



Schoolplan 2023







# Inhoud

## 1. Inleiding

## 2. Kaders

- 2.1 Kaders vanuit CVO 't Gooi
- 2.2 Context
- 2.3 Optimaliseren onderwijslogistiek
- 2.4 Begrotingsperspectief

## 3. Nadere invulling

- 3.1 Onderwijs
- 3.2 Kwaliteit
- 3.3 Personeel

## 4. Financiën en huisvesting

- 4.1 Financiën
- 4.2 Huisvesting

# 1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het Comenius College in Hilversum. Het beschrijft het beleid en de ambities van de school voor de periode 2022-2024 en beslaat de schooljaren 2022-2023 en 2023-2024. We hebben ernaar gestreefd dit zo kort en krachtig mogelijk te doen. De publieksversie van dit schoolplan past dan ook op een poster. In dit rapport is het volledige schoolplan uitgewerkt, inclusief de wettelijke eisen die daaraan gesteld worden.

## 0.1 Gegevens school en bestuur

**School:** Comenius College Hilversum  
**Brin:** 03FO00  
**Directeur/Rector:** dhr. R.D. van der Sijde  
**Bezoekadres:** Bisonlaan 1, 1217 GH Hilversum  
**Telefoon:** 035 6215751  
**E-mailadres:** info@comeniusnet.nl  
**Website:** www.comenius-hilversum.nl

**Bestuur:** CVO 't Gooi  
**Bestuursnummer:** 20187  
**Directeur/Bestuurder:** dhr. D. Roobeek  
**Bezoekadres:** Bisonlaan 1, 1217 GH Hilversum  
**Telefoon:** 0356216517  
**E-mailadres:** cb@cvogooi.nl  
**Website:** www.cvogooi.nl





## 1.2 Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is opgesteld door directie en managementteam van het Comenius College, besproken met de schoolraad (DMR) en het bestuur van CVO 't Gooi en uiteindelijk vastgesteld door de schoolraad van het Comenius College.

## 1.3 Leeswijzer

In het vervolg van dit schoolplan treft u drie hoofdstukken aan. Het eerstvolgende hoofdstuk beschrijft de kaders die CVO 't Gooi met het strategisch beleid aan haar scholen meegeeft. Vervolgens gaan we in op de ambities en speerpunten van het Comenius College. Dit doen we nadat we de contexten hebben beschreven op basis waarvan deze ambities en speerpunten gebaseerd zijn. In de bijlagen treft u de nodige informatie aan over de wijze waarop het Comenius voldoet aan de wettelijke eisen aan het schoolplan en is er een meer gedetailleerde beschrijving van de onderdelen te vinden.



Fotografie: Katja Eftting

# 2. Kaders

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van het Comenius College beschreven. Ten eerste bestaan deze kaders uit de missie, visie en strategie van CVO 't Gooi, de stichting waar het Comenius College onder valt. Daarna is beschreven welke analyses zijn gemaakt om tot een passende ambitie te komen voor het Comenius: de stip op de horizon. Aan het einde van dit hoofdstuk is het begrotingsperspectief van de school weergegeven.

## 2.1 Kaders vanuit CVO 't Gooi

In 2021 is het Koersplan van CVO 't Gooi genaamd *Jong bier moet gisten* opgesteld<sup>1</sup>. Hierin wordt over een periode van vier jaar beschreven waar de gehele organisatie staat en welke kansen en uitdagingen zich aan (kunnen) dienen. Tevens worden hier de ambities op het gebied van onderwijs, personeelsbeleid, organisatie en financieren beschreven.

Centraal in het Koersplan staat dat CVO 't Gooi inzet op meer motiverend onderwijs met meer eigenaarschap en keuze bij de leerling. Om dit te bereiken op de scholen van CVO 't Gooi wordt gestuurd op het onderwijs, personeelsbeleid en het stelsel van kwaliteit.

Wat betreft het onderwijs zal toegewerkt worden naar een meer constructivistische benadering waarbij didactisch coachen op alle scholen wordt gebruikt als professionaliseringsinstrument. Het is onderwijs met feedback van docenten aan de leerling, die zicht op het eigen leerproces en de leerdoelen heeft en een keuze heeft als het gaat om de lesstof of opdrachten.

Voor het personeelsbeleid wat hiertoe moet bijdragen richt CVO 't Gooi zich op het vakmanschap en zelfreflectie. 'Het vraagt van docenten didactische veelzijdigheid en een breed arsenaal aan

<sup>1</sup> Zie [https://www.cvogooi.nl/wp-content/uploads/2021/11/Koersplan-CVO-t-Gooi-2021-2025\\_A4-web-1.pdf](https://www.cvogooi.nl/wp-content/uploads/2021/11/Koersplan-CVO-t-Gooi-2021-2025_A4-web-1.pdf)

leerstrategieën.<sup>2</sup> Het beoordelen van de eigen kwaliteit, als een waar vakman en vakvrouw, is hierbij cruciaal.

Op het gebied van kwaliteit staat zelfevaluatie als begrip centraal. CVO 't Gooi staat een cultuur voor waarin er op alle niveau geleerd wordt en waar men reflecteert op de eigen behaalde kwaliteit. Kwaliteit gaat niet enkel over de externe eisen van bijvoorbeeld de Onderwijsinspectie, maar ook over de schooleigen doelstellingen.<sup>3</sup>

Specifiek over het Comenius is de volgende beschrijving en doelstelling opgenomen:

Het Comenius College is een brede school voor mavo, havo en vwo (atheneum en gymnasium). Het staat garant voor onderwijskwaliteit en veel opwaartse kansen; een school met structuur, maar ook met veel keuze binnen die structuur.

De school profileert zich breed. Er is een aanbod op het gebied van kunst & cultuur, business en ondernemen en maatwerk voor topsporters. De kernwaarden van waaruit wordt gewerkt, zijn ruimte, aandacht en vertrouwen. Via het mentoraat worden leerlingen gezien en goed begeleid.

De leerlingen verlaten de school met meer dan een diploma. Ze zijn assertieve volwassenen met Gooise flair; ze voelen zich vrij en zelfverzekerd en hebben een brede vorming genoten waar ze hun hele leven plezier van houden. Het gebouw is zichtbaar met de tijd meegegaan en de sportvelden zijn een unieke propositie. Het is een fijne plek om te werken. Ontwikkelgerichte professionals voelen zich thuis.

Met het Koersplan geeft CVO 't Gooi richting en ruimte voor het schoolplan van het Comenius College.

In schooljaar 2022-2023 telt de school 1441 leerlingen (313 MH en mavo, en 523 HV en havo en

<sup>2</sup> Koersplan, CVO 't Gooi 2022-2026

<sup>3</sup> Kwaliteitszorg, CVO 't Gooi 2022-2026

609 atheneum en gymnasium) en 159 medewerkers verdeeld over onderwijzend personeel, ondersteunend personeel, stagiaires en vrijwilligers. De formatie telt ca. 102 fte. De beoordeling van de onderwijsinspectie is op alle afdelingen 'Goed'.

De bedoeling van ons onderwijs, ook wel onze missie genoemd, is 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 hen vanuit onze 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.

De bedoeling van ons onderwijs wordt zichtbaar in onze visie en deze vatten we samen in de woorden: **vertrouwen, aandacht en ruimte**. Hieronder lichten we ze kort toe. Een uitgebreide versie vindt u op de website van de school.<sup>4</sup>

Wij hebben vertrouwen in de mens en geloven in het goede. We hebben het vertrouwen in onze leerlingen dat zij allemaal kwaliteiten hebben die ze verder kunnen ontwikkelen. 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.

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. Het Comenius College is een gemeenschap waarin mensen aandacht hebben voor elkaar. Deze aandacht vormt een oprechte verbinding tussen mensen die beiden recht doet. Zo delen we gezamenlijk de

<sup>4</sup> [www.comenius-hilversum.nl/de-school/missie-en-visie/](http://www.comenius-hilversum.nl/de-school/missie-en-visie/)



**vertrouwen**



**aandacht**



**ruimte**

verantwoordelijkheid voor het welzijn van het individu en de gemeenschap.

Op het Comenius College is er ruimte voor ontwikkeling van 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 ruimte hebben om bewust hun eigen ontwikkelingsproces in te richten. Bijvoorbeeld door lessen te kiezen die aansluiten bij hun behoefte. Of door vakken op andere niveaus te volgen of mee te doen aan extracurriculaire activiteiten. 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 de ander en de gedeelde ruimte van ons samen.

Zo vormen de woorden **vertrouwen**, **aandacht** en **ruimte** de leidende principes van waaruit we ons onderwijs verder inrichten.

Binnen de kaders van CVO 't Gooi en de kaders van onze eigen missie en visie geven we ons onderwijs vorm. Dit stemmen we af op interne en externe ontwikkelingen om zo goed mogelijk in de behoefte van leerlingen, ouders en personeel in te kunnen spelen.

## 2.2 Context

Er zijn twee belangrijke contexten gebruikt om tot speerpunten voor dit schoolplan te komen. We lopen ze beiden langs:

### 2.2.1 Interne context

De school heeft een stevige basis. Op het Comenius College werken bevlogen mensen met een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Dat geldt voor zowel het onderwijzend als het onderwijsondersteunend personeel. Dit zorgt er voor dat zaken, over het algemeen, goed geregeld zijn en de kwaliteit op orde is. De afdelingen hebben de waardering 'goed' van de onderwijsinspectie. Er is sinds twee jaar een stabiele instroom van leerlingen. De formatie is op orde en er is ruimte om te anticiperen op ontwikkelingen in de samenleving, zoals het oprichten van een GSA, projecten



**kom ontdekken**



**zelf kiezen**



**aandacht voor elkaar**



voor vluchtelingen en lokale initiatieven. Deze stand van zaken is prettig nadat we drie onrustige jaren achter de rug hebben.

### 2019-2020

In augustus 2019 werd de rapportage van het imago-onderzoek voor het Comenius College opgeleverd. Dit imago onderzoek, gecombineerd met lage tevredenheid van leerlingen en ouders over de les en het onderwijs, was een confronterende blik in de spiegel. Het Comenius werd ervaren als 'een veeleisende, kille cijferschool die de lat zo hoog legt dat leerlingen blokkeren'<sup>5</sup>. Het traditionele, degelijke onderwijs van hoog niveau sloeg door naar een negatieve indruk. Dit resulteerde in een sterke daling in de aanmeldingen voor de brugklas<sup>6</sup>, met de nodige formatieve en financiële uitdagingen tot gevolg. Ook op stichtingsniveau is het onrustig geweest en is pas in de loop van 2020 stabiliteit gekomen.

In hetzelfde schooljaar brak de COVID-pandemie uit in Nederland met als gevolg (gedeeltelijke) schoolsluiting vanaf maart 2020. Het team van het Comenius College heeft in deze periode veerkracht, creativiteit en doorzettingsvermogen laten zien. We hebben niet alleen maatwerk geboden binnen de bestaande en (voortdurend veranderende) maatregelen, maar hebben ook vorm kunnen geven aan een nieuwe visie en de toepassing daarvan voor het onderwijs.

### 2020-2021

Vanuit de achtergrond van het imago-onderzoek zijn we aan de slag gegaan ons onderwijs te verbeteren. We hebben onze visie bepaald (2019-2020), drie gebieden aangewezen waarop we de visie verder wilden uitwerken (2020-2021) en via een proces van gedeeld leiderschap het onderwijs opnieuw vorm gegeven (2020-2021). Verschillende werkgroepen hebben onderdelen van het nieuwe onderwijs onderzocht en uitgedacht. Een grote beloning voor het harde werk was het herstelde vertrouwen in het Comenius dat zichtbaar werd in de aanmeldingen van maart van 2021. 310 Groep 8-leerlingen kozen voor het Comenius College en dat kan geïnterpreteerd worden als

<sup>5</sup> Imago-onderzoek

<sup>6</sup> Het laagste aantal aanmeldingen was in maart 2020, 185 aanmeldingen

**We hebben onze visie bepaald (2019-2020), drie gebieden aangewezen waarop we de visie verder wilden uitwerken (2020-2021) en via een proces van gedeeld leiderschap het onderwijs opnieuw vorm gegeven (2020-2021). Verschillende werkgroepen hebben onderdelen van het nieuwe onderwijs onderzocht en uitgedacht.**



een bevestiging van de ingeslagen weg.

### 2021-2022

Na een pilot in 5-vwo is in 2021-2022 is er een nieuw rooster ingevoerd, gecombineerd met ondersteunend mentoraat en een nieuw leerlingvolgsysteem. Parallel hieraan hebben docenten scholing gevolgd om de nieuwe visie vorm te kunnen geven in hun lessen.

De belemmeringen van de COVID-pandemie waren fors en hebben uitdagingen gegeven op organisatorisch en onderwijskundig vlak. Ook de zorg voor de fysieke en mentale gezondheid van het personeel heeft de nodige aandacht gevergd van het managementteam. Het doorzettingsvermogen en sensitiviteit van de sectorleiders in oplopende spanningen in de organisatie heeft er voor gezorgd dat we er goed doorheen zijn gekomen. Het nieuwe onderwijs is ingevoerd, ons imago is bijgesteld en onze formatie is op orde.

Op dit moment staat het Comenius op een punt in haar ontwikkeling waarin de ingezette veranderingen behouden en geborgd moeten worden. Het is voor de organisatie van belang om rust en structuur aan te brengen om de kwaliteit te waarborgen en de medewerkers zo goed mogelijk te ondersteunen. We blijven kritisch op de nieuwe opzet en blijven op zoek naar verbeteringen op basis van evaluaties door leerlingen, ouders en medewerkers.

### Kwaliteit

De onderwijskwaliteit is in orde. De doorstroom- en eindexamengegevens zijn binnen de grenswaarden. We voldoen aan de wettelijk voorgeschreven geprogrammeerde onderwijstijd en we nemen maatregelen om uitval zo veel mogelijk te voorkomen. We hebben zicht op het lees- en rekenniveau van de leerlingen en ondernemen acties om deze te verbeteren. Regelmatig evalueren we op verschillende niveaus de behaalde resultaten en maken we verbeterplannen. Een uitgebreide evaluatie van ons onderwijs is te vinden in [hoofdstuk 3.1](#).

De afgelopen jaren is het moeilijk geweest een nieuw stelsel van kwaliteit op te zetten. De resultaten waren in verband met de COVID-pandemie afwezig of moeilijk te duiden. De komende jaren zal er gewerkt moeten worden aan een stevig stelsel van kwaliteit dat in lijn ligt met het



**Jan Amos Comenius was een pedagoog, filosoof, theoloog en diplomaat uit de 17e eeuw. Hij hielp in heel Europa met zijn revolutionaire kijk het onderwijs vooruit. Dat onderwijs moest in zijn ogen voor iedereen toegankelijk zijn. En leraren moeten de stof zó aanbieden dat de leerlingen er wat van konden leren. Bovendien maakte hij veel gebruik van afbeeldingen om zijn uitleg kracht bij te zetten. Hij geloofde dat goed onderwijs bijdraagt aan een betere wereld.**



Koersplan dat de onderwijsprofessional centraal stelt. Dit vraagt de nodige aandacht voor de rollen en verantwoordelijkheden van verschillende medewerkers in de school: secretariaten, docenten, sectievoorzitters, sectorleiders en kwaliteitsmedewerkers. In [paragraaf 3.2](#) wordt het kwaliteitsbeleid verder toegelicht.

De lage leerlingtevredenheid is inmiddels sterk verbeterd, maar is nog wel lager dan de landelijke benchmark. Dat geldt ook voor de oudertevredenheid. Dit zal de komende jaren hoger moeten worden. Circa 50% van onze leerlingen in 4-mavo stroomt door naar 4-havo. Punt van zorg blijft de doorstroom in de vierde klas van de havo en in mindere mate de vierde klas van het vwo. Ook het feit dat de tussentijdse uitstroom hoger is dan de tussentijdse instroom heeft onze aandacht. Een uitgebreide beschrijving hiervan is te vinden in [hoofdstuk 3.2](#).

### **Professionalisering**

De belangrijkste factor in het organiseren van goed onderwijs is de docent. De fundamenten voor een goed personeelsbeleid staan: er is een strategische personeelsplanning, er is een systeem voor de gesprekkencyclus, via de FUWA-systematiek zijn de verschillende functies beschreven en er is een LC/LD-procedure. Alle leidinggevenden zijn getraind in het voeren van gesprekken. De afgelopen twee jaar is er geïnvesteerd in *in company* trainingen met de thema's didactisch coachen, formatief handelen, werken met leerdoelen en differentieren. Hierbij is veel kennis opgedaan. De komende jaren zal deze kennis zichtbaar moeten worden in de les en het curriculum en daarom programmeren we veel ontwikkeltijd voor secties. Naast deze kennis en kunde om het leren zo goed mogelijk te bewerkstelligen is het belangrijk oog te blijven houden voor de pedagogische grondhouding van alle medewerkers. Begrip en zorg voor de soms complexe leefwereld van leerlingen is een uiting van het warme hart waar het Comenius om bekend stond en staat. Een goede en professionele band met leerlingen voorkomt de valkuil van afstandelijkheid en de 'cijferschool'. De komende jaren is het bevorderen van werkplezier een belangrijk aspect van ons personeelsbeleid. Personeel weten te boeien en binden zal nodig zijn in de krappe arbeidsmarkt. Een uitgebreide beschrijving staat in [hoofdstuk 3.3](#).

### **Huisvesting**



Een bijzondere rol speelt het gebouw. Het gebouw aan de Bisonlaan is gebouwd in de jaren '60 en kenmerkt zich door rechte en strakke architectuur. Het gebouw is van binnen wit en het logo was staalblauw. Deel van de transitie die we hebben gemaakt naar een meer vriendelijk en warm imago, is het aanpassen van het logo en de kleuren. Het staalblauw is vervangen door gradiënten groen en het logo is veelkleurig en dynamisch. Een meerjarenplanning met (interieur) architectenbureau Studio ID+ moet het gebouw ook van binnen laten uitstralen waar we voor staan. Gericht op een plezierig verblijf, met ruimte voor leerlingen om te kunnen leren én te ontspannen. De komende twee jaar zal stap voor stap een gebied in de school aangepakt worden. De bestaande structuur veranderen we niet, maar we voegen daar ronde vormen en natuurlijke materialen aan toe waardoor het gebouw vriendelijker en toegankelijk wordt. Een mooi voorbeeld daarvan is de entree en de centrale hal, gerealiseerd in augustus 2022.

### 2.2.2 Externe context

De *Staat van het Onderwijs 2022* noemt het onderwijsstelsel een 'systeem onder druk'. Nederlandse leerlingen vertonen weinig motivatie voor school en voor de lessen. De basisvaardigheden dalen elk jaar, ook in vergelijking met omliggende landen. Bij veel maatschappelijke discussies wordt gekeken naar het onderwijs als 'preferred partner' om dit op te lossen: voeding, veilige verkeersdeelname, mediawijsheid, drugsgebruik, seksualiteit en gender, omgangsvormen, weerbaarheid, ... Tijdens de COVID-pandemie heeft het onderwijs in zeer korte tijd aanpassingen moeten doen in de organisatie en nog steeds merkt het onderwijs de effecten van de lockdown in de prestaties en het welzijn van leerlingen. Dit moet allemaal opgelost worden in een sector die kampt met krapte in de arbeidsmarkt, vergrijzing en een hoog ziekteverzuim.

In dit systeem onder druk, worden ook een aantal maatschappelijke opdrachten voor het onderwijs genoemd:

- Elke leerling verlaat het onderwijs geletterd en gecijferd (basisvaardigheden).
- Elke leerling kent zichzelf en heeft geleerd zelfstandig keuzes te maken.
- Elke leerling draagt bij aan sociale samenhang in de samenleving (burgerschap)

**Kansengelijkheid bevorderen, basisvaardigheden versterken en burgerschap vormgeven, zijn de drie grote opdrachten van het onderwijs in Nederland voor de komende jaren. Deze opdrachten neemt het Comenius College ter harte en zal hier in de komende jaren invulling aan geven.**

- Elke leerling slaagt in het vervolgonderwijs en op de arbeidsmarkt.
- Elke leerling krijgt gelijke kansen en een passend aanbod.

Kansengelijkheid bevorderen, basisvaardigheden versterken en burgerschap vormgeven, zijn de drie grote opdrachten van het onderwijs in Nederland voor de komende jaren. Deze opdrachten neemt het Comenius College ter harte en zal hier in de komende jaren invulling aan geven. In [paragraaf 2.3.4](#) en in [paragraaf 3.1](#) zal dit verder worden toegelicht.

Naast deze (inter)nationale ontwikkelingen, speelt de regionale en lokale dynamiek een rol bij het vormgeven van ons onderwijs. Het Comenius ligt in het Gooi en dat is te merken. Het onderwijsveld kenmerkt zich door sterke concurrentie en de jaarlijkse aanmeldingen zijn gevoelig voor actualiteiten. De combinatie van het PO en VO bij de Alberdingk Thijm-scholen, de transitie van het Willem de Zwijger en het Vitus in het Goois Montessori voor VO in Bussum en de grote scholengroep van de Gooise Scholen Federatie (GSF) vraagt van CVO 't Gooi en het Comenius College in het bijzonder ieder jaar alertheid. Niet zelden hebben we te maken met mondige en veeleisende ouders en snelle escalatie naar het hoogste niveau of zelfs naar een juridisch niveau. Advisering in het PO beleeft een opwaartse druk met als gevolg een verhoogd risico op afstromen in het VO. Goed verzorgde communicatie, persoonlijke aandacht en de behoefte aan maatwerk worden sterk verwacht van een middelbare school in deze regio.





## 2.3 Ambitie

Om in te spelen op bovenstaande ontwikkelingen formuleren we een aantal ambities voor de komende twee schooljaren. Deze zijn gerubriceerd onder de termen *richten*, *inrichten* en *verrichten*:

Richten (strategisch)	Visie	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ruimte</li><li>• Aandacht</li><li>• Vertrouwen</li></ul>
Inrichten (tactisch)	Toepassingsgebieden	<ul style="list-style-type: none"><li>• Rooster</li><li>• Les</li><li>• Mentoraat</li></ul>
Verrichten (operationeel)	Praktijk	<ul style="list-style-type: none"><li>• Optimaliseren onderwijslogistiek</li><li>• WAK-lijnen zichtbaar in de les</li><li>• Mentoraatcyclus zichtbaar</li></ul>
Externe en interne analyse	Landelijk Regionaal	<ul style="list-style-type: none"><li>• Basisvaardigheden op orde</li><li>• Heterogene brugklas</li><li>• Klas 0</li><li>• Communicatie</li></ul>

**De woorden vertrouwen, aandacht en ruimte zijn de leidende principes van waaruit we ons onderwijs inrichten.**

De woorden vertrouwen, aandacht en ruimte zijn de leidende principes van waaruit we ons onderwijs inrichten. In 2021 hebben we de drie toepassingsgebieden bepaald en de komende twee jaar gaan we verder aan de slag om de visie op deze gebieden zo zichtbaar mogelijk te maken in de praktijk van alledag. Hieronder lichten we ze nader toe, samen met de praktische invulling van de interne en externe analyse. De prioriteit tussen deze ambities wordt aangebracht door de urgentie om de basis op orde te brengen en te houden om vanuit die basis verder uit te bouwen.

### 2.3.1 Optimaliseren onderwijslogistiek

Het flexrooster is in 2021-2022 ingevoerd en heeft in 2022-2023 een update gehad. Alle lessen duren vijf minuten langer (45 minuten) en de flexuren zijn verdeeld over een flexuur midden op de dag en aan het eind van de dag. Dit heeft als positief effect dat we in de les meer tijd hebben en de deelname aan de flexlessen sterk gestegen is. Toch zijn we nog niet tevreden. De ambitie is:

- er is een duidelijk beeld waar een goed rooster aan moet voldoen;
- elke leerling in de onderbouw heeft maximaal een tussenuur in de week. Elke leerling in de bovenbouw heeft maximaal drie tussenuren in de week;
- elke leerling heeft meerdere keuze-mogelijkheden tijdens flexlessen;
- elke leerling heeft de keuze uit flexlessen die versterken, verdiepen en verbreden en flexlessen waar zelfstandig gewerkt kan worden;
- elke flexles is duidelijk omschreven;
- er is een duidelijke opbouw binnen een tertiaal en in een jaar qua onderwijsaanbod, mentoraat en toetsing.



Het doel is een rooster te creëren dat een leerling in staat stelt om zélf vorm te geven aan zijn/haar leerproces en de school in staat stelt een goed onderwijsaanbod te programmeren.

### 2.3.2 WAK-lijnen zichtbaar in de les

In schooljaar 2020-2021 heeft de WAK-groep, de werkgroep Werken Aan Kwaliteit, vier professionaliseringslijnen uitgewerkt. Deze WAK-lijnen geven invulling aan de wijze waarop de visie zichtbaar wordt in de les. De WAK-lijnen zijn twee schooljaren lang aangeboden als in *company*-trainingen. Dit zijn: didactisch coachen, formatief handelen, werken met leerdoelen en differentieren. In schooljaar 2022-2023 is er voor gekozen de secties tijd en ruimte te geven het geleerde verder te vertalen naar de praktijk tijdens zogenaamde ontwikkelmiddagen. De ambitie is:

- er is een duidelijk beeld waar een goede les aan moet voldoen;
- in elk sectiewerkplan staat op welke wijze er gewerkt wordt aan (een van) de WAK-lijnen;
- in meer dan de helft van de lessen zien we didactisch coachen terug, bijvoorbeeld in andere feedback dan op inhoud en in categorie 2 en 3 vragen;
- in meer dan de helft van de lessen zien we formatief handelen terug, bijvoorbeeld door het gebruik van wisbordjes en exit-tickets;
- in meer dan de helft van de lessen wordt er een verband gelegd tussen het lesprogramma en het geformuleerde leerdoel;
- er zijn voor elk vak lessen waarin wordt gedifferentieerd.

### 2.3.3 Mentoraatcyclus zichtbaar

In een goed mentoraat weet de leerling zich gezien en gekend en ondersteunt de mentor op adequate wijze de leerling in het onderwijsproces. De werkgroep mentoraat heeft in schooljaar 2020-2021 een mentoraatcyclus opgesteld. Hierin staan de activiteiten die we als school ondernemen zodat de mentor de leerlingen optimaal kan begeleiden. De ambitie is:

- er is een duidelijk beeld van de taak van de mentor;
- de mentoraatcyclus is ingebed in de jaarplanning;

**Het doel is een rooster te creëren dat een leerling in staat stelt om zélf vorm te geven aan zijn/haar leerproces en de school in staat stelt een goed onderwijsaanbod te programmeren.**



- elke leerling krijgt direct feedback van docenten, tevens inzichtelijk voor de mentor;
- elke mentor voert driehoeksgesprekken met leerlingen en ouders.

### 2.3.4 Basisvaardigheden op orde

In mei 2022 zette de regering de basisvaardigheden hoog op de agenda van het onderwijs in Nederland: taalvaardigheid, rekenvaardigheid, digitale geletterdheid en burgerschap van leerlingen moet in Nederland worden verhoogd. Binnen het Comenius College hebben wij zelf al een actieplan in de leesvaardigheid te verbeteren via screening en de 'leesclubs'. In juni 2022 is er een werkgroep van docenten aan de slag gegaan om ons eigen Masterplan Basisvaardigheden te schrijven. Dit is ook gedaan ter ondersteuning van de subsidieaanvraag. Burgerschap is al lange tijd verbonden aan het Comenius College. We vinden het belangrijk om leerlingen bewuste deelnemers van de maatschappij te laten zijn. De opbouw 'ik en mezelf', 'ik en mijn naaste' en 'ik en de wereld' staat overkoepelend voor het burgerschapscurriculum. De burgerschapsdagen en de nauwe samenwerking met Stichting Present in de bovenbouw zijn hier mooie voorbeelden van. Ook de vakken godsdienst en maatschappijleer spelen hier een rol in. De ambitie is:

- elke leerling verlaat de school met het juiste niveau voor lezen en rekenen;
- een duidelijke structuur voor screening en ondersteuning voor elke leerling op het gebied van lezen en rekenen;
- een doorlopende leerlijn op het gebied van digitale geletterdheid en mediawijsheid;
- een doorlopende leerlijn op het gebied van burgerschap.

### 2.3.5 Heterogene brugklas

In juni 2022 hebben we subsidie ontvangen om te onderzoeken of onze heterogene brugklas uitgebreid kan worden naar de derde klas. Door latere determinatie kan deze 3MH-klas kansen bieden voor bepaalde leerlingen. Ook het Lucent College onderzoekt of een 3MH-klas meerwaarde kan bieden. De ambitie is:

- het starten van een onderzoek naar de meerwaarde van een 3MH-klas;
- goede afstemming en samenwerking met het Lucent College op het gebied van doorstroom van leerlingen.



Fotografie: Katja Effting

### 2.3.6 Klas 0

CVO 't Gooi zoekt nadrukkelijk de samenwerking met Proceon, de christelijke koepel van basisscholen in de regio. Een van de projecten die hieruit voortvloeit is de 'klas 0': een klas op het Comenius College voor leerlingen uit groep 8 die al toe zijn aan de uitdagingen van de middelbare school. De ambitie is:

- intensivering van de samenwerking met Proceon;
- via een werkgroep met docenten en leerkrachten een 'klas 0' vormgeven;
- een 'klas 0' starten.

### 2.3.7 Communicatie

Goede communicatie helpt om ouders, leerlingen en collega's betrokken te laten zijn op allerlei gebieden van de school. De ambitie is:

- Verder uitbouwen 'Meet & Greet' aan begin van het jaar;
- Optimaliseren leerling- en ouderpanels door systematisch verwerken opgehaalde informatie;
- Professionaliseren nieuwsbrieven in opmaak, regelmaat en inhoud;
- Interne communicatie uitbouwen met duidelijkheid in communicatiekanalen en documentatie van belangrijke documenten.

## 2.4 Begrotingsperspectief

Het begrotingsperspectief is positief. Onze formatie is in lijn met de leerlingenaantallen en de verdeling van personele en materiele lasten ligt rond de 80%-20%. Zorg blijft het verzuimpercentage en de daarmee gemoeide kosten van vervanging. Ook het nieuwe beleid rondom de vrijwillige ouderbijdrage zal financiële keuzes afdwingen.

Veel van de geformuleerde ambities krijgen al een plaats in de reguliere werkwijze. Voor enkele ambities moeten taak- en uren vrijgemaakt worden. De geformuleerde ambities zullen ca. 1,5 fte aan extra formatie vragen.

# 3. Nadere invulling

In het vorige hoofdstuk is uit de doeken gedaan welke ambitie het Comenius College heeft als stip op de horizon. In dit hoofdstuk is op de thema's onderwijs, kwaliteit en personeel invulling gegeven aan deze ambities.

## 3.1 Onderwijs

Het Comenius College is in 1920 opgericht om protestants-christelijk onderwijs in de regio mogelijk te maken. Tegenwoordig is de verbinding met deze grondslag bij veel leerlingen en collega's niet meer zo expliciet aanwezig. Bezieling, van betekenis zijn, burgerschap en pedagogiek worden vaak genoemd als gebieden waar de identiteit van de school zichtbaar is. In de komende twee jaar willen we ons opnieuw verhouden tot onze identiteit. Bewust van een gevoel van ongemak bij sommigen willen we allereerst het personeel een aantal perspectieven aanreiken en hierover met elkaar in gesprek te gaan. Het Comenius College profileert zich als een brede school, met veel verschillende keuzes in vakken en modules, mogelijkheden voor topsporters en met de extra nadruk op Cultuur en op Ondernemen. Zie afbeelding 1. De komende twee jaar zal dit verder uitgewerkt worden en zullen keuzes gemaakt worden om deze profilering scherper te maken. Bijvoorbeeld in het aanbod in vaste - en keuzelessen en de opzet van de profielen in de tweede fase.





## Alfa

- Taalorientatie brugklas
- Engels (+Cambridge), Frans (+DELF), Duits (+Goethe), Spaans (+DELE)
  - Latijn, Grieks
- Griekenland/Rome-reis

## Beta

- Betapartners
  - WON
  - NLT
- CERN-reis

## Gamma

- Businessclass
- Maatschappij-wetenschappen
- Bedrijfseconomie
  - Excursies

## Cultuur

- Kunst-carroussel
  - Tekenen, Handvaardigheid, Muziek
  - Musical
- Bandjes-avond, examenconcert, Parade

## Sport

- Aangesloten bij Expertise Centrum voor Onderwijs en Topsport: maatwerk voor topsporters
- Eigen sportvelden
  - BSM
- Sportorientatie

**Goede lessen**  
waar zichtbaar wordt geleerd



ruimte

**Goed mentoraat**  
waar je gezien wordt



vertrouwen

**Goed rooster**  
waarin je kunt kiezen



aandacht

We willen een school zijn waar je als leerling de steun én de uitdaging krijgt die je nodig hebt. Onze flexlessen moeten hierin voorzien. Gecombineerd met de ambities op het gebied van burgerschap en ondernemen willen we de buitenwereld binnen halen en de verbinding van binnen naar buiten leggen.

Uit de visie spreekt dat we leerlingen willen leren verantwoordelijkheid te nemen over hun eigen leven. Dat gaat over hun ontwikkeling in de breedste zin van het woord. Hiertoe leren we ze reflecteren door gerichte feedback te geven en leerbevorderende vragen te stellen. Het aanleren van eigenaarschap en zelfsturing moet hen helpen bij een vervolgstudie en in de maatschappij. Jaarlijks voeren we een schoolverlatersonderzoek uit op de havo en het vwo om te bepalen hoe we kunnen zorgen dat onze leerlingen zo succesvol mogelijk zijn in het vervolgonderwijs.

Aanvullend hechten we grote waarde aan de enquêtes over leerlingtevredenheid. Deze is de afgelopen jaren sterk verbeterd, maar de ambitie is op of boven het landelijk gemiddelde. Vooral indicatoren die gaan over de les, mate van inspraak en de ervaren veiligheid vinden we belangrijk. We bevragen onze 120 topsportleerlingen apart over de ervaren begeleiding en de mogelijkheden tot maatwerk.

Circa 10% van onze leerlingpopulatie sport op een hoog niveau. Als school hebben we veel ervaring bij het begeleiden van jonge, veelbelovende topsporters in de combinatie van sport en school. De komende twee jaar hebben we de ambitie om de samenwerking met de Rugby Academy Midden Oost (RAMO) te intensiveren. Tevens willen we een duidelijk aanbod van mogelijkheden ontwikkelen voor nog-niet statusleerlingen.

Voor de mavo-sector sorteren we voor op de ontwikkelingen rondom de Nieuwe Leerweg. Het vak IT&M is reeds een praktijkvak op de mavo. Het vak Economie & Ondernemen wordt het tweede praktijkvak en hiervoor ontwikkelen docenten lesmateriaal en een doorlopende leerlijn. Dit doen ze ook in samenwerking met de inrichting van de Businessclass op de havo.

Als laatste willen we hier noemen dat een efficiënte onderwijslogistiek niet alleen van belang is voor een prettige indeling van het dag- en weekritme, maar ook een noodzakelijk kwaad bij een groeiende school. De komende jaren gaan we, bij gelijkblijvende instroom, jaarlijks groeien met ca. 30 leerlingen. Dit nadert snel de grens van onze huisvesting. Een beperking van de instroom willen we als laatste optie zien en dus zullen we de interne organisatie hierop aan moeten passen. Extra sportmogelijkheden en een herinrichting van het souterrain worden als opties onderzocht.

### 3.2 Kwaliteit

Het Comenius College profileert zichzelf met een breed onderwijsaanbod met extra mogelijkheden voor topsporters en accenten op cultuur en ondernemen. Een rijk aanbod van vakken en genoeg mogelijkheden voor verbreding en verdieping vraagt om goede organisatie en evaluatie. Na drie schooljaren waarin het onderwijsproces werd verstoord door de Coronapandemie, willen we weer op een gestructureerde wijze werken aan onze kwaliteit.

De leer- en ontwikkelachterstanden door de COVID-pandemie zullen de komende twee jaar minder problematisch worden waardoor er een duidelijker verband kan worden gelegd tussen de resultaten en de inspanningen van ons onderwijs. Over twee jaar staat er een stelsel van kwaliteit waarin diverse belanghebbenden aan bijdragen, de juiste kwaliteitsinstrumenten gehanteerd kunnen worden en waarin een gesprek over kwaliteit vanzelfsprekend hoort bij de (eigen) professionaliteit.

Hierbij sluiten we aan bij het stelsel van kwaliteit zoals dat gehanteerd wordt binnen CVO 't Gooi. Deze is gebaseerd op vakmanschap. De vakman/-vrouw beoordeelt zelf het eigen werk via een cyclus van waarnemen-begrijpen-plannen-realiseren. Bij vakmanschap hoort reflectie en dialoog. Hierbij hanteren we een aantal leidende principes:





### **Leidende principes van zelfreflectie**

1. We werken vanuit meerdere perspectieven op de werkelijkheid en niet één beste
2. De eerste regie ligt bij de docent
3. Elk geluid doet ertoe (waardering door o.a. leerlingen, ouders, collega's, coaches)
4. We kijken met aandacht naar de bedoeling van ons handelen

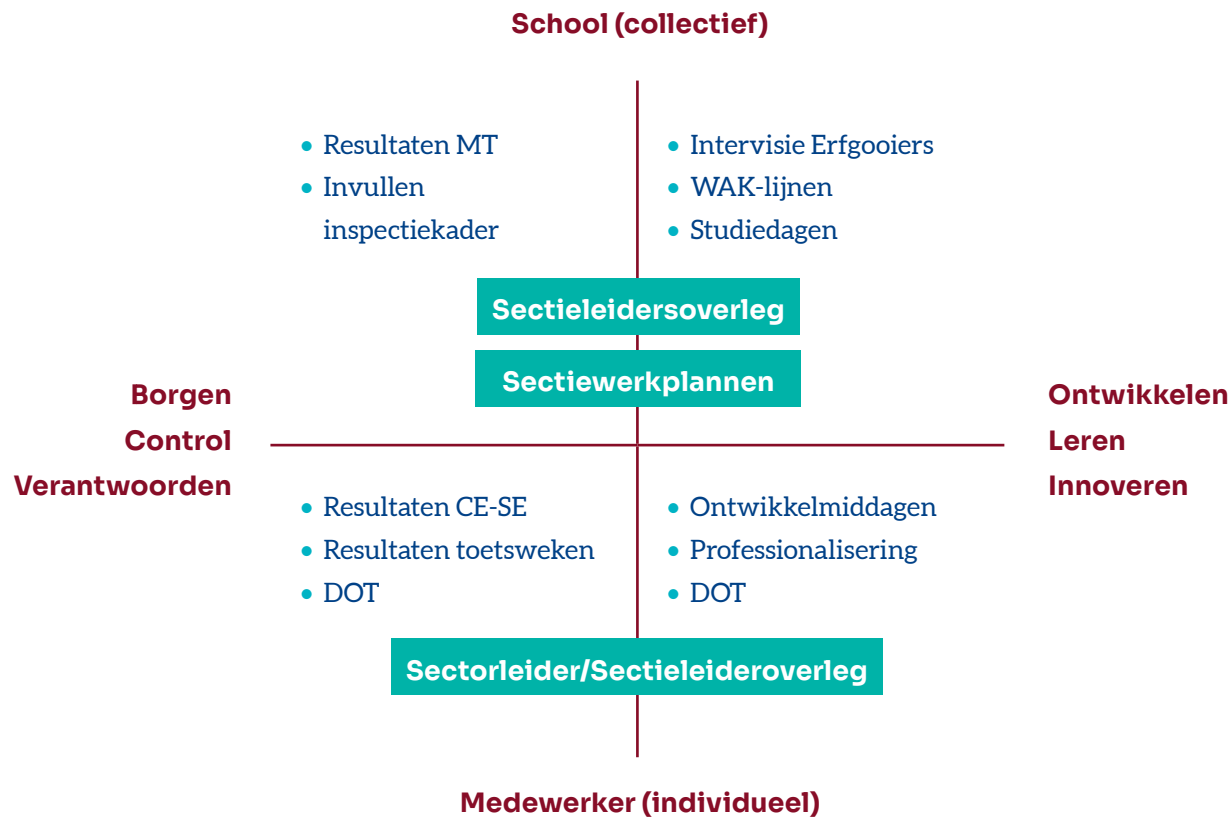
### **Leidende principes van team reflectie en evaluatie binnen de school**

1. De dialoog in teams (sectie/leerdomein/jaar laag/themagroep/management team) is onderdeel van de waardering van ons gezamenlijk onderwijs
2. Data geven voeding aan het begrijpen van de geleverde kwaliteit
3. Opbrengsten worden van betekenis voorzien op de plek waar ze geproduceerd worden
4. We werken met cycli indien dit bijdraagt aan proactief waarnemen en begrijpen
5. We organiseren aanvullende betekenis met perspectieven van buitenaf

### **Leidende principes van school evaluatie**

1. Elke school van CVO 't Gooi heeft inzicht in haar onderwijs opbrengsten en kwaliteit via geduide data, gebruik makend van dialoog in teams en volgens een eigen kwaliteitsagenda
2. De school leiding van elke school toont via een jaarlijkse review op het waarderingskader aan dat de basiskwaliteit voldoende is, dat "de levenslijn" (zie verderop) gehaald is en kan dat inzichtelijk maken aan het bestuur en stakeholders
3. De school leiding organiseert minimaal jaarlijks een zelfevaluatie van de pedagogisch-didactische kwaliteit via een "schoolfoto" en ontwikkeling daarvan in het professionaliseringsplan
4. Elke school van CVO 't Gooi werkt aan ontwikkeling van de kwaliteit van het eigen onderwijs op een bij de koers van het bestuur passende wijze en maakt dat inzichtelijk via het schoolplan en de uitvoering daarvan

Langs de assen borgen-ontwikkelen en individueel-collectief ontwikkelt CVO 't Gooi een compleet instrumentarium. Op schoolniveau voor het Comenius College ziet dat er als volgt uit:



De speerpunten op het gebied van onderwijs kennen naast een ambitie ook een ondergrens. Dit is de zogenaamde 'levenslijn' zoals die staat beschreven in het document *Kwaliteitszorg* van CVO 't Gooi (zie kader). Als Comenius College willen we te allen tijden voldoen aan deze kwaliteitseisen.

Jaarlijks evalueert de schoolleiding het onderwijs op de indicatoren van de onderwijsinspectie.

Jaarlijks maakt de schoolleiding samen met de beeldcoaches en sectievoorzitters een 'schoolfoto'. Bij deze interne audit gebruiken we de DocententObservatieTool (DOT) om de lessen te observeren. Hierbij kijken we ook in welke mate het formatief handelen en het didactisch coachen zichtbaar is in de lespraktijk.

In schooljaar 2022-2023 organiseren we voor het eerst een intervisie met het Erfgooiers College. Onder begeleiding van een extern deskundige komt een groep docenten, mentoren en schoolleiders kijken naar ons onderwijs en visa versa. De ontvangende school vult de *Schoolfie* in. Dit is een instrument om het onderwijs onder de loep te nemen. Hieruit volgt een onderzoeksvraag. Voor schooljaar 2022-2023 is de intervisie gericht op 4H en de onderzoeksvraag richt zich op de klassendynamiek en motivatie van leerlingen uit 4 en 5 havo en het pedagogisch-didactisch handelen van docenten in deze afdeling. Met deze intervisie organiseren we feedback van buiten en leggen we deze naast onze eigen analyses om een scherper beeld te krijgen van onze onderwijskwaliteit.

Een van de ambities voor de komende twee jaar is het versterken van de posities van de secties in het stelsel van kwaliteit. Sectie- en sectorwerkplannen en periodieke cijferanalyses gaan hierbij helpen. In de sectie wordt het onderwijs ontwikkeld, bijvoorbeeld tijdens ontwikkelmiddagen, maar ook geëvalueerd. De resultaten moeten besproken worden op het niveau waar ze worden geproduceerd

## De levenslijn van CVO 't Gooi: onze minimale doelstellingen

1. Alle afdelingen staan onder basis toezicht of hoger
2. CVO 't Gooi biedt op elke school onderwijs van de kwalificatie voldoende en scoort minimaal voldoende op het waarderingskader en de kernstandaarden
3. Onderwijspositie t.o.v. advies po: drie-jaar-gemiddelde per school > norm
4. Onderbouwsnelheid: drie-jaar-percentage per school > norm
5. Bovenbouwsucces: drie-jaar-percentage per onderwijssoort > norm
6. Examencijfers: CE drie-jaar-gemiddelde cijfer per onderwijssoort > norm
7. Examencijfers: slaagpercentage per onderwijssoort > landelijke gemiddelde
8. Het vsv percentage is < 0,5 % (basisnorm inclusie en kwaliteit)
9. De basis bekwaamheid als % bevoegde docenten > 90 %
10. De basis bekwaamheid als % bekwame docenten die afgezet tegen fuwa voldoende kwalificeren bij de jaarlijkse vlootschouw bedraagt > 80 %





om professioneel handelen te stimuleren. Met behulp van Somtoday en Cum Laude heeft de sectievoorzitter toegang tot de resultaten. Deze worden in de sectie besproken en daarna doorgenomen in het overleg tussen sectieleider en de verantwoordelijke sectieleider. Hier worden ook de eventuele verbeteracties besproken. De komende twee jaar zal er worden geïnvesteerd in de positie van de sectieleider door de taak goed te beschrijven en scholing mogelijk te maken.

Een goede begeleiding van onze leerlingen gebeurt niet alleen binnen het mentoraat waarbij coachgesprekken en driehoeksgesprekken een belangrijke rol vervullen. Ook de begeleiding van de leercoaches, trajectbegeleiders, NT2-docent, RT en de orthopedagogisch is voor sommige leerlingen cruciaal voor een prettige en succesvolle schoolloopbaan. De beschrijving van de geboden zorg en ondersteuning staat beschreven in het SchoolOndersteuningsProfiel (SOP) en is te vinden op de website<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> <https://www.comenius-hilversum.nl/wp-content/uploads/2020/11/Schoolondersteuningsprofiel-SOP-2020.pdf>

### 3.3 Personeel

De belangrijkste schakel in het onderwijs is de docent. We willen er als organisatie veel aan doen om te zorgen dat de docent optimaal kan presteren. Zorg voor onze medewerkers is een belangrijk aspect. De ontwikkelgesprekken, LC- & LD-procedures, ontzorgen, goede secundaire en tertiaire arbeidsvoorwaarden en gezellige informele bijeenkomsten zijn hierin belangrijk.

Vakmanschap en zelfreflectie zijn belangrijke woorden uit het Koersplan. Elke medewerker is een vakman/-vrouw die kritisch is op de zelf geleverde kwaliteit. Het is iemand die hier actief naar handelt en niet snel tevreden is. Het is iemand die ontwikkeling als vanzelfsprekend ziet en zich hierin kwetsbaar durft op te stellen en ook plezier haalt uit het leerproces. Die zelfreflectie wordt zichtbaar in de instrumenten ELOO Boot en de DOT. Jaarlijks voeren we met de andere scholen van CVO 't Gooi een strategische personeelsplanning uit. De beschrijvingen van de functies LB, LC en LD worden hierin meegenomen, net als de beschrijving van de docent van de toekomst. Al deze documenten zijn ook toegankelijk voor het personeel.

Van docenten wordt een motiverende en activerende didactiek gevraagd. Men moet kunnen werken met leerdoelen, het leerproces zichtbaar maken, het arrangeren van lesstof, didactisch coachen, differentiëren. Scholing en training zijn hierin essentieel, zoals die door de WAK-groep is samengesteld. Hierbij is het traject didactisch coachen belangrijk om extra toe te lichten. Op het Comenius College zijn vier docenten opgeleid tot beeldcoach. Samen met coaches van V&F Onderwijs Consult geven zij samen vorm aan de trajecten didactisch coachen voor alle docenten. In verschillende tranches nemen docenten deel aan deze tweejarige training. Ook de schoolleiding heeft een tweejarig traject 'Coachend Leidinggeven' gevolgd onder leiding van Frans Faber. Met de WAK-groep wordt het professionaliseringsaanbod jaarlijks opgesteld en daarna besproken in het MT en vastgesteld in de Schoolraad.

Niet alleen de theoretische kennis, maar juist de implementatie, het oefenen en het delen van inzichten en successen is van belang om echt verandering te krijgen. In schooljaar 2022-2023

**Een medewerker is een vakman/-vrouw die ontwikkeling als vanzelfsprekend ziet en zich hierin kwetsbaar durft op te stellen en ook plezier haalt uit het leerproces.**

hebben we ontwikkelmiddagen georganiseerd: ruimte voor sectie om de opgedane kennis toe te passen. De secties geven hier verder zelf vorm aan en leggen dit vast in hun sectiewerkplan.

Werkplezier en bevoegenheid zullen helpen om het huidige personeel te boeien en te binden. Een onrustige arbeidsmarkt en de invulling van de onderwijsvisie heeft gezorgd voor een relatief hoog verloop (15%). Aan de andere kant heeft een scherpere profilering ook een aantrekkelijkheid en stromen nieuwe collega's in die enthousiast worden van dit nieuwe elan. De begeleiding van nieuwe docenten wordt in een krappe arbeidsmarkt steeds belangrijker. We koppelen intern de expertise van de beeldcoaches aan de begeleiding van nieuwe docenten. Aansluiten bij een opleidingsschool zal de professionaliteit van de begeleiding van stagiaires en nieuwe docenten verhogen. Een rijk meerjarig inductieprogramma waarin de startende docent wordt begeleid en opgeleid is van groot belang om deze collega's aan de school te binden en te investeren in de kwaliteit. Tevens zullen we hierdoor nauw met de instituten uit de regio (HU, HvA, UvA, VU, UU) samenwerken. Dit levert expertise en toegang op. We sluiten aan bij de Alberdingk Thijm Scholen Opleidingsschool (ATOS). De oriëntatie en kennismaking met deze opleidingsschool start in schooljaar 2022-2023 en zal een proces op gang brengen van het beschrijven van rollen en facilitering. Bij de beoordeling van nieuwe docenten spelen leerlingen uit de leerlingenraad een nadrukkelijke rol door de interviews die zij afnemen op basis van het portfolio van de docent.

We maken, zeker na twee jaar in de COVID-pandemie, ruim baan voor werkplezier. Er is een vrijdagmiddagborrel, twee keer per jaar is er een personeelsavond met een buffet en een pubquiz, er is drie keer per jaar een sportinstuif in samenwerking met de LO-collega's, de fitnessruimte is vrij te gebruiken, er is een musical waar ook (oud-)collega's aan mee kunnen doen en het schooljaar sluiten we af met een personeelsuitje.

Qua formatiebeheer heeft het Comenius College de afgelopen jaren een goede ontwikkeling doorgemaakt. De verhouding lessen en taken is geoptimaliseerd en de formatie is in lijn gebracht met de leerlingaantallen. Een ambitie is een nieuw en regelluw taakbeleid. Hierbij willen we nadrukkelijk



Fotografie: Katja Effting

aansluiten bij de visie en profilering van de school en bij de principes van gedeeld leiderschap en professionaliteit. Zo stimuleren we eigenaarschap, werkplezier en creativiteit. Hiervoor zal een werkgroep worden geformeerd om het voorbereidend werk te doen waar uiteindelijk het gehele personeel bij wordt betrokken.

Het managementteam van het Comenius College is samengesteld uit de rector en zes sectorleiders. Een van deze sectorleiders start in december 2022 op een zogenaamde ontwikkelplek. Dat is een interne opleidingsplek voor docenten die zich willen oriënteren op het schoolleiderschap. In een beperkte omvang draait deze schoolleider volwaardig mee in het MT. In het MT zitten twee mannen en vijf vrouwen en een evenwichtige verdeling hiertussen is belangrijk. Er is ambitie om iemand aan te stellen voor organisatie en beheer omdat deze portefeuille nu onderbezet is en in belang toeneemt de komende jaren. Hiermee kunnen we docenten ontzorgen, zorgen voor een goede, schone en veilige werkplek en de interne organisatie efficiënter laten verlopen.





Fotografie: Katja Eiffing

## 4. Financiën en huisvesting

### 4.1 Financiën

Zoals gezegd is de formatie in balans met de leerlingaantallen. De afgelopen jaren heeft het Comenius College steeds een positieve exploitatie laten zien. Een risico op financieel vlak is de wetswijziging omtrent de vrijwillige ouderbijdrage. In schooljaar 2021-2022 konden we ca. 50% van de gemaakte kosten dekken door de baten uit de vrijwillige ouderbijdrage. De komende jaren investeren we in een goede organisatie en communicatie waarmee we verwachten de dekkingsgraad omhoog te kunnen krijgen. Hierbij maken we gebruik van Linkpay. Een herbezinning op het reis- en excursieaanbod is onvermijdelijk.

Een tweede financieel risico is de afbouw van de NPO-gelden. Wij hebben de extra baten vanuit NPO ingezet om onder andere ons mentoraat te verstevigen. Hiermee is de subsidie verweven met onze formatie. Voor schooljaar 2023-2024 zullen we keuzes moeten maken hoe we op lange termijn de kwaliteit kunnen blijven bieden voor de begeleiding van leerlingen en tegelijkertijd de extra gelden vanuit NPO kunnen afbouwen.

De samenwerking met het servicebureau verloopt goed. Vanuit P&O komt steeds meer sturingsinformatie beschikbaar en komt er een steeds duidelijker lijn in contractbeheer, begeleiding van ziekteverzuim, *on boarding* van nieuwe collega's en het standaardiseren van bedrijfsprocessen. Tevens is er vanuit de afdeling financiën ondersteuning bij het maken van de begroting met behulp van Capisci. Er is voldoende expertise beschikbaar om de komende jaren de financiën op orde te houden en de bedrijfsvoering verder te optimaliseren.

## **4.2 Huisvesting**

Het gebouw kan ca. 1500 leerlingen herbergen en dus naderen we de grens van de capaciteit. Bij gelijkblijvende aanmeldingen zullen we in 2023 en in de jaren daarna blijven groeien. De verhuizing van het servicebureau van CVO 't Gooi en daarna het verbouwen van het souterrain tot onderwijslocatie biedt intern enkele mogelijkheden. Daarnaast gaan we verder om het gebouw meer in te richten volgens onze visie. Het realiseren van zelfwerkplekken voor leerlingen is daarin de meest zichtbare. Daarnaast versterken we de unieke propositie van eigen sportvelden door deze te moderniseren en aan te laten sluiten bij de rest van de school. Een goed geoutilleerde theaterzaal en multifunctionele aula behoort ook tot de ambities. Samen met Studio ID+ en de werkgroep interieur is er een planning gemaakt en werken we stap voor stap aan de verbeteringen. Het doel is een vriendelijk gebouw waar leerlingen in een prettige omgeving kunnen leven en leren.



**Contactgegevens**

Bisonlaan 1  
1217 GH Hilversum

Postbus 153  
1200 AD Hilversum

**T** 035 62 15 751

**E** [info@comeniusnet.nl](mailto:info@comeniusnet.nl)