werken intensief samen’.

De **samenleving** beloven wij: ‘onze scholen zijn elke dag van waarde, vanuit onze open christelijke identiteit en onze Comenius-kernwaarden ‘liefdevol, verrijkend en toekomstgericht’.

Naast de beloftes, beschrijft het CVO-koersplan een aantal programmalijnen. Deze hebben wij in ons eigen koersplan vertaald in de beleidsthema’s van hoofdstuk 6.

Persoonlijke aandacht medewerker



Vitaliteit medewerkers

Betekenisvol vakmanschap



Onderwijsfilosofie

Lerende organisatie



Lerende organisatie

Dialogoog in verbinding



Positionering



Samenwerking in de keten

Professionele organisatie



Anders organiseren

Duurzaamheid en rentmeesterschap



Duurzaamheid

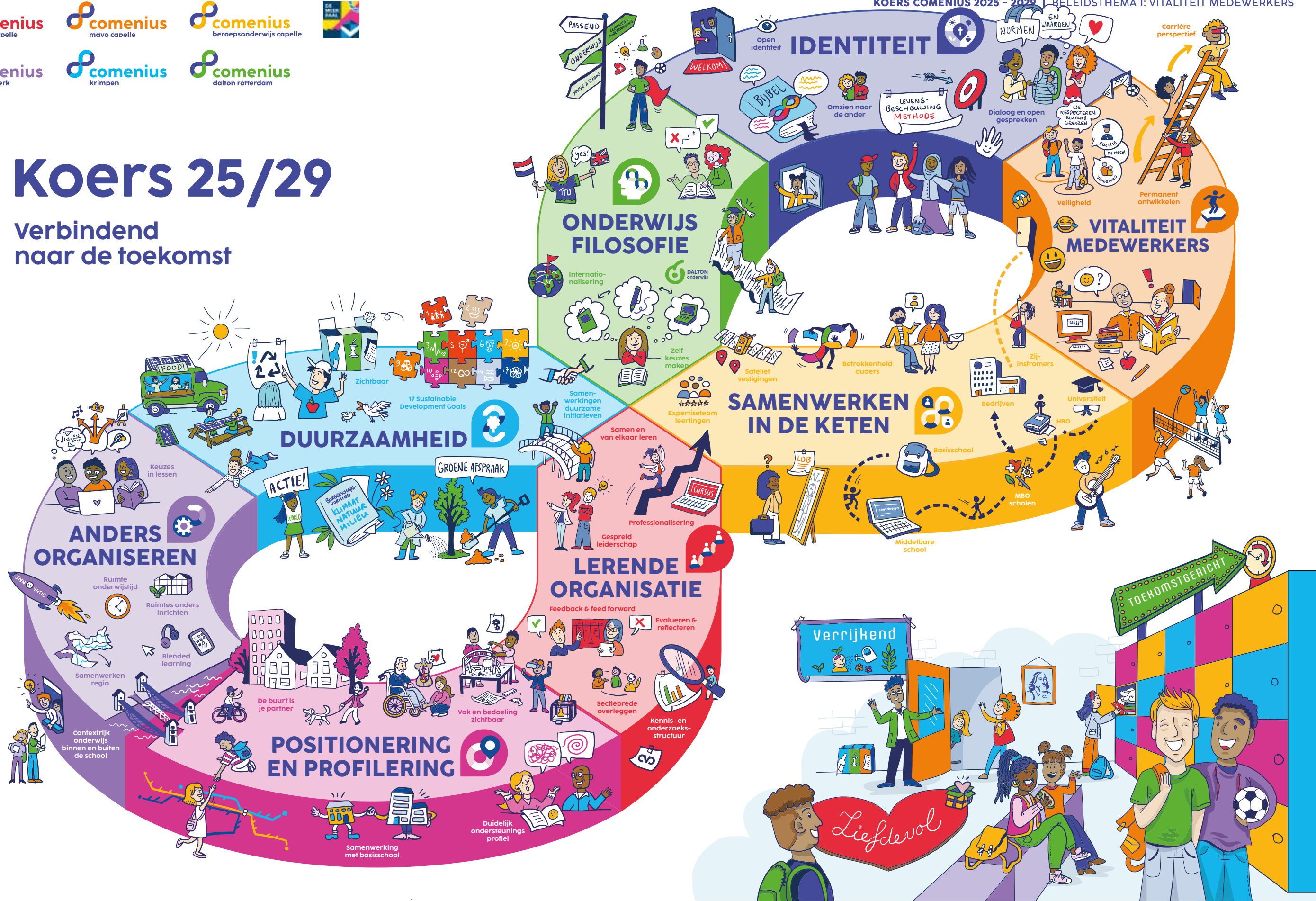
(Alle CVO programmalijnen)



Identiteit

Koers 25/29

Verbindend
naar de toekomst



6. Onze beleidsthema's

Hierna volgen de 8 beleidsthema's waarop we de komende vier jaar inzetten. Ze sluiten aan op de strategische programmapunten van CVO. We hebben in een creatiesessie de thema's voorgelegd aan een aantal medewerkers uit alle scholen, met als vraag hoe we hier de komende vier jaar handen en voeten aan kunnen geven. Deze aanbevelingen hebben wij verwerkt in de elementen van de thema's. Vervolgens heeft het DO van Comenius bij elk van de elementen een aantal speerpunten beschreven die de komende vier jaar door de scholen – ieder vanuit de eigen identiteit en opgaven – zullen worden geadresseerd. Deze speerpunten zijn in de bijlage bij dit koersplan opgenomen. Elk schoolplan heeft vervolgens als bijlage een matrix met alle speerpunten en waar deze in het schoolplan terugkomen.





Vitaliteit medewerkers

Dit beleidsstema sluit aan bij de strategische programmalijn van het CVO 'persoonlijke aandacht'.

Bij medewerkers neemt de roep om persoonlijke aandacht, differentiatie en maatwerk toe.

Onze medewerkers verdienen die ontwikkelruimte en aandacht voor hun welzijn en vitaliteit. Dit vergt van ons dat we investeren in betrokken werkgeverschap, dat we persoonlijk leiderschap stimuleren en dat wij zorgen voor veiligheid.

Waar wij ons bij alles wat wij doen, richten op het belang van onze leerlingen, zijn onze medewerkers het goud waarmee we dat kunnen doen. Hun vitaliteit is de vitaliteit van de organisatie en alleen met vitale medewerkers – die daarin ook zelf hun eigenaarschap pakken – kunnen wij een professionele leergemeenschap zijn.

De elementen

Element 1: Goed werkgeverschap

Dit draait om het creëren en onderhouden van een wederkerige relatie. De werkgever regelt en ondersteunt een goede, fijne en professionele werkplek. De werknemer laat zien dat deze daarin kan gedijen. En waar spanning is, dan is er de open dialoog om er verbetering in aan te brengen. De werkgever is daarin verantwoordelijk voor de veiligheid van die dialoog, op basis van gelijke behandeling, hoor en wederhoor, zorgvuldigheid. Dat zijn wettelijke termen, maar hoeven in een gezonde relatie nooit te worden afgedwongen. Zo'n gezonde relatie tussen werkgever en werknemer geeft beiden een vitaliteits-boost.

Element 2: Veiligheid in en om de school, omgang met elkaar

Onze scholen zijn een veilige plaats voor leerlingen, ouders, medewerkers en onze gasten. We maken duidelijke afspraken over wat we van elkaar verwachten. We letten op elkaars fysieke en sociale veiligheid. Wij tolereren eenieder, maar begrenzen ons gedrag en taalgebruik. We uiten wie we zelf zijn en respecteren ook de grenzen van de ander. Hierover zijn we gezamenlijk in gesprek.

Element 3: Gesprekspartner

We hebben allemaal behoefte aan een gesprekspartner. Immers, we hebben een intensief beroep, waarbij je bij thuiskomst nog steeds met het werk bezig bent. Een gesprekspartner voor zowel privé-zaken, als beroepsinhoudelijk: gewoon iemand om even mee te sparren als het even niet lekker gaat of juist wel. En dat hoeft niet altijd een collega te zijn. Ook de organisatie is je gesprekspartner, zowel collectief bij het vormen van beleid, als individueel als het even niet vanzelf gaat.

Element 4: Permanent leren

Er is ruimte voor medewerkers om zich permanent te ontwikkelen. In relatie tot werk, professionaliteit, persoonlijke ontwikkeling, welbevinden en vitaliteit. Dit doen medewerkers individueel. Scholing wordt gekozen aan de hand van persoonlijke ontwikkeling in samenhang met het organisatiebelang. Er is ruimte voor medewerkers om zich door te ontwikkelen in de eigen functie of andere carrièreperspectieven te verkennen. Hierin werken wij samen binnen CVO, waarbij de CVO Academie een belangrijke rol speelt.

Element 5: Verbinding

Als wij de verbinding zoeken met elkaar, niet alleen op onze eigen school, niet alleen binnen Comenius maar ook binnen CVO, dan zou je veel meer werkplezier zien. We hebben hier online vorm aan gegeven met het MO 2024: medewerkers konden op elkaars meningen en suggesties reageren. Maar liefst 60% reageerde (anoniem) op ideeën en meningen van Comenius-collega's buiten de eigen school. Het is hartstikke leuk om collega's tegen te komen die allemaal ideeën kunnen aandragen, waar je je ei kwijt kunt. Verbinding zoeken en vinden met elkaar is belangrijk.

Element 6: Beweging

Beweging zorgt voor werkdrukvermindering, voor lichamelijke en geestelijke gezondheid. Gelukkig zijn hier al heel veel initiatieven voor. Beweging is en blijft een speerpunt voor de vitaliteit van medewerkers.

Element 7: Eigenaarschap

Naast de bovenstaande punten die met name vanuit de organisatie gestuurd moeten worden, is dit een element van en voor onszelf als medewerkers. Neem je eigenaarschap over je eigen vitaliteit, hoe ga jij met je fysieke en geestelijke gezondheid om? Hoe zorg je ervoor dat jij werk doet dat jij leuk blijft vinden, zodat je met plezier naar je werk blijft gaan? Dit eigenaarschap ligt dus bij jezelf en het is goed om daar zelf over na te denken. Maar het ligt ook bij de werkgever om dit eigenaarschap te faciliteren.





Beleidsthema 2:

Onderwijsfilosofie

Dit beleidsthema sluit aan bij de strategische programmalijnen van CVO 'betekenisvol vakmanschap' en 'persoonlijke aandacht'.

'Betekenisvol vakmanschap' betreft een voortdurende opdracht en voorwaarde om betekenisvol onderwijs te kunnen geven. Daarbij gaat het om de basisvaardigheden van onze leerlingen als fundament voor de kwalificerende functie van al ons onderwijs, kansengelijkheid en inclusief onderwijs. Streven naar betekenisvol vakmanschap betekent ook dat wij op alle niveaus sterk zullen inzetten op contextgedreven en levensecht onderwijs.

'Persoonlijke aandacht' betekent voor de leerlingen dat zij die persoonlijke aandacht verdienen voor hun welzijn, ontwikkeling en vitaliteit. Het verlangt van ons dat we investeren in de motivatie en het welzijn van onze leerlingen.

De elementen

Element 1: Onderwijs in ontwikkeling

Onze leerlingen krijgen een samenhangend onderwijsaanbod met aandacht voor de basisvaardigheden. Mede door vakoverstijgend onderwijs en projectonderwijs in de lessen, kunnen de leerlingen logische verbanden leggen in de lesstof. Dit komt hun leren ten goede. We bieden contextrijk onderwijs vanuit relevante en levensechte situaties, met diverse werkvormen. We spelen in op wat nodig is en hebben daarbij aandacht voor maatschappelijke bewegingen. Samen zoeken we steeds naar nieuwe manieren om ons onderwijs vorm te geven, waarbij we ons laten inspireren door goede voorbeelden en onderzoek. Het is aan de scholen om dit verder uit te werken in hun beleid.

Element 2: Eigen verantwoordelijkheid

Onze scholen dragen bij aan de persoonlijke groei en ontwikkeling van leerlingen, zodat zij op eigen wijze in verbinding staan met de wereld waarin zij leven. We begeleiden elke leerling naar steeds meer zelfstandigheid en eigen verantwoording. Binnen onze structuur bieden we met maatwerk en keuzellessen ruimte om zelf keuzes te maken en jezelf te kunnen ontplooien.

Element 3: Grensverleggend

Met een verrijkend aanbod dagen we leerlingen uit, waarbij we ons onderwijs zo veel mogelijk ontschotten. We maken het mogelijk om onderwijs op een passend niveau te volgen. Daarbij dagen we de leerlingen uit om geen genoegen te nemen met het minimale, maar te gaan voor de volgende stap. Door het onderwijs aan te sluiten op de individuele ontwikkelbehoefte, verkleinen wij kansenongelijkheid.



We treden met ons onderwijs buiten de grenzen van onze eigen opvattingen en onze eigen gebouwen. In samenwerking met bedrijven en onze omgeving dichtbij en ver weg, leren we de leerlingen over de grenzen te kijken.

Element 4: Leergemeenschap

We vragen van onze leerlingen en medewerkers om een eigen bijdrage te leveren aan de school als leergemeenschap. Zo zorgen we er samen voor dat iedereen zich op zijn plek voelt en zich veilig voelt. We komen voor onszelf op en hebben oog voor de ander, een relatie die het leren ten goede komt. We dragen gezamenlijk onze kernwaarden uit op de plek waar wij staan. Wij zijn elke dag van betekenis voor onze omgeving en de mensen om ons heen, want gemeenschap is het tegengif voor vervreemding en samen kom je verder dan alleen.

Element 5: Steeds inclusiever onderwijs

Elke leerling wordt gezien, waarbij wij kijken naar de ontwikkelmogelijkheden en rekening houden met de ondersteuningsbehoefte. Met als uitgangspunt om elke leerling een passende plek te bieden, zorgen onze scholen voor een passend aanbod in de regio. Is dat niet bij ons, dan werken wij met onze partners samen om toch die passende plek te bieden. Als het met de leerling even niet vanzelf gaat, dan zorgen onze scholen voor goede ondersteuning. Daarbij staat de leerling centraal en worden de ouders betrokken.





Lerende organisatie

Dit thema sluit aan bij de strategische programmalijn van het CVO 'lerende organisatie'.

Een lerende school heeft het vermogen om zich routinematig te veranderen en aan te passen aan nieuwe omgevingen en omstandigheden, doordat haar leden, individueel en samen, leren om hun visie te realiseren. In dat kader ontwikkelen we een lerarenagenda die zich richt op het bieden van extra carrièreperspectief en op de kennisgedreven ontwikkeling van ons onderwijs. We zetten in op sterke teams en richten onderwijskundige docent- en leiderschapstrajecten in om de filosofie van de lerende organisatie duurzaam en kennisgedreven in te bedden. Daarbij is de CVO Academie ons gezamenlijk huis voor activiteiten op het terrein van professionalisering en kennisgedreven onderwijsontwikkeling.

De elementen

Element 1: Gedeelde visie

Gezamenlijk bepalen we de richting van het onderwijs en hoe wij aankijken tegen leren, ontwikkelen en innovatie. We doen dit samen met onze leerlingen, ouders en partners in onze omgeving. We dragen onze visie actief uit en enten hier onze onderwijspraktijk op.

Element 2: Relatie met de omgeving

Wij investeren in onze partners, in de eerste plaats onze leerlingen en hun ouders / verzorgers. Daar omheen werken we samen met andere onderwijs, zorg- en kennisinstellingen in onze omgeving. We organiseren deze ontmoetingen laagdrempelig en toegankelijk. Onze organisatiefilosofie waarin wij ons ontwikkelen naar een lerende en open organisatie, helpt ons gemakkelijker omgaan met steeds veranderende maatschappelijke opdrachten en contexten.

Element 3: Kennisinfrastuur

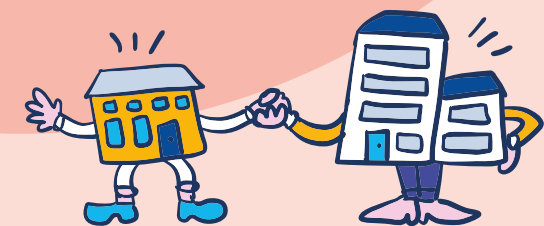
De structuren in de scholengroep om kennisuitwisseling, leren en kennisgebruik te bevorderen, maken ons een kennisinfrastructuur. En dat zijn wij niet alleen voor onze leerlingen, want wij zijn vanaf 2024 aangesloten als OSR, Opleidingsschool Rotterdam. Hoe gaan wij om met de stagiaires als die de school inkomen? Wat kunnen we hun leren? En andersom, wat kunnen wij van hen leren? Dit soort vragen én hun antwoorden zullen steeds onze aandacht hebben. Ook bieden wij nieuwe docenten een plek om het vak te leren, hebben we voor alle medewerkers ruimte om opleidingen en cursussen te volgen, zijn er Comenius en overstijgende overleggen en bijeenkomsten en maken we informatie over actuele ontwikkelingen beschikbaar.

Element 4: Teamleren en samenwerken

Het is belangrijk om onderwerpen met elkaar te kunnen bespreken, dingen tegen elkaar te kunnen zeggen. Er zijn allerlei technieken om dat goed te doen, om met en van elkaar te leren. Belangrijk is om dit in alle lagen te kunnen doen, wat betekent dat de cultuur ook feedback in de richting van de leidinggevende ondersteunt. Een aandachtspunt voor een goede feedbackcultuur kan de ontwikkeling 'van familiair naar professioneel' zijn.

Element 5: Lerend leiderschap

Onze formele én informele leiders stimuleren en demonstreren alle dimensies van de lerende organisatie. Ze moedigen innovatie aan, geven en ontvangen feedback, faciliteren medewerkers om tot leren te komen, handelen vanuit een gedeelde visie en zijn zelf ook in ontwikkeling.





Beleidsthema 4:

Positionering / profilering

Dit thema sluit aan bij de strategische programmalijn van CVO 'dialogoog in verbinding.'

Het betekent dat wij de komende jaren ons extra inzetten om warme overgangen, goede aansluitingen en een breed onderwijsaanbod te bereiken. Het betekent ook dat wij de dialoog over de toekomstgerichte ontwikkeling met onze leerlingen en onze omgeving versterken. Wij zien onze plek in en relatie met de omgeving zowel fysiek (er staat een onderwijsgebouw) als niet-fysiek (wij dragen bij aan de omgeving en zijn met elkaar in gesprek). De komende jaren zetten we ons in om onze lokale impact te versterken. Wij zijn Comenius midden in onze buurt en midden in onze regio. We zorgen voor een passend en breed aanbod en maken ons onderwijs zichtbaar.

De elementen

Element 1: Vak en bedoeling zichtbaar

Dit houdt in dat als je ergens een lokaal in loopt, je ziet: 'hier wordt Frans gegeven', of 'hier gaat het om techniek, ik kan het zien', of 'hier mag ik chillen', of 'hier is een stilleruimte, een ruimte om samen te komen'. Maar ook: 'zó moet ik met anderen omgaan'.

Element 2: De buurt is je partner

Vaak zijn we bezig met onze omgeving in termen van het voorkomen van overlast: 'niet daar rennen, we storen'. Hetzelfde geldt vaak andersom vanuit de omgeving: 'dat zijn die leerlingen, die zijn vervevend.' Nee, de buurt is onze partner en zo moeten we elkaar (leren) benaderen, ongeacht het soort onderwijs dat we geven. Wij kunnen (in) de buurt helpen en de buurt kan (bij) ons helpen.

Element 3: Digitalisering

Wij willen overal en altijd onderwijs kunnen geven en daarvoor is digitalisering onontbeerlijk. In de school en in de lessen zijn digitale en innovatieve leermiddelen zichtbaar en deze worden dagelijks gebruikt.

Element 4: Visie visueel maken

Of het nou beroepsonderwijs is of daltononderwijs of speciaal onderwijs: dat moet de ander kunnen *zien*, zowel in als buiten het gebouw. Je hebt een visie, je hebt die niet voor niets: laat die visie duidelijk zichtbaar zijn. Wij staan voor onze beproefde en succesvolle concepten in dienst van de behoeften van onze leerlingen, onze regio en het toekomstige werkveld.





Beleidsthema 5:

Samenwerking in de keten

Dit beleidsthema sluit aan bij de strategische programmalijn van het CVO 'dialoog in verbinding'.

Wij zien 'samenwerking in de keten' op twee manieren. Extern betreft het de keten po-vo-mbo/hbo/wo en pro-vmbo. Intern heeft Comenius zelf ook een keten van opleidingen. We zetten ons de komende jaren extra in om zowel extern als intern warmere overgangen, betere aansluitingen en een breder onderwijsaanbod te bereiken. Welke afspraken kunnen we hierover met elkaar maken? Hoe bewegen leerlingen zich, hoe vormen we met elkaar doorlopende leerlijnen? In dat kader vernieuwen en versterken wij de dialoog met onze leerlingen en onze omgeving over de toekomstgerichte ontwikkeling van ons onderwijs.

De elementen

Element 1: Warme overdracht

Een warme overdracht heeft als doel om het onderwijs beter af te stemmen op de leerlingen, aan te sluiten bij hun behoeften. Wij zijn heel goed in die warme overdracht aan de voorkant, naar ons toe. Maar hoe zit het als onze leerlingen naar het vervolgonderwijs gaan? Daar missen we die overdracht toch een beetje, er is weinig navolging. We hebben de ambitie om daar aan te gaan werken, ervoor te zorgen dat de overdracht naar mbo, hbo, wo of de arbeidsmarkt óók warm is.

Element 2: Expertise delen

De laatste jaren zien we elkaar als medewerkers wat vaker met de sectiebrede overleggen, dat is heel goed. Hoe fijn zou het zijn als we van elkaar de extra expertise in zicht zouden hebben. Zodat als er een leerling is die een extra uitdaging nodig heeft, wij weten 'in die andere school is een heel leuke docent die voor die uitdaging kan zorgen'. En dat we dan die leerling een middagje naar die school kunnen

sturen. Een soort doorlopende leerlijn binnen Comenius. Er zou ook expertise gedeeld kunnen worden tussen aansluitend onderwijs en het vo. We weten hoe onze leerlingen het doen in het vervolgonderwijs. Ook kunnen we al vroegtijdig meer met het po samenwerken voor plus-programma's of voor ondersteuning bij achterstanden. Met het vervolgonderwijs kunnen we samenwerken om competenties bij te spijkeren. Ook kunnen we meedoen aan uitdagende onderzoeksprogramma's en wedstrijden in de richting van hbo/wo.

Element 3: Verbinding met de omgeving

De bedrijven in de buurt van onze scholen zijn enorm belangrijk. Laten we daar meer de verbinding mee zoeken, met praktijkgericht of projectgericht onderwijs. Zodat leerlingen datgene waar ze examen in doen, al kunnen proeven in de daadwerkelijke praktijk. Wellicht dat ze er dan al achter komen waar hun talent en passie liggen. En andersom: dat het



bedrijf nieuwsgierig is naar het bedrijfsplan dat een getalenteerde leerling voor dat bedrijf schrijft. Binnen onze scholen moet er op elke opleiding ruimte zijn voor leren in de praktijk en levensecht leren (stage, havo-P, nieuwe leerweg, pws etc.).

Element 4: Brede vorming

We zoeken altijd naar mogelijkheden voor leerlingen om zich breed te ontwikkelen. We werken daartoe samen met sportverenigingen, kunst en cultuur. Dit alles moet toegankelijk zijn voor alle leerlingen om kansengelijkheid te bevorderen. Met opleidingsschool, hbo en wo gaan we intensiever samenwerken om het carrièreperspectief van onze leerlingen te verbreden en zelf kennis en vaardigheden op te doen om onze eigen onderwijspraktijk te verbeteren.

Element 5: Instroom - uitstroom - doorstroom

Het is onze ambitie leerlingen af te leveren die het juiste profiel hebben gekozen om uiteindelijk met hun studie een baan kunnen vinden die bij hen past. Zodat ze maatschappelijk relevant werk doen en dat ook zo voelen. Intern is ons plaatsings- en determinatiebeleid erop gericht om leerlingen een goede plek te laten vinden, ons LOB om de leerlingen toe te rusten om de goede keuzes te maken. Wij minimaliseren de obstakels tussen locaties voor leerlingen om op- af te stromen of om examen op een ander niveau te doen.



Beleidsthema 6:

Anders organiseren

Dit beleidsthema is een nadere (onderwijs)inhoudelijke uitwerking van de strategische programmalijn van CVO 'professionele organisatie'.

Om op een innovatieve manier ons onderwijs wendbaar te maken, kijken wij over de grenzen heen van de huidige systemen, met respect voor ons verleden en de wettelijke kaders. In onze professionele organisatie gebruiken wij informatie om er met elkaar van te leren, het werkgeluk te vergroten en het onderwijs voor leerlingen te verbeteren. Zo bevorderen wij een cultuur van onderzoek en innovatie. Informatie over de kwaliteit en het beheer van ons onderwijs ontsluiten we beleidsrijk en hoogwaardig. Ons stelsel van onderwijsinhoudelijke en financiële kwaliteitszorg richten wij zo in, dat we met beperkte administratieve lasten een toekomstgerichte dialoog over goed onderwijs kunnen voeren. Daartoe investeren we in een deugdelijke ICT-infrastructuur en een toegankelijke interne communicatie.

De elementen

Element 1: Ruimte voor onderwijstijd

We benutten de ruimte voor onderwijstijd om ons aanbod optimaal af te stemmen op de leerlingen.

Element 2: Wendbaar onderwijs

We kunnen de uitdagingen opvangen die op onze scholen afkomen. We werken aan basisvaardigheden en richten onze middelen zo in dat we ons onderwijs optimaal vormgeven. We maken gebruik van digitale leermiddelen om onderwijs meer op afstand en adaptief in te zetten, zetten bevoegde en bekwame docenten in op de plek waar ze nodig zijn en richten onze vakken/domeinen zo in dat het organisatorisch ook haalbaar blijft.

Element 3: Digitalisering en leermiddelen

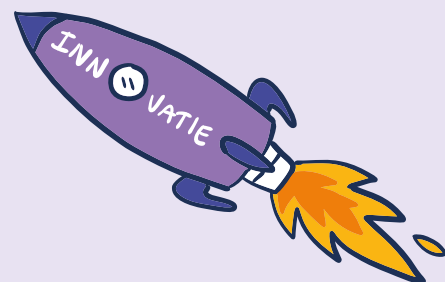
Leerlingen kunnen op elke plek het onderwijsproces volgen. We maken gebruik van technologie en ICT bij het organiseren van ons onderwijs en in onze lessen. Blended learning is onze basis, folio en digitale leermiddelen gaan hierin hand in hand.

Element 4: Contextrijk onderwijs binnen en buiten de school

We kiezen voor structuren die contextrijk en levensecht onderwijs ondersteunen en waarbij er samenhang voor de leerlingen ontstaat.

Element 5: Ontschotten van het onderwijs

We maken het gemakkelijker voor leerlingen om over de grenzen van vakken en opleidingen hun onderwijs vorm te geven.





Duurzaamheid

Dit beleidsthema sluit aan bij de strategische programmalijn van CVO 'duurzaamheid en rentmeesterschap'.

Daarbij gaat het erom gaat dat we als Comenius een eigen 'Groene Afspraak' ontwikkelen voor onze organisatie, scholen en omgeving. Wij laten ons daarbij inspireren door de Sustainable Development Goals van de Verenigde Naties, de klimaatdoelen van Parijs en de door Unesco gepropageerde 'whole school approach'. Hiermee versterken wij ons goed en doelmatig rentmeesterschap, zowel binnen onze organisatie als met ons onderwijs.

De elementen

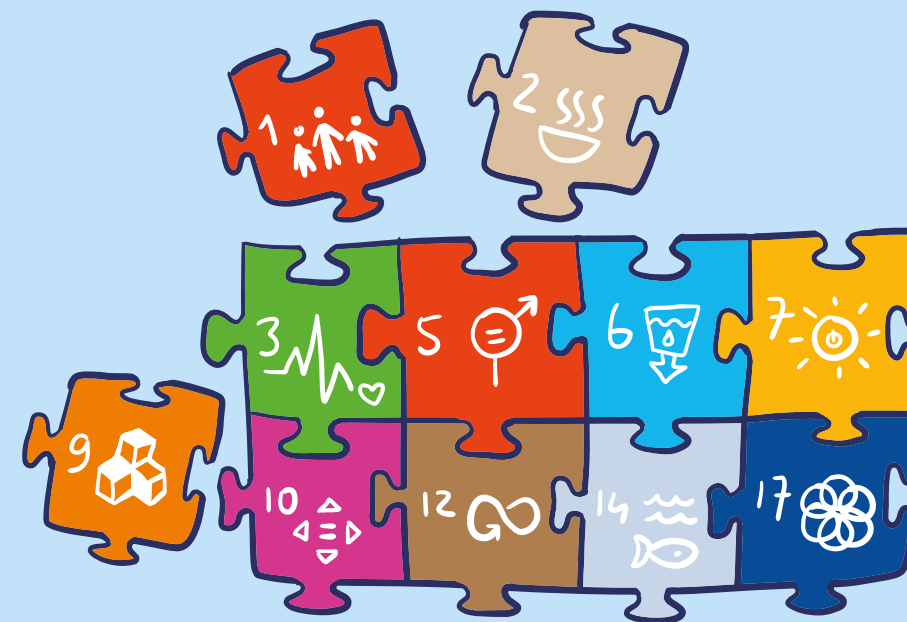
Element 1: Rentmeesterschap als groene afspraak

De term rentmeesterschap wordt vaak gebruikt om de relatie tussen een gelovige en de schepping weer te geven. Als je denkt aan rentmeesterschap, dan gaat dit vaak om levenloze zaken: geld en goed. Echter beheren wij de schepping niet, wij zijn geen eigenaar, de schepping is geen ding dat beheer(s)d dient te worden. Dat is heel ver verwijderd van alle goeds dat ons is gegeven. Die schepping in al haar diversiteit schittert ons tegemoet, ze bruist van leven, relaties en verbinding. Wij zijn zelf onderdeel van de wereld, het is onze opdracht deze verbinding met de wereld om ons heen te hernieuwen. Als scholengroep staan wij midden in de samenleving, midden in de schepping. We willen zorgen dat de wereld om ons heen mooi blijft en mooier wordt. Wij verbinden ons hiermee aan een groene afspraak waarin we beloven goed voor de wereld en alles wat daarin is te zorgen en ook onze leerlingen en medewerkers oog te laten hebben voor klimaat, natuur en milieu.



Element 2: Samen in actie voor duurzaam

Afval scheiden, dat is niet alleen erover praten, maar het vooral ook doen. En niet alleen doen, ook weten hoe het werkt en waarom: al die verschillende vakjes bij de afvalbak, waarom is dat nou eigenlijk? Betrek als school de gemeente daarbij, ga ermee in gesprek. En doe het zo groot en zo klein als je kan. Dus duurzaam met kleding, anti-plastic, flessen verzamelen, goede doelen steunen, zonnepanelen. Samen in de school, samen met de omgeving.



Element 3: Keuzes maken voor de toekomst

Bij het uitvoeren van ons onderwijs en het inrichten van onze gebouwen maken we keuzes waarbij we ook denken aan de generaties van de toekomst. Het klimaat en het behoud daarvan zijn bij onze beleidskeuzes een belangrijk element.

Element 4: Gezonde leefstijl

Elke leerling heeft toegang tot onderwijs, heeft voldoende te eten en drinken om met energie de dag in te gaan en leert over een gezonde leefstijl. Op deze wijze dragen we bij aan de leefstijl van leerlingen nu en in de toekomst.





Beleidsthema 8:

Identiteit

Dit thema heeft raakvlakken met alle strategische programmalijnen van het CVO.

Daarmee is het een waardige afsluiter van deze Koers Comenius 2025-2029.

De elementen

Element 1: De Bijbel

Omdat wij als scholengroep geïnspireerd worden door verhalen uit de bijbel, maken wij werk van de waarden liefdevol, verrijkend, toekomstgericht.

Element 2: Open staan

De grondhouding van onze professionals is dat we open staan voor verschillende culturen, levensbeschouwingen en levenswijzen. In de praktijk zien we dat terug in de dagopeningen, in Oase, in de vieringen, in de bezinningsmomenten en -middagen.

Element 3: Dialoog

Erkenning en herkenning van diversiteit, betekent open staan voor dialoog over alle thema's en steeds weer die dialoog voeren. En mochten we het over en weer niet eens worden, dan betekent het dat we tóch met elkaar door één deur kunnen.

Element 4: Gelijkwaardig en waardevol

Wij zijn een christelijke scholengroep, DUS zien wij vanuit een liefdevolle houding de ander als gelijkwaardig. DUS beschouwen wij iedereen, elke leerling en elke collega per definitie als waardevol.

Element 5: Positieve impact

Vanuit het besef dat we onderdeel zijn van een groter geheel, zien we om naar elkaar en naar onze wereld. Dit ook in relatie tot rentmeesterschap, naastenliefde en de burgerschaps- en maatschappelijke opdracht van de scholengroep. Wees rechtvaardig en doe goed: als Comenius zorgen wij voor een positieve impact.



Nawoord

Allereerst wil ik eenieder die een bijdrage heeft geleverd aan de inhoud van deze Koers Comenius 2025–2029, hartelijk danken. Samen hebben we het verschil gemaakt.

Onze inzet met dit koersplan is dat het de komende jaren een inspiratiebron zal zijn voor de medewerkers op onze scholen en hen uitdaagt om in alle verscheidenheid als één Comenius op de acht thema's een extra stap te zetten. Vanuit die gedachte wordt deze Koers Comenius verankerd in de schoolplannen en jaarplannen van de scholen die met hun medewerkers nieuwe initiatieven ontplooiën of de bestaande praktijk verder uitbouwen.

Dit koersplan beslaat 4 jaar. We zijn van plan om gedurende die periode blijvend met elkaar in gesprek te gaan. Dit doen we op allerlei niveaus en in allerlei samenstellingen. In dit proces stemmen we continu af met onze medewerkers, leerlingen, ouders, het bestuur en onze omgeving.

Een aantal vragen zal ons daarbij bezighouden:

- Hoe kijken we terug, wat willen we anders doen?
- Hoe helpt het koersplan ons bij het opstellen van schoolplannen en jaarplannen?
- Bieden onze thema's voldoende steun bij het verder inhoud geven aan ons onderwijs en onze organisatie?
- Hoe is tot nu toe het koersplan 'levend' gehouden en is het ons gelukt om daar doorlopend anderen bij te betrekken?

Zo kunnen we steeds gezamenlijk vaststellen of we nog op koers liggen en onze beloften en ambities waarmaken.

Wij zien de reis van Comenius voor de komende jaren met vertrouwen tegemoet!

Eric Dekker en Tanja van den Berge

Algemene Directie Comenius



Bijlage speerpunten per beleidsthema

De schoolplannen van de vestigingen lopen gelijk op met deze Koers Comenius 2025-2029. Wij hebben in deze bijlage per beleidsthema een aantal speerpunten geformuleerd. De scholen geven hier ieder hun invulling aan in de Comenius-speerpuntenmatrix die zij in hun bijlage hebben opgenomen. Per speerpunt wordt daarin vermeld, waar in hun schoolplan het betreffende speerpunt wordt geadresseerd.



1. Beleidsthema: **Vitaliteit medewerkers**

Onze speerpunten

Vitaliteit

- Wij bedienen onze medewerkers op maat met betrekking tot hun ontwikkeling, levensfase, gezondheid en andere persoonlijke aspecten.
- Wij ontwikkelen ons van een zorgcultuur naar een professionele ondersteuningscultuur.
- We verbreden onze visie van verzuimmanagement naar gezondheidsmanagement en verzuimpreventie.
- Met een goede werkplek en ruimte voor beweging, voeding en ontspanning, verhogen wij het werkgeluk en de vitaliteit van de medewerkers.
- We zijn een fijne werkgever, waarbij de professionele ontwikkeling van de medewerkers is verbonden met hun persoonlijke ontwikkeling.
- De school is voor medewerkers een prettige plek om te zijn, dit zien we terug in het gebouw en de activiteiten die we met elkaar organiseren.
- Er is ruimte voor het delen van lief en leed.
- Wij zorgen ervoor dat ons functioneren als opleidingsschool de vitaliteit van onze organisatie ten goede komt.
- Elke school heeft een gesprekscyclus met de medewerkers en leidinggevendenden over hun loopbaanambities. Iedere medewerker heeft jaarlijks een startgesprek en een eindgesprek, waarbij deze 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 horende 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.
- We creëren ruimte voor scholen om ander taakbeleid te realiseren.
- Bewezen methodes zetten we in voor onderwijsvernieuwing, met als doel dat medewerkers kunnen groeien en het onderwijs steeds beter wordt.

Arbeidsmarkt

- Wij hanteren een gerichte arbeidsmarktstrategie.
- We onderzoeken hoe we in een veranderende arbeidsmarkt goed onderwijs kunnen verzorgen.
- We verkennen hoe we ook andere professionals kunnen inzetten in het onderwijs.
- We begeleiden startende en zij-instromende docenten via een inductietraject.

Professionaliteit

- Medewerkers richten hun professionele ruimte goed in en worden daarin gefaciliteerd door de school. Er is voor elke medewerker passende begeleiding in het werk.
- Medewerkers hebben een eigen verantwoordelijkheid om hun eigen werk vorm te geven en bij te dragen aan de besluitvorming.
- Onze medewerkers staan open voor ontwikkeling en we bevorderen hun carrièreperspectief.



2. Beleidsthema: **Onderwijsfilosofie**

Onze speerpunten

Onderwijs

- Bij al ons onderwijs hebben wij aandacht voor de basisvaardigheden.
- Ons toekomstgericht onderwijs begint bij brede ontwikkeling.
- Ons onderwijs kent een samenhangend curriculum.
- Brugklassen zijn heterogeen van samenstelling.
- De brugperiode duurt minstens 2 jaar.
- 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.
- Wij zetten in op contextrijk onderwijs: kennis, houding en vaardigheden worden in een betekenisvolle context aangeboden.
- Wij verbinden ons onderwijs concreet en toetsbaar aan de samenleving.
- De inrichting van Passend Onderwijs is herleidbaar van het profiel van de school en biedt leerlingen een plaats waarbij wordt gekeken naar hun mogelijkheden en rekening wordt gehouden met hun ondersteuningsprofiel.
- Wij stimuleren leerlingen vanuit hoge verwachtingen.
- Wij zetten in op talentontwikkeling en menswording van leerlingen.
- Op onze scholen behaal je een diploma en ben je toegerust voor de volgende stap richting vervolgonderwijs en maatschappij.
- Onze leerlingen worden begeleid om gefaseerd meer verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces.
- In het rooster zijn keuzemogelijkheden voor leerlingen opgenomen.
- Mentoren functioneren als coach en helpen hun leerlingen bij het maken van weloverwogen en bewuste keuzes.
- Elke school kent een gemeenschappelijk normatief kader (wat te doen bij ongewenst gedrag). Het vertrouwen in de leerling is daarbij het uitgangspunt. Zo creëren wij een omgeving waar leerlingen zich veilig voelen en waar zij zich verantwoordelijk voor voelen.
- We geven leerlingen meer inzicht in hun eigen leerproces, onder andere door formatief handelen.
- Leerlingen mogen invloed uitoefenen op beslissingen in de eigen school en leren initiatief en verantwoordelijkheid te nemen, zoals via leerlingenraden.
- Wij vinden de betrokkenheid van ouders een groot goed en bouwen aan een open en hartelijke relatie.
- We onderhouden warme contacten met partners van de school zoals zorgverleners, jeugd- en jongerenwerk, wijkteams en het vervolgonderwijs. Als het hapert, dan zetten wij ons in om de samenwerking vlot te trekken.

Leerling

- Wij stemmen ons onderwijsaanbod af op de leerbehoefte van de leerlingen, waarbij wij ook de leerling een verantwoordelijkheid en daarmee eigenaarschap geven:
 - o meebepalen hoe het onderwijs eruit komt te zien;
 - o zelf keuzes maken, ook buiten de kaders van de leerkrachten;
 - o zelf meer bijdragen aan het reilen en zeilen van de school als leer- en leefgemeenschap.



3. Beleidsthema: **Lerende organisatie**

Onze speerpunten

Organisatie

- Om ons onderwijs te versterken, zien we de ouders en de buurt van de school als onze partners.
- We werken actief samen met externe partijen om onze leerlingen het beste onderwijs te bieden.
- Wij scholen al onze medewerkers in lijn met de principes en praktijk van de lerende organisatie.
- Professionalisering is allereerst gericht op de behoeften van de leerlingen, in verbinding met de persoonlijke ontwikkelbehoefte van de medewerker.
- Bij een lerende organisatie hoort gespreid leiderschap. Leiders herkennen potentieel bij anderen en helpen hen zich te ontwikkelen tot leiders.
- 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.
- Wij verzamelen data om de voortgang van leerlingen te meten en hiaten in het onderwijsproces te identificeren.
- Onze scholen staan niet op zichzelf: we participeren in netwerken en samenwerkingsverbanden.
- Er is in de school een kwaliteitscultuur waar de effectiviteit van het onderwijs periodiek geëvalueerd wordt;
- gekeken wordt of de gewenste impact is gerealiseerd is en zo nodig wordt bijgestuurd.

Mensen

- 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.
- Fouten maken mag en experimenteren wordt aangemoedigd, we gebruiken deze ervaringen om van te leren.
- We reflecteren regelmatig, bieden en accepteren hulp bij het werk, stellen ons handelen bij.
- Teamleren en samen leren: medewerkers bespreken en doordenken samen regelmatig problemen en uitdagingen en pakken deze vervolgens aan.
- We werken kennisgedreven, doen vooraf onderzoek, analyseren en delen uitkomsten en nemen gezamenlijk besluiten.



4. Beleidsthema: **Positionering / Profilering**

Onze speerpunten

- In onze scholen wordt zichtbaar welk onderwijs wordt aangeboden.
- Onze scholen zijn onderdeel van de lokale gemeenschap en dragen daar actief aan bij.
- Elke school heeft een herkenbaar onderwijsprofiel, afgestemd op de behoeften van de doelgroep.
- We hebben een duidelijk ondersteuningsprofiel waarbij we uitgaan van de mogelijkheden van leerlingen en waarbij we ondersteuning bieden als het even niet vanzelf gaat.



5. Beleidsthema: **Samenwerking in de keten**

Onze speerpunten

Extern

- Onze scholen werken samen met het primair onderwijs om:
 - o doorlopende leerlijnen te verbeteren;
 - o kansengelijkheid te bevorderen;
 - o achterstanden te verkleinen;
 - o talenten te ondersteunen.
- Onze scholen hebben zicht op hoe de leerlingen het doen in het vervolgonderwijs en stemmen hun onderwijs af op het vervolgonderwijs. Dit met het idee om onze leerlingen beter te begeleiden, maar ook om leerlingen (wellicht) hoger te laten instromen.
- Onze scholen hebben een LOB programma waarbij leerlingen zicht krijgen op eigen mogelijkheden en deze kunnen relateren aan toekomstige werkvelden en opleidingen.
- We bieden leerlingen reële kansen en verwijzen zo nodig door naar ander onderwijs.
- Onze scholen werken samen met het mbo.
- Wij zetten mbo-studenten (oud-leerlingen) in voor voorlichting.
- We betrekken bedrijven uit de omgeving bij het onderwijs.
- Wij stellen onze leerlingen in staat om proef te draaien in het vervolgonderwijs, om zo de overstap te vergemakkelijken.

Onderling

- Onze scholen werken onderling samen en zorgen voor een drempelloze doorstroom van leerlingen naar andere scholen. Wij verbeteren deze onderlinge samenwerking.
- We stellen een expertiseteam samen van leerlingen die op andere scholen lessen verzorgen.



6. Beleidsthema: **Anders organiseren**

Onze speerpunten

Intern gericht

- We hebben zicht op de uitdagingen voor onze scholen en anticiperen hier vooraf op.
- We zijn bereid ons onderwijs anders in te richten waar dit nodig is.
- Elke school kan indien nodig onderwijs op afstand verzorgen.
- Onze scholen zetten digitale methoden in om ons onderwijs minder docentafhankelijk en docentgestuurd te maken.
- We streven naar vakoverstijgend onderwijs.
- We bieden leerlingen in het rooster keuzemogelijkheden en maken optimaal gebruik van de ruimte in onderwijstijd.
- We zoeken naar innovatieve manieren om ons onderwijs te verbeteren.
- Wij maken gebruik van adaptieve leerprogramma's die bewezen succesvol zijn.
- 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.

Extern gericht

- We maken gebruik van ons netwerk en laten het leren ook buiten het schoolgebouw plaatsvinden.
- We werken lokaal en regionaal samen om oplossingen te genereren voor personeelstekorten.
- Wij zetten ons netwerk van bedrijven ook in de school in.
- Wij streven zoveel mogelijk naar een praktijkgericht programma.



7. Beleidsthema: **Duurzaamheid**

Onze speerpunten

Denken

- Er is een gezamenlijke definitie van duurzaamheid voor onze scholen.
- Duurzaamheid is zichtbaar in ons curriculum (burgerschapsvorming), we laten ons daarbij inspireren door de 'Sustainable Development Goals' van de Verenigde Naties.
- Wij benoemen duurzaamheid in al onze beleidsstukken.
- Wij vinden duurzaamheid niet alleen 'heel belangrijk', maar geven er ook urgentie aan. Daarom stellen wij een 'aanjager duurzaamheid' aan.
- Wij betrekken onze omgeving bij ons streven naar duurzaamheid.
- Wij leven onze leerlingen duurzaamheid voor, zijn daarin hun voorbeeld.
- Duurzame initiatieven van leerlingen / medewerkers worden gestimuleerd.

Doen

- Duurzaamheid is zichtbaar in onze gebouwen en de wijze waarop we het onderwijs faciliteren en organiseren.
- Duurzaamheid is zichtbaar in ons consumptiegedrag: we hebben aandacht voor het besparen van voedsel, water en grondstoffen.
- In samenwerking met onze omgeving draaien wij jaarlijks projecten waarin de duurzame samenleving centraal staat.
- 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.
- We streven niet alleen een hoger leerrendement na, maar benutten ook kansen voor het bewerkstelligen van een betere leefomgeving voor onze leerlingen en medewerkers.



8. Beleidsthema: **Identiteit**

Onze speerpunten

Identiteit

- Iedere school heeft een eigen identiteit en evalueert deze jaarlijks, met een identiteitscommissie die dat actief bewaakt.
- Elke school werkt in een document uit hoe de christelijke identiteit in de eigen dagelijkse praktijk en beleid tot uitdrukking komt.
- Elke school besteedt aandacht aan de christelijke vieringen en tradities.
- Op elke school is er een actieve dialoog over identiteit, zo bevorderen wij acceptatie.
- 'Identiteit' wordt actief gekoppeld aan de burgerschapsopdracht.
- Met pc-basisscholen onderhouden de scholen actief contact en werken zij samen.

Levensbeschouwing

- Iedere dag wordt met klassen / leerlingen geopend aan de hand van een methode.
- Scholen hebben een programma waarmee ze zich ook op andere levensbeschouwingen oriënteren.
- Scholen bieden inspirerend onderwijs en dragen bij aan de levensbeschouwelijke geletterdheid van leerlingen.
- 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.

Waarden en normen

- In de schoolregels wordt duidelijk welke waarden en normen de school hanteert. Medewerkers, leerlingen en ouders onderschrijven deze regels.
- Uit activiteiten in de school blijkt 'omzien naar de ander', om zo de leefwereld van die ander te verbeteren.
- Scholen zijn een oefenplaats, we geven onze leerlingen kans op herstel.

