

Schoolplan

2024-2027



'De beste versie van jezelf' geldt op alle niveaus binnen het Comenius. We willen uit de leerling halen wat erin zit en hen als beste versie van zichzelf voorbereiden op de maatschappij: verantwoordelijke mensen die bijdragen aan de democratische samenleving. Voor medewerkers verwijst de uitspraak naar professionalisering en zelfevaluatie. De school als geheel gunnen we ook de beste versie van zichzelf: een robuuste organisatie met een professionele cultuur, waar het goed geregeld is en leerlingen en personeel met plezier werken en leren.

Dit schoolplan is besproken en vastgesteld in de schoolraad (DMR),
28 januari 2025

Samenvatting

Het Comenius College staat voor degelijk onderwijs met een breed aanbod voor leerlingen. Naast een goede begeleiding naar het halen van een diploma, verbinden wij ons onderwijs met de buitenwereld met onze missie, visie en identiteit. We zijn trots op onze resultaten en oog voor de leerling. We vinden dat de lessen de leerlingen meer mogen activeren en ook de leerlingtevredenheid moet omhoog.

Het onderwijs is in vaksecties georganiseerd en door middel van didactisch coachen, werken met leerdoelen en formatief handelen, werken we aan de ambitie van activerende lessen. We besteden aandacht aan groepsdynamiek en sociale veiligheid. Op basis van deze thema's is de professionalisering ingericht. De ambitie is om goede secties te ontwikkelen die nauw met elkaar samenwerk in de vijf talentgebieden.

Lees- en rekenvaardigheid geven we vorm door leerlingen te screenen en gepaste bijspijkerlessen te geven. Door middel van een programma geven we vorm aan digitale vaardigheden in klas één en twee. Beleid rondom burgerschap wordt in schooljaar 2024-2025 afgerond.

Het ontvangen, opleiden en ontwikkelen van personeel is cruciaal in deze tijden van lerarentekorten. Samen met de afdeling P&O en de opleidingsschool werken we aan een goed onboarding- en inductietraject. De afdelingsleiders voeren motiverende ontwikkelgesprekken met docenten. De conrector onderwijs & kwaliteit richt zich op de kwaliteit van de sectie en de school als geheel. De conrector bedrijfsvoering richt zich op het verbeteren van organisatieprocessen, budgetten en houdt zicht op de begroting. In de organisatie zal er komende jaren gewerkt worden aan duidelijke afspraken en budgetten. Het doel is om de randvoorwaarden goed te regelen zodat de docent toekomt aan de juiste focus: de goede les. Qua huisvesting bereiken we de grenzen van de capaciteit van het gebouw. Een aantal verbouwingen moet ruimte geven, zoals de herinrichting van de sportvelden.

We formuleren duidelijke ambities op het gebied van onze onderwijsresultaten om van duidelijke meerwaarde te kunnen zijn in de ontwikkeling van onze leerlingen. Met elkaar houden we zicht op de kwaliteit en stellen dat gericht bij.

Concluderend: een goede les wordt gemaakt door een vakdocent die plezier heeft in het werk, kritisch is op de kwaliteit van het eigen onderwijs, samenwerkt met andere professionals zowel binnen als buiten de sectie, in een werkomgeving waarin de randvoorwaarden goed zijn geregeld.

**Docent centraal:
Ambacht en
vakmanschap**

**Leerling:
Je wordt gezien**

**Kracht bij secties:
Kwaliteit in
het vak**

**Comenius
College:
Goed geregeld**

Inhoudsopgave

1. Inleiding	6
a. Koersplan CVO 't Gooi	6
b. Missie	6
c. Visie	7
d. Identiteit	9
2. Waar staan we nu?	10
3. Onderwijskundig beleid	11
a. Aanbod	11
b. Pedagogische-didactische aanpak	17
c. Rooster	20
4. Personeelsbeleid	21
5. Organisatie en huisvesting	26
6. Kwaliteit	31
a. Onderwijsresultaten en -opbrengsten	32
b. Kwaliteitscultuur	33

1. Inleiding

Het Comenius College is samen met het Hilfertsheem College en het Lucent College onderdeel van stichting CVO 't Gooi. De scholen hebben een eigen kleur en hebben relatief veel autonomie om het onderwijs zelf in te richten.

a. Koersplan CVO 't Gooi

Op <https://www.cvogooi.nl/over-ons/verantwoording/> staat het Koersplan van CVO 't Gooi en een beschrijving van de missie en visie van de stichting. In het kort staat in het koersplan zelfevaluatie door de medewerker beschreven als motor voor professioneel handelen. In de visie op leren wordt autonomie, competentie en relatie genoemd als voorwaardelijk voor de motivatie van leerlingen. Dit moet leiden tot een plezierige tijd op school, met innovatieve lessen waarin leerlingen worden uitgedaagd zelf regie te nemen.

Alle scholen van CVO 't Gooi verhouden zich in hun eigen (school) plannen tot deze gezamenlijke koers. In het schoolplan van het Comenius College klinkt dus het Koersplan van CVO 't Gooi door.

b. Missie

De missie omschrijven wij als de bedoeling van ons onderwijs. Wij zien het als onze taak om onze leerlingen te helpen zich te ontwikkelen tot volwassenen die in balans zijn met zichzelf en hun omgeving en die een bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij van vandaag en morgen. Wij doen dat door ze vanuit onze open christelijke identiteit te helpen om kennis en inzichten te verwerven en kwaliteiten te ontwikkelen. Zo kunnen zij uitgroeien tot bewuste en sociale mensen met respect en verantwoordelijkheid voor zichzelf, de ander en de omgeving.

c. Visie

De bedoeling wordt zichtbaar in de manier waarop wij werken en ons onderwijs vormgeven. Deze visie vatten we samen in drie woorden: vertrouwen, aandacht en ruimte.



Fotografie: Katja Efting

Vertrouwen

Op het Comenius College hebben wij vertrouwen in de mens en geloven we in het goede. Wij geven het vertrouwen aan leerlingen om zelfstandig keuzes te maken die betekenisvol zijn in hun leven. Dat doen we samen. Doordat medewerkers vertrouwen geven aan leerlingen, krijgen leerlingen vertrouwen in eigen kunnen. Hierdoor ontwikkelen leerlingen in de eerste plaats zelfvertrouwen, maar daarnaast ook het vertrouwen in hun docenten om dit 'eigen kunnen' aan te wakkeren. Onze docenten zijn hierin getraind en bieden allerlei activiteiten aan waarin leerlingen initiatief kunnen tonen, zoals het debatteam en de musicals.

Aandacht

Op het Comenius College hechten we er grote waarde aan om aandacht voor elkaar te hebben. We hebben oog voor successen, maar we staren ons er niet blind op. Want we hebben er ook aandacht voor als het tegenzit. Door hier aandacht voor te hebben, willen we dat er een omgeving ontstaat waarin mensen zich gesteund voelen en waarin hulp vragen heel normaal is.

Zo staat er van de brugklas tot en met het eindexamen een goed mentoraatsprogramma en vangen we leerlingen goed op wanneer zij wat meer begeleiding nodig hebben.

Onze school is een gemeenschap waarin mensen aandacht hebben voor elkaar. Deze aandacht vormt een oprechte verbinding tussen mensen die iedereen recht doet. Zo delen we gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor het welzijn van het individu en de gemeenschap.

Ruimte

Op het Comenius College is er ruimte voor ontwikkeling voor leerlingen en medewerkers. Zij krijgen de aandacht en het vertrouwen die nodig zijn om de ruimte te nemen.

De ruimte voor leerlingen bestaat erin dat zij bewust hun eigen ontwikkelingsproces in kunnen richten. Bijvoorbeeld door vakken op andere niveaus te volgen of mee te doen aan extra curriculaire activiteiten, maar ook door in de les keuzes te maken die aansluiten op hun individuele leerbehoeftes. Met het bieden van ruimte komt ook de verantwoordelijkheid voor het goed inrichten en goed benutten van die ruimte. Op het Comenius College is er voor iedereen ruimte om er te zijn, hoe hij of zij is en wil zijn. Leerlingen en medewerkers respecteren de ruimte van een ander en de gedeelde ruimte van ons samen.

d. Identiteit

In de missie en de visie van het Comenius College klinkt de levensbeschouwelijke identiteit van de school door. In de statuten is bij de oprichting van de school in 1921 opgenomen dat de school voorziet in protestants-christelijk voortgezet onderwijs in de regio Hilversum. Vandaag de dag wordt er anders om gegaan met deze identiteit dan ruim 100 jaar geleden. Het Comenius College heeft een open en verwelkomende instelling. We vieren diversiteit in ons docentencorps en onder leerlingen. Hoewel niet expliciet gedefinieerd, ligt de christelijke bron onder onze missie, hoe we werken met elkaar, het geven van (tweede) kansen, de kijk op burgerschap en de deelname aan de (lokale) samenleving.



Fotografie: Katja Effting

2. Waar staan we nu?

We kunnen best trots zijn op de afgelopen drie jaar. We hebben goede aanmeldingen, de resultaten zijn overwegend positief en we hebben als team goede stappen gezet in een professionele werkorganisatie. Dit hebben we gedaan in een steeds krappere wordende arbeidsmarkt, veranderend leerlinggedrag en nieuwe onderwijskundige uitdagingen zoals de teruglopende basisvaardigheden.

Tegelijkertijd zien we wat er nog beter kán en soms beter móet. De leerlingtevredenheid laat een dalende trend zien en over het rooster met flexuren zijn we nog niet helemaal tevreden. Onderwijskundig blijkt het lastig het beleid van een formatieve cultuur handen en voeten te geven en om te zetten naar de les. Ook een aantal bedrijfsmatige processen moeten beter ontwikkeld worden om de organisatie beter te laten lopen.

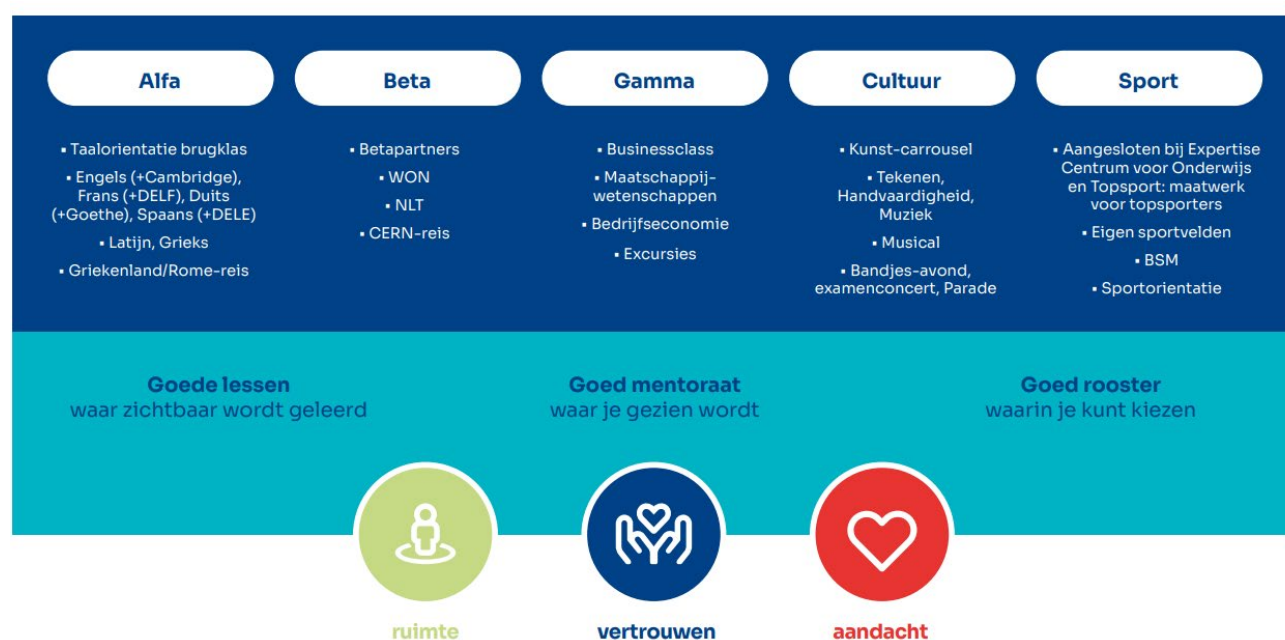
We zullen ons voor moeten bereiden op een aantal ontwikkelingen in het onderwijs en de samenleving. Denk aan de opkomst van kunstmatige intelligentie en de verlegenheid in het onderwijs die daar op dit moment mee gepaard gaat. Ook de toenemende mentale druk en het dalende welzijn onder jongeren is zichtbaar bij onze leerlingen en vraagt om passende begeleiding. Het belang van een veilig pedagogisch klimaat wordt steeds duidelijker en een goed functionerende klas is voorwaardelijk voor het tot leren komen van iedereen. Het lerarentekort geeft druk op continuïteit in het rooster en de vakgroepen (secties). Op organisatorisch vlak is er een uitdaging met huisvesting. In schooljaar 2024-2025 heeft de school 1546 leerlingen en is het gebouw vol. Een goede begroting en bijpassende formatie maken is een uitdaging na het wegvallen grote subsidies en extra gelden als NPO en de functiemix.

En er liggen kansen. De middelbare scholen in de regio weten elkaar steeds beter te vinden en voelen een gezamenlijke maatschappelijke opdracht. We hebben uit de afgelopen jaren waardevolle lessen geleerd over het aanleren van autonomie bij leerlingen en hoe we dit als organisatie in een rooster kunnen organiseren. De prettige werksfeer onder collega's biedt kansen om met elkaar dieper te leren en professionaliseren.

3. Onderwijskundig beleid

Het Comenius College kent een lange traditie van degelijk en goed onderwijs. De elementen van goed onderwijs worden gekenmerkt door doelmatigheid, samenhang en herkenbaarheid. In het schoolplan 2024-2027 stellen we de lespraktijk centraal. We streven naar een zo hoog mogelijke kwaliteit van elke les. **De les is het hart van het onderwijs.**

Zonder volledig te kunnen zijn, staat hieronder een overzicht van wat ons onderwijs is (aanbod en profilering) en hoe we dit aanbieden (pedagogisch-didactisch). Op beide onderdelen staan de kansen en ambities beschreven.



Figuur 1: overzicht talentgebieden en profilering

De school is ingedeeld in vijf talentgebieden: talen, bèta, zaakvakken, sport en kunst. Dit geeft een ordening aan voor de ontwikkeling van de leerling én geeft kaders voor de profilering voor alle vakken. Deze indeling is reeds aanwezig in de school, maar gaan we versterken om de interne organisatie en de externe profilering steviger neer te zetten.

- Talentgebied 'Taal'

We laten alle leerlingen in de eerste en tweede klas oriënteren op Frans, Duits en Spaans. In de bovenbouw kunnen ze deze vakken kiezen en afronden met het CE. De ambitie is om samen met het vak Engels een samenhangend talencurriculum te maken. Daarnaast is de ambitie om voor alle vreemde talen aanbod te hebben om een aanvullend certificaat te behalen: Cambridge, Delf, Goethe en Dele. In de toekomst kan het taalbeleid hier ondergebracht worden en kan het leesbeleid samen met de sectie Nederlands ontwikkeld worden.

- Talentgebied 'Exact'

Naast Biologie, Natuurkunde, Scheikunde en Wiskunde (A, B en C) bieden we op de mavo het vak IT&M aan en in de bovenbouw van havo en vwo het vak NLT. Daarnaast is er een facultatieve reis naar de deeltjesversneller CERN en zijn er verschillende activiteiten en projecten. In de toekomst kan het rekenbeleid hier ondergebracht worden zodat vanuit verschillende 'rekenvakken' een gezamenlijke aanpak gehanteerd kan worden.



- Talentgebied 'Sport'

Naast het vak LO bieden we op de havo het vak BSM aan. Onze eigen sportvelden en goed geoutilleerde gymzalen en fitnessruimte bieden veel mogelijkheden.

Een belangrijk onderdeel om hier te benoemen is onze status als TopsportTalentSchool en de certificering vanuit het Expertisecentrum voor Onderwijs en Topsport (EVOT). Vanuit deze kwaliteitsstandaarden geven wij ruimte aan onze topsportende leerlingen om zowel een sport- als een schoolcarrière na te volgen. Op dit moment zijn er ca. 150 topsportende leerlingen. Hiervan is een groot deel aangesloten bij de Rugby-Academie Midden-Oost (RAMO). We zijn trots op deze structurele samenwerking waarin we trainingstijden nauwgezet af kunnen stemmen op het sportprogramma. De uitdaging is om binnen de fysieke grenzen van het gebouw en het veld en de grenzen van de organisatie te blijven.

- Talentgebied 'Cultuur'

Op het Comenius College hebben we een rijk kunst- en cultuuraanbod. Alle leerlingen in de onderbouw maken kennis met kunst en cultuur omdat zij allemaal de vakken drama, tekenen, muziek en handvaardigheid aangeboden krijgen. In de eerste en tweede klas leren zij hun werk presenteren op de Comenius Parade: een moment waarop alle leerlingen uit de jaarlaag hun werk presenteren aan ouders en andere belangstellenden.

Aan het einde van de derde klas sluiten de leerlingen kunst en cultuur in de onderbouw af met een kunstcarroussel: alle leerlingen uit de 3e (dus van alle niveaus) kiezen een kunstrichting waarin zij twee uur per week les krijgen. Aan het einde van de 3e klas organiseren we een CKV-festival waarop alle leerlingen hun werk presenteren.

In de bovenbouw van de school kunnen leerlingen ervoor kiezen om zich te verdiepen in kunst. Zij kunnen examen doen in handvaardigheid, tekenen en muziek en kunnen kiezen uit het extra aanbod dat er is voor leerlingen die meer willen. Daarnaast is er voor leerlingen uit alle jaarlagen de mogelijkheid om mee te doen met verschillende activiteiten zoals een musical (waarbij ook de decors, het licht en geluid en de kostuums met behulp van leerlingen worden gemaakt). De musical wordt begeleid door ons eigen orkest van leerlingen en docenten. We hebben de ambitie om het predicaat voor cultuurprofielscholen te verwerven.

- ▶ Profileren Comenius College m.b.v. talentgebieden
- ▶ Intern sturen op samenwerken tussen secties binnen talentgebieden
- ▶ Extern de schijnwerpers zoeken per talentgebied, bijvoorbeeld door persberichten en social media

Taal en rekenen

De reken- en taalcoördinatoren meten het niveau van rekenen en lees- en schrijfvaardigheid van de leerlingen middels gestandaardiseerde toetsen (DiaTaal en DiaCijfer). Het reken- en taalbeleid wordt geborgd in het plan 'basisvaardigheden rekenen' en het 'plan basisvaardigheid taal' en beschrijven de activiteiten om leerlingen na de meting op het gewenste niveau te krijgen. Deze plannen beschrijven ook de gehanteerde PDCA cyclus en vakoverstijgende samenhang in onderwijs basisvaardigheden.

- ▶ Uitbouwen huidig taal- en rekenbeleid en interventies
- ▶ Samenhang en overzicht in realisatie
- ▶ Elke leerling verlaat de school op het gewenste reken- en leesniveau



Fotografie: Katja Effting

Burgerschap en zelfregulering

Het curriculum burgerschap wordt in 2024 ontwikkeld en deels geïmplementeerd. Eind 2025 vindt een audit of collegiale visitatie plaats op dit thema met als doel een oordeel te vellen waar de school staat m.b.t. dit thema. Het burgerschapsonderwijs draagt bij aan de vorming van actieve leden van de samenleving die de basiswaarden van de rechtsstaat en de democratie onderschrijven, met zowel rechten als plichten.

Leerlingen dienen vertrouwd te raken met de democratische kernwaarden vrijheid, gelijkheid en solidariteit. Vrijheid betekent autonomie en de vrijheid van de ander waarborgen betekent ook zelfregulering. We beschouwen zelfregulering daarom ook als een belangrijke competentie die leerling in de les opdoet.

- ▶ 2024-2025 vaststellen Burgerschapscurriculum
- ▶ Najaar 2025 visitatie op thema burgerschap

Digitale vaardigheden

Digitale vaardigheden zijn essentieel om deel te nemen aan de samenleving. Niet alleen de technische kant zoals het werken in de cloud en samenwerken aan documenten, maar ook kant van digitale veiligheid. Leerlingen moet geleerd worden over de risico's van phishing en online fraude. En over de inzet van kunstmatige intelligentie en het beoordelen van de betrouwbaarheid van informatie. Hiertoe implementeren we DIGIT VO in klas 1 en 2. Dit is een goedgekeurd programma wat leerlingen stap voor stap volgen om meer vertrouwd te raken met deze onderwerpen. De afdeling ICT ondersteund hierin met scholing voor onze nieuwe leerlingen en een ruime voorraad aan digitale lesbrieven

- ▶ 2024-2025 implementeren DIGIT VO

b. Pedagogische-didactische aanpak

Het kerndoel van het Koersplan van CVO 't Gooi "Jong bier moet gisten" was motiverender onderwijs. Vanuit dit kader beschrijven we activerend onderwijs. De goede les is activerend, interactief en zet de leerlingen aan het werk. In een goede les wordt zichtbaar geleerd. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat feedback een krachtig didactisch instrument is. Daarnaast vormt het zichtbaar maken van het leerproces voor leerlingen een stimulans voor leren. We organiseren daarom professionalisering op het gebied van didactisch coachen, formatief handelen en het werken met leerdoelen. Dit willen we terug zien in de les. De kwaliteitsvoorwaarden voor de goede les hebben we vastgelegd in 'De Comeniusles'. We zullen dit de komende drie jaar verder implementeren door lesbezoeken, vakwerkplannen en de docentbeoordeling hierop af te stemmen.

In de goede les is herkenbaar:

- ✓ Het klassenmanagement is op orde
- ✓ Er is een consistente lesopbouw met herkenbare leerdoelen
- ✓ De les is activerend, motiverend en interactief
- ✓ Er is feedback op het leerproces volgens de richtlijnen van didactisch coachen met formatieve evaluatie
- ✓ Er is differentiatie en maatwerk
- ✓ Het pedagogisch klimaat biedt zowel begrenzing als ruimte voor autonomie en verbinding

We willen zichtbaar activerende lessen op school volgens de richtlijnen van de Comeniusles. Om te meten of de lessen meer activerend worden, zetten we een aantal instrumenten in. Naast kwalitatieve informatie uit bijvoorbeeld leerling-, ouder- en personeelspanels, zal dit tot uitdrukking komen in de lesobservaties en bij de leerlingenquêtes. Indirect geven de 360 graden feedback van collega's en de zelfevaluaties van docenten ook informatie en deze zijn allemaal onderdeel van het bekwaamheidsdossier Eloo-boot. De Eloo-boot biedt de mogelijkheid van een managementrapportage die de school gebruikt in de PDCA-cyclus van haar kwaliteitsbeleid (o.a. als input van de RiskChanger-zelfevaluatie).

Het doel is een stijgende lijn in de komende 3 schooljaren met uiteindelijk 80% van de lessen dat voldoet aan de normen van de Comeniusles en de indicatoren van de DOT. Merkbaar moet zijn dat in de school de les centraal staat. We benutten kansen om activerende didactiek steeds meer in te bedden in de organisatie, denk aan overlegorganen, pilots en de focus van training en scholing. Zo implementeren we Catwise (feedbacktool van docenten voor leerlingen) vanuit de onderbouw voor de gehele school om de leerling te laten reflecteren op behaalde resultaten.



Op pedagogisch vlak implementeren we in het mentoraat onderbouw een programma om de groepsdynamiek te verbeteren (Join Us). Ook tijdens studiedagen wordt hier scholing en intervisie voor georganiseerd. De werkgroep Veilige School speelt hierin een rol, net als de zorgcoördinatoren en de afdelingsleiders. We streven naar een afname van incidenten, verminderde noodzaak tot interventies en een merkbaar betere werksfeer.

- ▶ Verder implementeren Comeniusles
- ▶ Implementeren Catwise gehele school
- ▶ Implementeren Join Us klas 1 en 2
- ▶ 0-meting Comenius-les, stijgende lijn komende 3 jaar, 80% van de lessen voldoet
- ▶ 0-meting incidentenregister, dalende lijn komende 3 jaar

C. Rooster

Voor wat betreft het rooster maken we halverwege schooljaar 2024-2025 een definitieve keuze voor een nieuwe opzet van het rooster, te implementeren in schooljaar 2025-2026.

De huidige organisatie met lessen van 45-minuten en flexlessen voor elk vak brengt een aantal beperkingen met zich mee. Vanuit het personeel en de leerlingen kwam een duidelijke vraag naar optimalisatie. Docenten gaven aan dat de lestijd beperkend werkte voor het afwisselen van werkvormen en het toepassen van didactisch coachen. Leerlingen gaven aan dat er teveel tussenuren waren en het systeem rondom de keuze voor een flexles niet overal deed wat het beoogde (te vol, te weinig keuze en vanuit docenten werd aangegeven dat leerlingen om de verkeerde reden in de flexles zat). In schooljaar 2023-2024 heeft de Ontwerpgroep na opdracht van de schoolleiding en na een grondige verkenning een grof ontwerp opgeleverd. Dit is begin schooljaar 2024-2025 uitgewerkt in een fijn ontwerp en ligt op moment van schrijven ter instemming bij de schoolraad (DMR).

Uitgangspunt is het verlengen van de vaste lestijd in lessen van 55 minuten. Er wordt voor elke leerling maatwerklessen aangeboden, maar wel minder dan nu. Daarnaast zijn er projectlessen waarin klassen werken aan vaardigheden. In de lessentabel zijn vereenvoudigingen aangebracht wat de roosterbaarheid moet verhogen (en dus het aantal tussenuren moet verlagen). In het nieuwe rooster nemen we de geleerde lessen uit eerdere roosters mee en nemen we een kwalitatieve én onderwijskundige stap voorwaarts.



Schooljaar 2025-2026: implementeren nieuwe rooster

4. Personeelsbeleid



Fotografie: Katja Effting

Het zorgen voor voldoende en goed geëquipeerd personeel is in deze tijd en arbeidsmarkt een flinke uitdaging.

Het lerarentekort loopt op en ZZP-ers en uitzendbureaus maken daar handig gebruik van. Het werven, ontvangen, ontwikkelen en behouden van personeel is cruciaal voor het slagen van de ambities. Een goede les wordt gemaakt door een vakdocent die plezier heeft in het werk, kritisch is op de kwaliteit van het eigen onderwijs, samenwerkt met andere professionals zowel binnen als buiten de sectie, in een werkomgeving waarin de randvoorwaarden goed zijn geregeld.

De ambitie:

Het arbeidsmarktbeleid wordt primair gevoed door een aantrekkelijk schoolprofiel. We willen dat docenten (en OOP) graag bij het Comenius College komen werken vanwege het vak- en didactiekgerichte onderwijs, door de kwaliteitscultuur met hoge verwachtingen, de geboden autonomie en aantrekkelijke faciliteiten. Samen met de afdeling P&O van CVO 't Gooi brengen we dit naar voren in de vacatures, onboarding en indicatieprogramma's.

Na de aanname biedt het Comenius College een eigen onboarding- en begeleidingsproces zodat nieuwe medewerkers snel en goed hun weg vinden in de school. Dit geldt zowel voor ervaren en bevoegde docenten als docenten die nog hun opleiding moeten afmaken of studenten die bij ons hun stage-ervaring opdoen.

Voor het opleiden van docenten is Comenius College – met heel CVO 't Gooi – aangesloten bij de Alberdingk Thijm OpleidingsSchool (Atos). Op de school zijn werkbegeleiders en schoolopleiders en wordt gewerkt met de werkwijzen en kwaliteitssystematiek van Atos. Vanaf 2024/2025 wordt meer structureel feedback opgehaald van vertrekkende medewerkers via exitinterviews door de afdeling P&O. Zodoende kan geleerd worden hoe we als werkgever aantrekkelijk zijn en blijven. In dit verband wordt vanaf 2024 ook weer elk jaar een medewerkertevredenheidsonderzoek (afname via onderzoeksbureau DUO) gedaan.

Van medewerkers wordt verwacht dat zij reflecteren op hun professioneel handelen in relatie de schoolvisie en het schoolplan en onderliggende beleidsdocumenten. Iedereen kan daarbij de instrumenten uit Eloo-boot als hulpmiddel gebruiken. Alle medewerkers worden in staat gesteld te leren en zich te ontwikkelen. Leren van elkaar is de kern van ons beleid, dit vraagt een proactieve en betrokken houding, jezelf afvragen wat je zelf meer kan bijdragen en wat je zelf beter kan doen. Die verantwoordelijkheid voor jezelf en naar elkaar (eerlijke maar betrokken feedback geven) creëert de teamgeest van Comenius van ruimte, aandacht en vertrouwen. Voor het (samen) leren zijn de WAK-lijnen (Werken Aan Kwaliteit) beschikbaar en laten we de professionaliseringsactiviteiten aansluiten op de onderwijskundige doelen voor een goede les. In onze didactische professionalisering houden we vast aan het **werken met leerdoelen, formatief evalueren en didactisch coachen**. Didactisch Coachen is een planmatige en doelgerichte wijze van coachen en feedback geven door de leraar, waarin het denken van de leerling geactiveerd wordt, op een manier die motivatieverhogend is en leerbevorderend werkt. Reflectie en zelfreflectie op de zelfstandige verantwoordelijkheid van de docent vormt de basis voor een kwaliteitscultuur. Daartoe houden we vast aan de evaluaties van lesobservaties tussen docenten onderling, door de schoolleiding en in training met de beeldcoaches.

In schooljaar 2024-2025 heeft de school al een structuurwijziging doorgevoerd door het aannemen van twee conrectoren ter ondersteuning van de taken van de rector. Een aantal taken waren voorheen ook belegd bij de teamleiders en zullen worden opgepakt door de conrectoren. Hierdoor krijgen de teamleiders meer ruimte om het personeelsbeleid goed uit te voeren, het verloop terug te dringen en de kwaliteit te stimuleren. Ze zijn nauw betrokken bij de ontwikkeling van de docent door de gesprekkencyclus en lesbezoeken. De conrector onderwijs & kwaliteit heeft de focus op het versterken van de sectie(leiders) en het implementeren van het onderwijskundig beleid. De conrector bedrijfsvoering zorgt voor de professionalisering van het OOP en verbetering van diverse organisatieprocessen en budgettering.

De prioriteit van het management ligt bij het ontwikkelen van het onderwijs, het borgen van de kwaliteit, het stimuleren van een kwaliteitscultuur die gevoed wordt door data en dialoog en medewerkers (nog) beter maken in hun vak. Het managementteam start met een gezamenlijk ontwikkeltraject en zal hierin samen optrekken met de andere schoolleiders binnen de stichting. Thema's als verzuim gesprekstraining, strategische personeelsplanning, training didactisch coachen voor leidinggevend en motiverende gespreksvoering zijn hier door CVO 't Gooi geagendeerd.



In de organisatie borgen we in de nieuwe structuur dat voor elke medewerker heel duidelijk is wie de leidinggevende is en zij/hij kan daar ook terecht. In het geval van problemen en incidenten zijn er ook heldere escalatieladders en procedures voor klachten, misstanden, incidenten. Iedereen kan hierbij rekenen op een rechtvaardige behandeling.

- ▶ 0-meting personeelstevredenheid in november 2024, daarna doelen stellen
- ▶ Verloop personeel terugbrengen van 15% naar 8%
- ▶ Begeleiding studenten en nieuwe docenten verder stroomlijnen i.s.m. Atos
- ▶ Volledig uitgevoerde gesprekkencyclus: iedereen heeft elk jaar formeel ontwikkelgesprek, vastgelegd in Eloo-Boot
- ▶ Duidelijke en effectieve managementstructuur, zichtbaar in tevredenheidsonderzoeken en zelfevaluaties

5. Organisatie en huisvesting

De organisatie-inrichting, ondersteuning en managementstructuur moeten helpen om de onderwijskundige opdracht mogelijk te maken. De les is het hart van het onderwijs. De organisatie moet erop gericht zijn de les en het onderwijs in brede zin zo goed mogelijk te maken. We geloven dat een sterke sectie en goede docenten hiervoor voorwaardelijk zijn.

De secties zijn verantwoordelijk voor:

- ✓ De operationele doorvertaling van onderwijskundig beleid van de school;
- ✓ De evaluatie van eigen examenresultaten;
- ✓ De ontwikkeling van een vakwerkplan en leerplan;
- ✓ Het up-to-date houden van vakkennis en veranderlijke richtlijnen vanuit OCW, SLO en vakverenigingen;
- ✓ Het ontwikkelen en evalueren van toetsen en onderwijsmaterialen;
- ✓ Het begeleiden en beoordelen van nieuwe collega's.

De kwaliteit van de les en het onderwijs door de individuele vakdocent wordt bevorderd door goed georganiseerde secties. Nog niet alle secties hebben bovenstaande resultaatgebieden op orde.

We zetten allereerst in op versterking van de secties door meer eenduidigheid in organisatie en handelen binnen de sectie.

De rol van de sectieleider is vastgelegd. De conrector spreekt de sectieleiders regelmatig en bespreekt schoolbrede thema's in het sectieleidersoverleg. De conrector onderwijs & kwaliteit stuurt de secties inhoudelijk aan door:

- Eén format sectiewerkplan;
- Stimuleren van reflectie op resultaten;
- Verbeteropdrachten waar resultaten onder de norm duiken;
- Gezamenlijke ontwikkeling bouwplan voor secties waar de basis nog niet op orde is.
- Eigenaarschap bij de sectie bij signaleren van maatschappelijke ontwikkelingen, kansen in profilering en terugval in resultaten.

De tweede stap zal zijn om secties samen te brengen onder talentgebieden om zo de positionering en profilering beter naar voren te brengen (zie alinea onderwijskundig beleid). Dit biedt ook kansen voor vakoverstijgende samenwerking.

De aandacht voor en professionalisering van de individuele docent is de verantwoordelijkheid van de afdelingsleider. De docenten zijn ingedeeld volgens een teamstructuur: de mentoren uit een afdeling vallen onder de personele verantwoordelijkheid van de afdelingsleider. Zij zijn samen met de afdeling P&O van CVO 't Gooi verantwoordelijk voor de uitvoering van het personeelsbeleid.

De teamleiders en conrectoren worden aangestuurd door de eindverantwoordelijke rector. De conrector onderwijs & kwaliteit is verantwoordelijk voor de kwaliteitszorg en de kwaliteitscultuur. Onder de conrector onderwijs & kwaliteit valt ook zorg; de orthopedagogen en trajectbegeleiders.

De conrector bedrijfsvoering ontzorgt met financiën, ICT-processen en huisvesting en is de verbinding naar het bestuursbureau. Alle zakelijke OOP valt onder deze conrector. De focus is effectiviteit en efficiency, kostenbeheersing, huisvesting en huisvestingsprojecten. Met de inzet van deze conrectoren wordt de borging van dit plan en de voortgang ermee in de organisatie verankerd. Tegelijkertijd is er via de teamleiders volop aandacht voor de persoon van de docent.

Met de komst van een conrector bedrijfsvoering, wordt er gewerkt aan strakkere interne procedures. Denk aan het beperken van het aantal leveranciers, vergemakkelijken van procedures voor het personeel en anticiperen op onderwijskosten. Het aanmaken en volgen van budgetten en het tegengaan van verspilling is hierin belangrijk. Specifiek zal er een keuze gemaakt moeten worden in het aanbod voor reizen en excursies nu de kosten niet volledig gedekt worden door de vrijwillige ouderbijdrage.



Fotografie: Katja Eftting

Het gebouw zit in schooljaar 2024-2025, met bijna 1550 leerlingen, vol. De jaarlagen 5H, 5V en 6V zijn klein, terwijl de aanwas vanuit groep 8 de laatste vier jaar groot is. Als deze trend zich doorzet, dan ontstaat er volgend jaar een probleem met de huisvesting. Daarom is het noodzakelijk de aanwas te beperken tot 12 brugklassen: 4 voor MH, 4 voor HV, 2 voor atheneum en 2 voor gymnasium. In de huidige verdeling mag het aandeel vwo groeien (naar 2 volle klassen) en mavo dalen (naar 4 klassen van 25 leerlingen).

Vanwege de verdeling van leerlingen zijn de verschillende afdelingen niet even groot. De grootste afdeling (mavo, 387 leerlingen) en de kleinste afdeling (vwo 5-6, 166 leerlingen) verschillen sterk qua omvang en problematiek. Een meer evenwichtige verdeling door een aantal logische jaarlagen te combineren ligt voor de hand.



Op de investeringsbegroting staat de realisatie van een nieuw sportterrein, inclusief herindeling fietsenstallingen. Met dit laatste zal in Q4 van 2024 een start worden gemaakt. Afhankelijk van de gemeente Hilversum start in Q2 van 2025 de aanleg van nieuwe sportfaciliteiten buiten. Hierdoor kan de druk op de bestaande gymlokalen worden verminderd. In Q4 van 2024 wordt de zorgafdeling in het souterrain opgeleverd: een mooie ruimte voor de zorgcoördinatoren, RT-ers, trajectbegeleiders en NT-docent. Voor de jaren daarna staan op de planning de studio's op de begane grond en 2e verdieping in de B-vleugel, de aula en de binnentuin.

- ▶ Kwaliteit van vaksecties borgen en versterken door conrector onderwijs & kwaliteit
- ▶ Meer aandacht voor individuele docent door teamleiders: 100% gebruik gesprekkencyclus in 2026
- ▶ Meer aandacht voor OOP en bedrijfsprocessen door conrector bedrijfsvoering: budgettering en regie op begroting
- ▶ Q1 2025: procedures inrichten voor kosten en declaraties
- ▶ Huisvesting jaarlijks monitoren en eventueel maatregelen nemen
- ▶ 24/25 starten met proces nieuw taakbeleid

6. Kwaliteit

De onderwijsresultaten zijn op orde: de onderwijspositie jaar 3, de onderbouwsnelheid, het bovenbouwsucces en de examencijfers liggen boven de norm. Enkele secties hebben een verbeteropdracht als we kijken naar de resultaten.

We kijken kritisch naar onze resultaten. Hiervoor gebruiken we Cum Laude: aanvullende software op Somtoday waarin cijferanalyses gemaakt kunnen worden. Periodiek bespreken we resultaten op afdeling-, sectie en docentniveau.

We verwachten van secties dat zij dit ook doen.

Het Schoolondersteuningsprofiel (SOP) is actueel en is openbaar beschikbaar. Hierin definiëren wij de ondersteuning die voor een leerling beschikbaar is op of buiten school.

Dit SOP is verbonden met het onderwijskundig beleid waarin de docent en de mentor samenwerken met het ondersteunend personeel in registratie, actie en verantwoordelijkheden.

De verbetering voor de komende jaren ligt in de resultaten van enkele secties, het verhogen van de tevredenheid van leerlingen en het implementeren van activerende lessen. Gezien de populatie leerlingen, zijn onderstaande ambities haalbaar:



Fotografie: Katja Effting

a. Onderwijsresultaten en -opbrengsten

- a. 80% van de lesobservaties voldoet aan Comenius standaard;
- b. Onderwijsresultaten boven landelijke gemiddelde plus NE en WI op 60e percentiel in 2026;
- c. Onderwijsresultaten op 60e percentiel en NE en WI op 75e percentiel in 2027;
- d. Een voorspoedig vervolgonderwijs, blijkend uit het jaarlijkse Nationaal Cohort Onderzoek;
- e. Topsporttalenten lopen geen achterstanden op;
- f. Schoolprofiel met talentgebieden en motiverend onderwijs wordt door ouders, leerlingen, medewerkers herkend in imago-onderzoek in 2027;
- g. Leerlingtevredenheid scores ontwikkelen zich omhoog;
- h. Leerlingtevredenheid scores zijn gelijk of boven de benchmark in 2027.

b. Kwaliteitscultuur

- a. Er is in 2024-2025 een kwaliteitsagenda;
- b. Gebruik van Eloo-Boot stijgt over de hele linie zodat het in 2026 voor 90% met regelmaat gebruikt wordt;
- c. Leren van elkaar door collegiale lesobservaties en beeldcoaches stijgt;
- d. Conrector onderwijs & kwaliteit zorgt voor samenhangende vakwerkplannen en binnen alle secties vinden zelfevaluaties plaats met data van Cum Laude in relatie tot eigen plan;
- e. De schoolleiding verbindt de zelfevaluatie van de school met de sectie-zelfevaluaties;
- f. Specifiek sport en cultuur hebben hoog aanzien, veel positieve exposure sociale media;
- g. Er is een zichtbare dialoog over onderwijs en kwaliteit op alle niveaus geïnstitutionaliseerd in de school;
- h. Herkenbare kwaliteitscultuur bij collegiale visitatie.

