

vakcollege

**THAMEN**

Schoolplan

2021 - 2025



**LEREN DOOR DOEN!**

**Vakcollege Thamen**

## Inhoud

1.	Beleidsprioriteiten en strategische keuzes .....	4
1.1	Ambities centraal - visie op onderwijs en leren .....	4
1.2	Onderwijskundig beleid.....	7
1.	Doelstellingen en inhoud onderwijs.....	7
2.	Pedagogisch didactisch schoolklimaat .....	10
3.	Leerlingparticipatie.....	13
4.	Ouderparticipatie .....	14
1.3	Begeleiding van leerlingen .....	15
1.	Kwaliteitscyclus samenwerkingsverband en schoolondersteuningsplan .....	15
2.	Kwaliteitsverbetering handelen in de klas .....	16
3.	Evaluatie en herschrijven protocollen.....	17
4.	Zorgstructuur.....	18
5.	Het professionele gesprek.....	19
1.4	Kwaliteitsbeleid .....	20
1.	Eigen aspecten van onderwijskwaliteit .....	20
2.	Basiskwaliteit en stelsel van kwaliteitsbewaking.....	21
3.	Maatregelen gericht op onderhoud bekwaamheid medewerkers .....	22
1.5	HR beleid .....	23
1.	Professionele cultuur.....	23
2.	Professionalisering & ontwikkeling .....	24
3.	Binden & Boeien.....	27
1.6	Organisatiebeleid .....	30
1.	Gedeeld leiderschap.....	30
2.	Huisvesting .....	31
3.	Communicatie .....	32
2.	Financiële begroting en meerjarenraming .....	34
2.1	Beleid aanvaarding materiele bijdragen, niet zijn de ouderbijdragen of verwijzing naar document .....	34
2.2	Exploitatiebegroting en meerjarenraming .....	34
2.3	Meerjaren investeringsbegroting.....	35
2.4	Formatieplanning in fte.....	35

# 1. Beleidsprioriteiten en strategische keuzes

## 1.1 Ambities centraal - visie op onderwijs en leren

Stichting IRIS heeft met een voorhoedeteam bestaande uit docenten en onderwijsondersteunend personeel van de zeven scholen een nieuw meerjarenplan gemaakt voor de periode 2021 tot 2025. Daarnaast zijn er ook veel klankbordgesprekken geweest met onze andere stakeholders: leerlingen en ouders en vakexperts. Hieruit is het strategische stuk 'Motivatie om te leren' voortgekomen. Daarin staan de pijlers volgende pijlers centraal:

1. motivatie om te leren
2. de organisatie van ons onderwijs
3. leiderschap
4. kansengelijkheid

Voor het hele strategisch meerjarenplan 2021-2025 van Stichting IRIS klik [hier](#). Per school binnen IRIS verschilt het per pijler hoe ver we daarin zijn en wat daarvan al terug te zien is in de onderwijsvisie.

Ook op Vakcollege Thamen was het tijd om gedurende schooljaar '21-'22 onze visie op onderwijs en leren te herijken. Hierbij hebben wij bovenstaande pijlers als uitgangspunt genomen. Met input uit diverse geledingen, is daar onderstaande visie 'Leren door doen, ontwikkelen met elkaar' uit gekomen. Deze visie wordt op verschillende punten in het meerjarenplan verder uitgewerkt.

### ONDERWIJSVISIE VAKCOLLEGE THAMEN

---

“Leren door doen, ontwikkelen met elkaar”

Op Vakcollege Thamen leer je door doen en ontwikkel je met elkaar. Dit willen we bereiken door leerlingen te stimuleren in hun leerproces, te leren ontdekken wie ze zijn en wat ze kunnen (worden).

De taak van Vakcollege Thamen is om uit te blinken in de pijlers **pedagogisch klimaat** en **organisatie van het onderwijs**.

Met deze punten willen wij als Vakcollege Thamen gevolg geven aan onze visie:

#### **Pedagogisch klimaat**

Een sterk pedagogisch klimaat bestaat uit voorwaarden om goed te kunnen leren. Op Thamen hechten we veel waarde aan een veilig pedagogisch klimaat.

We hebben oog voor de individuele leerbehoefte van iedere leerling in de vorm van 'gekaderde vrijheid'. Daarom bieden wij structuur en duidelijke regels, maar ook vrijheid en verantwoordelijkheid. Want, tegelijkertijd weten we: geen leerling is hetzelfde.

*Dit proberen wij zo goed mogelijk te realiseren door middel van:*

- Differentiatie  
*Door zoveel mogelijk te differentiëren sluiten we aan bij wat je kunt en waarin je je verder kunt ontwikkelen*
- Het uitdagen van leerlingen  
*We dagen je uit te ontdekken wat je kan door het brede onderwijsaanbod (themaklassen, keuze- en profieldelen) in een uitdagende omgeving: ons Skills Lab*
- Het bieden van gelijke kansen  
*We geven zoveel mogelijk onderwijs op maat. Zo kom je door de kansklassen op het niveau dat bij je past*
- Het helpen ontwikkelen van zelfredzaamheid  
*Bij het zelfstandig worden hoort goede begeleiding bij het maken van de juiste keuzes die passen bij je eigen ontwikkeling, voor de rest van het leven en voor de studie.*
- Het geven van persoonlijke aandacht  
*Door de uitgebreide zorgstructuur, docenten die je goed kennen en onze leerling coördinatoren die in de buurt zijn als het nodig is willen wij je goed leren kennen en ondersteunen waar nodig.*

### **De organisatie van het onderwijs**

Vakcollege Thamen haalt de buitenwereld naar binnen en geeft hiermee het onderwijs betekenis. Dat doen wij van het eerste tot en met het laatste leerjaar, bij zowel de theoretische als de praktische vakken én op alle niveaus.

*Dit realiseren wij door middel van:*

- Het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn tussen niveaus en leerjaren  
*De leerlijnen die wij gebruiken per vak en de methodische opbouw daarvan, loopt door over alle leerjaren en niveaus. Wij proberen om elke leerling elk jaar uit te dagen in nieuwe ervaringen die doorlopen uit de voorgaande jaren. Zo kunnen leerlingen geleerde vaardigheden gebruiken en eigen maken in alle leerjaren.*
- Het samenwerken met de beroepspraktijk  
*We proberen de beroepspraktijk naar de school te halen. Projecten en het lopen van stages zijn een belangrijk onderdeel van ons onderwijs. Leerlingen leren hierdoor hoe de praktijk van hun interesse is en zien vooral de overeenkomsten tussen verschillende vakken.*
- Het integreren van formatief lesgeven en evalueren  
*Formatief lesgeven houdt in dat leerlingen hun eigen doelstellingen maken en zich dus ontwikkelen op wat zij, binnen de gestelde kader, zelf willen verbeteren. Leerlingen worden eigenaar van hun eigen leerproces voor dat vak.*
- Het investeren in persoonlijk contact tussen leerlingen en medewerker  
*Binnen de organisatie hebben wij leerlingcoördinatoren per leerjaar. Hiermee zorgen we voor nauw contact tussen docent en leerling. Leerlingen hebben een aanspreekpunt met dilemma's en de coördinatoren kunnen deze snel oplossen en zorgen dat de leerlingen gehoord en eventueel aangesproken worden op een constructieve manier.*

- Het vroegtijdig ontwikkelen van ICT-vaardigheden  
*Wij maken ons sterk voor het ontwikkelen van ICT- vaardigheden. Ons onderwijs is ingericht met het gebruik van een eigen laptop. Daarnaast zijn er KWT- uren ingericht om de leerlingen op een goede manier vaardig te maken met een laptop. Hier leren zij het functionele gebruik van ICT waarmee zij na hun schooltijd profijt van hebben.*
- Het intensief samenwerken met ouders en leerlingen  
*Elke periode hebben wij driehoeksgesprekken met ouder(s), leerling en mentor. Hierin bespreken we de voortgang, eventuele dilemma's, plan van aanpak, interesses en leeropbrengsten van leerlingen. Dit heeft als doel dat de ouders betrokken en op de hoogte is en blijft van de ontwikkeling van hun kind op school.*
- Het faciliteren van een uitgebreide zorgstructuur en ondersteuning  
*Vakcollege Thamen heeft een uitgebreide zorgstructuur met onderling korte lijnen. Er zijn twee zorgcoördinatoren, een eigen orthopedagoog, twee begeleiders passend onderwijs en een trajectvoorziening. In de trajectvoorziening krijgen leerlingen ondersteuning bij hun schoolwerk en het naar school gaan waar dat de mentorzorg overstijgt en er een extra arrangement nodig is om in het regulier onderwijs te kunnen blijven. De begeleider passend onderwijs ondersteunt tevens onze docenten bij het lesgeven aan leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte.*

## 1.2 Onderwijskundig beleid

		Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
prioriteit 1		<b>Doelstellingen en inhoud onderwijs</b>				
subprioriteit	1	Vakcollege	2	2	2	3
	2	LOB	1	2	2	3
	3	STO	2	2	2	2
	4	Achterstanden	2	2	3	3
	5	Doorlopende leerlijn (PTO/PTA)	2	2	2	3
	6	Burgerschapsonderwijs	2	3	3	3
	7	Blended learning	2	2	2	3
prioriteit 2		<b>Pedagogisch didactisch klimaat</b>				
subprioriteit	1	Pedagogisch differentiëren	2	2	2	2
	2	Didactisch differentiëren	1	2	2	2
	3	Schoolklimaat	2	3	3	3
prioriteit 3		<b>Leerlingparticipatie</b>				
subprioriteit	1	MR	2	2	2	3
	2	Leerlingenpanel	1	1	2	2
	3	Juniormentoraat	2	3	3	3
prioriteit 4		<b>Ouderparticipatie</b>				
subprioriteit	1	MR	2	2	2	3
	2	Oudervereniging	2	2	3	3
	3	Ouderklankbord	1	1	2	2

1=voorbereiding  
2=implementatie  
3=borgen

### 1. Doelstellingen en inhoud onderwijs

#### Vakcollege

Wij willen het eigen vakprogramma verbeteren, innoveren en borgen op Vakcollege Thamen. We gaan daarbij op zoek naar integratie van avo vakken en het vakcollege. Deze integratie proberen we vorm te geven door vakgroepen vakoverstijgend te laten werken en aan te laten sluiten bij ons motto: leren door doen! Daarnaast willen we de doorlopende leerlijn verbeteren en de aansluiting tussen onder- en bovenbouw borgen.

In leerjaar 1 volgen alle leerlingen (basis, kader en mavo) het algemeen vormend onderwijs van het vakcollege. Wat maakt dat leerlingen vier uur techniek en vier uur mens en dienstverlening krijgen.

In leerjaar 2 maken de leerlingen in de basis- en kaderklassen al een keus in een richting: techniek of mens en dienstverlening. De leerlingen van de basis- en kaderklassen krijgen zes uur onderwijs binnen de gekozen richting. De mavoleerlingen krijgen in leerjaar 2 Technologie en Toepassing (T&T) voor drie uur per week. We zullen het inhoudelijke lesprogramma evalueren en verbeteren waar nodig.

In de bovenbouw kiezen leerlingen uit de basis- en kaderklassen voor een profiel. Dit profiel versterken we de komende jaren door drie van de vier keuzedelen verplicht binnen het profiel te stellen. Daarnaast willen we gedifferentieerd examineren binnen de profielen. Bij D&P examineert m.i.v. schooljaar '21-'22 in klas 3, omdat de keuzedelen niet ondersteunend zijn aan de profieldelen. Dit geldt niet voor de technische profielen (PI&E, M&T en BWI), daar zijn de keuzedelen wel versterkend voor het centrale examen wat maakt dat we deze in klas 4 examineren. Door de verplichte keuzedelen kunnen we een nauwe samenwerking met het Nova College aangaan. In samenwerking met het Nova zorgen we voor tijdwinst bij deze keuzedelen als leerlingen zich inschrijven voor een bepaalde opleiding.

De mavoleerlingen stromen in de bovenbouw automatisch door binnen T&T. Dit vak zal vier uur per week aangeboden worden. We doen mee als pilotschool en ontwikkelen samen met andere scholen en het SLO mee aan het examenprogramma van T&T. De komende jaren zal dit vak veel in ontwikkeling zijn, zal er een lokaal gerealiseerd moeten worden en zullen docenten geschoold moeten worden. De mavoafdeling zetten we binnen het Vakcollege Thamen neer als een stevige mavo. Dat wil zeggen dat alle mavoleerlingen in klas 4 verplicht 7 vakken zullen volgen, waar T&T (praktijkvak) er minimaal één is. Hiermee borgen we de doorstroom naar de havo en naar het mbo.

## **LOB**

LOB is geïntegreerd in de vakcollege-lesuren: Mens & Dienstverlening, techniek en technologie en toepassing. Er ligt een belangrijke taak bij de mentor tijdens het keuzeprocés van de leerlingen. De mentor voert het LOB gesprek met de leerling en vormt het lijntje met thuis. Tijdens de rapportgesprekken en de mentorlessen wordt er aandacht besteed aan het keuzeprocés van de leerlingen. Daarnaast zijn er in zowel de onder- als bovenbouw buitenschoolse activiteiten georganiseerd in het kader van LOB; de techniek driedaagse, VMBO On Stage, gastlessen en bedrijfsbezoeken.

Er is onder andere gestart met het verwerken van producten en reflecties in het digitale portfolio. Deze ontwikkeling dient de komende jaren versterkt te worden en zal worden ondersteund met scholing voor decanen en mentoren. Door middel van uitbreiding van het netwerk van de LOB coördinatoren en intensievere samenwerking met MBO scholen uit de regio werkt Vakcollege Thamen aan kansgelijkheid en adequate doorstroommogelijkheden. Dit wordt gedaan door een warme overdracht: dit initiatief zorgt voor een soepele doorstroom. Leerlingen kunnen leerwinst behalen als zij op het VMBO reeds onderdelen van het MBO programma hebben afgerond. De warme overdracht zorgt er ook voor dat leerlingen al hebben kennis gemaakt met hun toekomstige school en mentor, waardoor de drempel in de overstap lager wordt.

Met een loopbaanoriëntatie programma zorgen we dat leerlingen op een niveau eindigen dat past bij hun capaciteiten. Hiermee laten we zien wat er allemaal mogelijk en realiseerbaar is.

## **STO**

Binnen het STO liggen een aantal plannen klaar. Deze staan uitgebreid beschreven in de regioplannen. Voor Vakcollege Thamen ligt de focus op het verder opzetten van Bouw, Wonen & Interieur, zodat het onderwijsprogramma voor leerjaar 3 in schooljaar 2021-2022



volledig kan gaan draaien. Daarnaast zullen ook PIE en M&T verder ontwikkeld en geüpdatet worden met betrekking tot het curriculum.

De komende jaren zal er veel aandacht besteed worden aan het ontwikkelen van het technisch onderwijs (prio 2, sub 2) in de regio waarbij de samenwerking met omliggende PO scholen, VMBO scholen, MBO scholen en het bedrijfsleven nader versterkt zal worden.

### **Achterstanden**

In het kader van NT-2 wordt er samen gewerkt met de overige VO scholen binnen het samenwerkingsverband. De inhoud van de aanpak bestaat uit vier trajecten. Ieder traject heeft zo zijn eigen planning en aandachtspunten. De trajecten zijn: professionalisering, NT-2 lessen, buddy en afstemming en organisatie op de eigen school. Zie ook hoofdstuk 1.3 prioriteit 6.

Eventuele overige aandachtspunten in de ontwikkeling van leerlingen worden gemonitord middels de cito volgoetsen. Mede hierdoor krijgen leerlingen inzicht in hun leervorderingen. Leerlingen kunnen zich opgeven voor keuzewerktijd uren (KWT). Deze zijn beschikbaar voor Nederlands, Engels, wiskunde, ICT en huiswerk. Deze aanpak wordt de komende jaren door ontwikkeld naar de bovenbouw. Leerlingen kunnen zich inschrijven voor de volgende vakken: Nederlands, Engels, wiskunde, economie, natuur- en scheikunde en maatschappijleer.

Naast deze structurele lessen zullen er een aantal maatwerkprogramma's georganiseerd worden ter voorbereiding op SE's en CSE's. Bijvoorbeeld; SE training in het weekend of examentraining tijdens schoolvakanties.

Om leerlingen de kans te bieden zich optimaal te ontwikkelen is er aandacht voor schoolse vaardigheden. Lessen van Tumult zullen o.a. tijdens de mentorlessen vaardigheden versterken zoals leren leren en plannen en organiseren.

Vanwege de coronacrisis zal Vakcollege Thamen net als andere onderwijsinstellingen gebruik maken van de beschikbaar gestelde NPO gelden. De achterstanden zijn in kaart gebracht door een interne werkgroep en op basis daarvan ingezet voor verschillende interventies. Deze zijn gericht op cognitieve en emotionele achterstanden. Denk hierbij aan kleinere klassen, extra uren mentoraat, opgehoogd aantal kwt-uren waar de lees- en rekenachterstanden worden aangepakt.

### **Doorlopende leerlijn (PTA/ PTO)**

In de onderbouw wordt er gewerkt met een PTO en in de bovenbouw met het PTA. De werkgroep toetsbeleid concentreert zich op een doorlopende lijn en het creëren van eenduidigheid in de regels en afspraken binnen de school.

De kerndoelen en eindtermen zijn uitgangspunt alsmede het minimaliseren van de toetsdruk en het optimaliseren van de organisatie rondom toetsing. Iedere vakgroep schrijft jaarlijks een PTA, deze PTA's worden jaarlijks geëvalueerd en aangepast indien nodig.

### **Burgerschapsonderwijs**

Vakcollege Thamen investeert actief in leerlingen om ze als maatschappelijke burger te vormen. Dit doet de school o.a. door een werkdag waarbij de opbrengsten naar een goed doel gaan dat jaarlijks opnieuw bepaald wordt. Thamen heeft een GSA-groep (Gender & Sexuality Alliance) die zich richt op ontwikkeling en tolerantie voor iedere geaardheid. Er

komt een leerlingenpanel zodat leerlingen actief mee kunnen denken over belangrijke onderwerpen voor de school. En jaarlijks is er een projectdag waarbij aandacht wordt besteed aan onderwerpen zoals seksuele diversiteit, lichamelijke beperkingen, discriminatie, geloof en de grondwet. Er is een document geschreven waarbij het burgerschapsonderwijs op Vakcollege Thamen volledig is weergegeven. Klik [hier](#) voor het document.

### **Blended Learning**

Vakcollege Thamen wil modern onderwijs verzorgen door middel van blended learning. Iedere vakgroep heeft als uitgangspunt gekregen om lessen te ontwikkelen waarbij er zeker 40% gebruik wordt gemaakt van digitaal onderwijs. Om dit voor elkaar te krijgen is in schooljaar '19-'20 besloten om Bring Your Own Device (BYOD) gefaseerd te starten. Hierdoor zal iedere leerling in '22-'23 beschikken over een eigen device en kunnen de lessen ontwikkeld worden naar het standpunt van blended learning. In de lessen worden de 21e eeuwse vaardigheden van de leerlingen gestimuleerd om beter door te kunnen stromen naar het vervolgonderwijs (zie ook onderwijsvisie Vakcollege Thamen in 1.1).

## **2. Pedagogisch didactisch schoolklimaat**

Binnen het Vakcollege Thamen maken we gebruik van 'de 6 rollen van de docent' als basis voor een goede les.

### **Pedagogisch differentiëren**

Op Vakcollege Thamen zijn wij ervan overtuigd dat onze leerlingen tot leren komen door de relatie die ze hebben met de docenten en de onderwijsondersteuners. Het pedagogische handelen van alle medewerkers op school is daarmee de kernwaarde van onderwijs. Om dit te versterken investeren wij voortdurend in de bewustwording rondom pedagogisch handelen. Tijdens bijeenkomsten rondom pedagogisch tact worden collega's geschoold in verschillende pedagogische handelingen. Iedere collega kan bij iedere bijeenkomst weer instromen, wat de toegankelijkheid aantrekkelijk en actueel houdt. Daarnaast worden ze begeleid door een specialist en worden er levensechte casussen van directe collega's besproken. Collega's kunnen tijdens deze intervisievorm directe steun en hulp bij elkaar vinden.

We willen het pedagogische repertoire vergroten bij collega's om het schoolklimaat te versterken. Er moeten de komende jaren minder lesverwijderingen plaats vinden door deze aandacht. We vinden het belangrijk dat leerlingen in de klas zitten en het onderwijs volgen en dat er geen uitsluitingen plaatsvinden (kansrijk onderwijs). Dat maakt ook dat er gekeken is naar een nieuwe vorm van de uitstuurkaart, deze wordt omgezet naar een reflectiekaart. Voordat dit ingezet kan worden is duidelijk welke interventies een docent kan inzetten (escalatieladder) om uit sturen te voorkomen.

### **Didactisch differentiëren**

Wij willen graag dat een docent differentiërend lesgeeft. We streven naar docenten die door middel van (activerende) werkvormen goed kunnen inspelen op de behoeften van de leerling. De docent weet waar de behoefte van de leerling zit en speelt in op deze behoefte door individuele ondersteuning en extra oefenmogelijkheden maar ook door het aanbieden van verrijkingsstof of andere uitdagingen.

Om leerlingen inzicht te geven in het eigen leren wordt er gewerkt met formatief evalueren. Vakgroepen als mens en dienstverlening, techniek, lichamelijke opvoeding en beeldende

vorming doen ervaring op met deze manier van werken. De vakgroepen zien formatief handelen als meerwaarde in de didactische ontwikkeling van leerlingen. Dit maakt formatief evalueren een onderdeel van het summatieve toetsbeleid.

### **Schoolklimaat**

Op Vakcollege Thamen vinden er elke dag duizenden interacties tussen docenten, leerlingen en ouders plaats om onze leerlingen te laten groeien. Alle medewerkers proberen deze interacties zo goed mogelijk te laten verlopen. Toch zijn er grote verschillen in de aard en de effecten van ons gedrag. Leerlingen kunnen soms gebrek aan duidelijkheid (en daardoor veiligheid) ervaren. Ook weten leerlingen niet altijd hoe ze op een goede manier kunnen werken aan hun persoonlijke groei. Daarbij is een grote rol voor onze medewerkers weggelegd (zoals ook al eerder in de dit hoofdstuk beschreven bij pedagogisch differentiëren) en zijn leerlingen gebaat bij gekaderde vrijheid: duidelijk weten waar ze aan toe zijn, maar daarbij wel zoveel mogelijk vrijheid ervaren en krijgen dat leerlingen zelf verantwoordelijkheid kunnen nemen (prio 2, sub 3).

De afgelopen jaren zijn er veel gesprekken gevoerd binnen het team over regels en afspraken en over wat wel en wat niet geldt of gehanteerd wordt. Begin schooljaar '20-'21 hebben wij met het hele team een studiedag gehad waarop we hier wederom het gesprek over hebben gevoerd. Daaruit is een werkgroep voortgekomen die de huidige regels en afspraken heeft getoetst bij collega's, leerlingen en ouders. De uitkomsten lagen allemaal in lijn met elkaar.

Al deze feedback is meegenomen en besproken door de werkgroep met zoveel mogelijk betrokkenen. Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in het herijken van onze drie V's. Met als uitgangspunt dat de regels in het belang van de leerling zijn en kort maar krachtig:

## De 3 V's

### ————— VEILIGHEID —————

- In het lokaal leer je, in de gang passeer je en in de aula en op het schoolplein chill je.
- Onder geen enkele omstandigheid is fysiek geweld toegestaan in en om de school.
- Leerlingen mogen van het schoolterrein af  
(NB: ouders dienen hier afspraken over te maken met hun kind).
- Eten en drinken is toegestaan in de aula en op het schoolplein.
- Fouten maken mag, want daar kan je van leren!

### ————— VERTROUWEN —————

- Los een probleem op door het te bespreken.
- We behandelen elkaar met respect: buiten de school, binnen de school en op sociale media. (Wat vertrouwelijk is moet vertrouwelijk blijven en we gaan goed om met elkaars eigendommen).
- We houden gezamenlijk de school schoon.
- Op Vakcollege Thamen wordt er niet gepest.

### ————— VERANTWOORDELIJKHEID —————

- In overleg met de docent kan de telefoon voor schoolopdrachten gebruikt worden. Verder zit de telefoon in de telefoentas of heb je die niet bij je.
- Kauwgom wordt niet gebruikt in de school.
- In het klaslokaal dragen we geen jas.
- Iedereen neemt zijn de verantwoordelijkheid over zijn eigen leerproces en werkhouding (v.b.: je komt op tijd en hebt je spullen en huiswerk op orde)

De komende jaren willen wij ons er op richten dat de drie V's weer door alle collega's worden toegepast en uitgedragen. Hoe dit gaat gebeuren, wordt in kaart gebracht door de werkgroep Regels&Afspraken.

### 3. Leerlingparticipatie

#### **MR**

Op Vakcollege Thamen hebben we een medezeggenschapsraad (prio 3, sub 1). Deze raad komt ongeveer vijf keer per jaar bijeen om mee te denken over het schoolbeleid. Denk hierbij aan onderwerpen als overgangsnormen, het nieuwe vakcollege, vernieuwingen aan het schoolgebouw, schoolveiligheid, enzovoort. We zien dat deze vorm van inspraak ver van leerlingen af staat. Omdat Thamen het belangrijk vindt om de input van onze leerlingen te vergroten en met hen in gesprek te zijn, gaan we komend schooljaar ('21-'22) starten met een leerlingenpanel.

#### **Leerlingenpanel**

Vanuit onze visie op burgerschapsvorming en zelfredzaamheid stimuleren we leerlingen hun mening te geven, verantwoordelijkheid te nemen en eigenaarschap te vergroten. Dit doen we in de lessen (zie burgerschap) maar ook in de schoolorganisatie. Met ingang van schooljaar '21-'22 zal er een leerlingenpanel (prio 3, sub 2) op Vakcollege Thamen starten. Hiermee organiseren we de inspraak van leerlingen informeler en hopen we op die manier dat voor leerlingen medezeggenschap op school levendiger en relevanter wordt. In het leerlingenpanel zit ook een leerlinggeleding van de MR. Het leerlingenpanel komt 1x per maand samen en bereiden onder leiding van een docent hun gesprek met de directie voor. Naar aanleiding daarvan worden er ook nog schoolbrede klankbordmomenten georganiseerd voor de leerlingen.

#### **Juniormentoraat**

Sinds 2010 hebben wij juniormentoren (prio 3, sub 3) op Vakcollege Thamen. In de loop der jaren is de vorm ondertussen al een aantal keer ietwat gewijzigd. Momenteel zijn leerlingen uit klas 4 gekoppeld aan leerlingen uit klas 1. Juniormentoren begeleiden de eersteklassers bij o.a. educatieve activiteiten, mentorles en de introductieweek. Het afgelopen jaar (corona) hebben de juniormentoren een beperkte rol gehad, doordat leerlingen veel minder fysiek op school aanwezig konden zijn. In schooljaar '21-'22 hopen we dat hier geen sprake meer van is en dat we het juniormentoraat weer volledig op kunnen starten. Als dat weer op gang is, willen we gaan kijken naar de mogelijkheden om het juniormentoraat door te laten lopen in leerjaar 2. Klas 1 zal dan gekoppeld worden aan leerjaar 3 en klas 2 aan leerjaar 4. Daarbij zullen de juniormentoren meer optreden als coach en de leerlingen in klas 2 bijstaan bij hun vakkenpakketkeuze. De vierdejaars weten dan namelijk alles over wat de leerlingen te wachten staat!

#### 4. Ouderparticipatie

##### **MR**

Ook ouders nemen deel aan de medezeggenschapsraad. Deze vergaderingen hebben voor een deel een formeel karakter (instemming- en adviesrecht), maar daarnaast is het ook een uitwisseling tussen school, ouders en leerlingen over ervaringen vanuit de verschillende oogpunten. Een deel van de oudergeleding van de MR is ook onderdeel van (het actieve deel van) de oudervereniging.

##### **Oudervereniging**

Alle ouders zijn automatisch lid van de oudervereniging. Het actieve deel van de oudervereniging bestaat uit ongeveer vijftien leden, waaronder een voorzitter, secretaris, penningmeester en overige leden. De oudervereniging (prio 4, sub 2) assisteert tijdens diverse externe activiteiten zoals sportdagen, ouderavonden, Open Huis, schoolprojecten en diploma-uitreikingen. Enkele ouders uit de oudervereniging zijn lid van de oudergeleding van de MR. De oudervereniging organiseert één keer per jaar een algemene ledenvergadering waar alle ouders welkom zijn. Elk jaar organiseert de oudervereniging een speciale thema-avond. De oudervereniging heeft het afgelopen jaar ('20-'21) door corona een minder grote rol gehad, omdat heel veel van bovengenoemde bijeenkomsten niet of online plaatsvonden. De komende jaren willen we de rol van de oudervereniging weer versterken door de organisatie en begeleiding van de deze activiteiten weer op te laten pakken door hen en daar waar mogelijk, uit te breiden. Dit willen we onder andere doen door i.s.m. de oudervereniging en oudergeleding van de MR meer voorlichting te organiseren rondom bijvoorbeeld alcohol- en drugsmisbruik van leerlingen. Leerlingen worden al voorgelicht op school, maar de rol van ouders is hierin ook van cruciaal belang.

##### **Ouderklankbord**

Vakcollege Thamen is volop in ontwikkeling en hecht naast de input van collega's en leerlingen, ook veel waarde aan de input van ouders. Daarom starten wij in schooljaar '21-'22 met het organiseren van ouderklankbordmomenten (prio 4, sub 3) over verschillende onderwerpen, onder meer gericht op de uitkomsten van de tevredenheidsenquêtes. Uiteraard halen wij ook veel informatie uit de tevredenheidsenquêtes, maar met het face-to-face gesprek krijg je vaak andere belangrijke informatie binnen. We zullen de ervaringen van andere IRIS scholen met klankbordgroepen hierbij gebruiken. Er is afgesproken dat de oudergeleding van de MR en de oudervereniging hier ook een rol in gaat spelen.

### 1.3 Begeleiding van leerlingen

		Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
prioriteit 1		<b>Kwaliteitscyclus SWV en SOP</b>	2	3	3	3
prioriteit 2		<b>Kwaliteitsverbetering handelen in de klas</b>				
subprioriteit	1	Ondersteuning in de klas	1	2	3	3
	2	Samenwerking OPLIS	1	2	2	3
prioriteit 3		<b>Evaluatie en herschrijven protocollen</b>				
subprioriteit	1	Anti-pestprotocol	2	3	3	3
	2	Gezonde school	2	2	2	2
	3	Overige protocollen updaten	2	3	3	3
prioriteit 4		<b>Zorgstructuur</b>				
subprioriteit	1	Samenwerking zorgteam	2	3	3	3
	2	Sociale kaart en routing intern	2	3	3	3
	3	Samenwerking en vindbaarheid externen	2	3	3	3
prioriteit 5		<b>Het professionele gesprek</b>				
subprioriteit	1	Leerlingbesprekingen	2	2	3	3
	2	Driehoeksgesprekken	2	3	3	3
prioriteit 6		<b>NT2-beleid</b>	2	2	2	3

1=voorbereiding  
2=implementatie  
3=borgen

#### 1. Kwaliteitscyclus samenwerkingsverband en schoolondersteuningsplan

Vakcollege Thamen wil zich er in het kader van passend onderwijs op richten haar personeel te professionaliseren in het planmatig omgaan met leerlingen met ondersteuningsvragen op het vlak van leren en gedrag in en om de lessituatie.

In ons schoolondersteuningsplan (SOP) hebben we onze visie vastgelegd en nader uitgewerkt. Klik [hier](#) voor het SOP. Het kader waarbinnen wij werken in de leerlingenzorg op Thamen is het schoolmodel waar het samenwerkingsverband Amstelland en de Meerlanden voor gekozen heeft. Zij verwoordt dit als volgt:

*Passend onderwijs realiseren we in de eerste plaats op school. Met geld, ervaring en kennis ondersteunt SWVAM de scholen. Professionalisering van docenten en docententeams vinden we belangrijk. Zo helpen we docenten bij het werken met leerlingen die een specifieke ondersteuningsbehoefte hebben. Welke ondersteuning nodig is, wordt in de school bepaald. Dat gebeurt in overleg met de leerling en ouders.*

De vier strategische pijlers uit 'Motivatie om te leren' van IRIS voor 2021-2025 sluiten samen met het schoolmodel van het samenwerkingsverband goed aan bij de ambities die de school heeft voor de begeleiding van onze leerlingen. Sinds de start van het schooljaar 2020-2021 is de organisatie van onze school en de zorgstructuur aangepast. Gedeeld leiderschap en de behoefte aan meer slagvaardigheid in het zorgteam lagen hieraan ten grondslag.

Met het verder verbeteren van handelingsgericht werken en passend handelen in de klas binnen het vakcollege hopen wij dat als neveneffect de motivatie om te leren bij onze leerlingen zal toenemen.

Naast de organisatie vinden wij het professioneel handelen met de leerlingen van groot belang. De leerling heeft recht op onderwijs dat passend is en gelijke kansen biedt. Specifiek mag in het kader van gelijke kansen hier de pilot voor NT2 genoemd worden.

Motivatie om te leren blijft een voortdurende uitdaging in het voortgezet onderwijs.

In onze leerlingbesprekingen en het bespreken van de resultaten zullen we dit aspect steeds meenemen bij het zoeken naar oplossingen voor leerlingen die vastlopen of niet op niveau presteren. Doelen als het verwerven van het vignet Gezonde school in samenwerking met de GGD, het aanpassen van het pestprotocol passen ook bij de ontwikkelingen in de samenleving.

Vorig schooljaar namen we deel aan een pilot van het samenwerkingsverband om het School ondersteuningsplan (SOP) te herschrijven (prio 1) middels een digitale vragenlijst en verwerkingsprogramma. In de komende jaren zal deze vragenlijst worden aangepast zodat we jaarlijks een goed en up to date SOP kunnen publiceren. Voor ouders en collega's zijn er een leraarposter en een ouderfolder met een overzicht van ons aanbod te genereren uit het gebruikte digitale instrument. Deze geven kort en overzichtelijk aan hoe wij passend onderwijs realiseren. In 2021-2022 zullen wij deze documenten op de website publiceren. De kwaliteitscyclus die het SWV hanteert bestaat uit een aantal doelen die wij als school stellen elk jaar en die wij verantwoorden in de voor- en najaarsronde. Tevens verantwoorden wij in de najaarsronde de gelden die ons zijn toegekend in een door het SWV verstrekt format. In het schooljaar 2021-2022 zal het format worden vernieuwd en verder worden ontwikkeld in het vervolg van de pilot met het samenwerkingsverband. Hierdoor zullen de komende jaren het verantwoorden van de gestelde doelen en het verantwoorden van ter beschikking gestelde financiële middelen op een eenvoudiger wijze kunnen worden gedaan.

## 2. Kwaliteitsverbetering handelen in de klas

Een belangrijk speerpunt is het verbeteren van het handelen in de klas. Sinds passend onderwijs is dit een terugkerend vraagstuk. De docenten voelen zich soms handelingsverlegen omdat de zorg en advisering merendeel buiten de klas plaatsvindt en de handelingsadviezen van buiten het lokaal geschreven worden en het niet altijd lukt om deze in de les vorm te geven. De trajectvoorziening biedt een deel van de oplossing voor de leerlingen maar blijvend is de wens om meer te ondersteunen aan de basis in het klaslokaal, naast de leerling of naast de docent door observaties, coaching en nabesprekingen.

### **Ondersteuning in de klas**

Met de aanstelling van de tweede begeleider passend onderwijs (BPO-2) zal de ondersteuning meer in de klas kunnen komen. Na het inventariseren van de behoeften en vraag vanuit de docenten en mentoren zal de BPO-2 aan de slag gaan en na een evaluatie en bijstelling van de doelen waaraan de BPO-er werkt willen wij oogsten dat de docenten zich capabeler voelen voor de klas en beter kunnen werken met de leerlingen die een specifieke ondersteuningsbehoefte hebben (prio 2, sub 1). Een goede taakbeschrijving en routing zal deel uitmaken van het inbedden van deze nieuwe functie in de organisatie.



## **Samenwerking OPLIS**

Binnen de school wordt door OPLIS ook begeleid in het vormgeven en differentiëren in een les om tegemoet te komen aan de verschillende ondersteuningsbehoeften (prio2, sub 2). De cursus coaching op de 6 rollen van de docent heeft het zorgteam en het OPLIS team daarvan doordrongen. De komende jaren willen wij met regelmaat aandacht hebben waar onze werkgebieden elkaar overlappen.

Tevens zal de BPO-2 een goede afspraak moeten maken als er lessen worden geobserveerd van docenten in opleiding of onder begeleiding. Vanuit de zorg vindt in ieder geval elk jaar een voorlichting over de zorgstructuur, passend onderwijs, ondersteuningsbehoeften en handelingsgericht werken plaats voor startende docenten en LIO-ers. Dit zullen we de komende jaren blijven doen en evalueren met het OPLIS team.

### **3. Evaluatie en herschrijven protocollen**

Ten behoeve van het efficiënt functioneren van de leerlingbegeleiding willen wij binnen twee schooljaren de vindbaarheid en inhoud van documenten en protocollen op orde hebben (communicatie). Vervolgens is het van belang dat de protocollen up to date gehouden worden.

#### **Anti-pestprotocol**

In 2020-2021 is het gedateerd geraakte anti-pestprotocol herschreven (prio 3, sub 1). Wij onderscheiden curatief en preventief handelen binnen en buiten de klas. Op beide vlakken is zeker iets te winnen op onze school omdat er nu veel eigen goedbedoeld eigen handelen door de mentoren is maar ook doordat de rol van de leco's nog niet verwerkt is in het anti-pestbeleid. In het preventieve kader willen we meer aandacht geven aan het groepsproces in de klassen en zal er ook op andere manieren in de school, bijvoorbeeld tijdens de anti-pestweek aandacht gevraagd worden voor het probleem van pesten. Nadat we hier in 2021 een start mee maken zullen we in het najaar van 2022 een evaluatie doen om het protocol bij te stellen en de werkbaarheid te onderzoeken. Ons doel is dat we leerlingen, ouders en mentoren zich door helderheid in handelen gesteund voelen en dat de verwachtingen ten aanzien van het handelen helder zijn.

#### **Gezonde school**

In samenwerking met de GGD werken we toe naar een vignet voor de gezonde school (prio 3, sub 2). De planning daarvan wordt begeleid door een adviseur van de GGD. De opzet is dat er gekeken wordt naar activiteiten binnen en buiten de lessen die de nadruk leggen op het gekozen gebied en dat dit voor langere termijn wordt geborgd in het curriculum en het schoolbeleid.

#### **Overige protocollen**

In het vorige schooljaar is er een overzicht gemaakt van de protocollen die de zorg raken en waarvan al een tijd geen update meer gedaan is (prio 3, sub 3).

Het gaat hier om de volgende protocollen: pestprotocol (zie boven) kaderplan trajectvoorziening, medicijnverstrekking en medisch handelen, rouw en sterfte, dyslexie, dyscalculie, NT2, verzuim en thuiszitters, handelingsgericht werken en leerlingbesprekingen, time-out, veiligheidsbeleid (onderdeel zorg daarin).

Voor deze protocollen geldt dat deze na het herschrijven jaarlijks in het voorjaar worden getoetst en doorgenomen op werkbaarheid en actualiteit. Dit doen wij met de betrokkenen voor het betreffende beleidsonderdeel onder leiding van de zorgcoördinatoren.

#### 4. Zorgstructuur

##### **Samenwerking zorgteam**

De nieuwe organisatie van onze zorgstructuur die wij invoerden in schooljaar 2020-2021 willen wij goed implementeren in de komende jaren (prio 4, sub 1). Omdat de taakverdeling nieuw is binnen het zorgteam en ook de leco's werkzaamheden doen dat ons werk raakt, vraagt dat nog nadere afstemming.

De twee zorgcoördinatoren (onderbouw en bovenbouw) nemen hierin samen het voortouw in nauw overleg met de portefeuillehouder zorg van het MT. Een heldere overlegstructuur is hiervoor onontbeerlijk. Zo zullen wij in het jaar 2021-2022 evalueren hoe de werkwijze met de drie soorten zorgoverleggen verloopt (zorgteam onderbouw, zorgteam bovenbouw beide met betreffende leco's en tenslotte het kernzorgteam). Tevens agenderen wij met regelmaat de samenwerking en werkverdeling tussen de zorgcoördinatoren onderling en de collega's uit het zorgteam te weten, de orthopedagoge, BPO-ers 1 en 2 en de schoolmaatschappelijk werker in het zorgteam breed.

##### **Sociale kaart en routing intern**

Het is gebleken dat het voor mentoren en docenten weleens lastig is om de weg te kunnen vinden in de leerlingenzorg of om het aanbod goed in beeld te krijgen bij de verschillende problematieken.

Voor een goede werking van de zorgstructuur is een interne sociale kaart met de actoren die werkzaam zijn in de leerlingenzorg belangrijk (prio 4, sub 2). Op deze wijze weten de mentoren bij wie zij terecht kunnen. Aan deze sociale kaart wordt een duidelijke routing gekoppeld die helpt bij de beslismomenten en de te nemen stappen in verschillende situaties. Wij zullen deze sociale kaart en routing na een inventarisatie uitwerken en daarbij om feedback vragen van de collega's en met name de mentoren. Dit proces is reeds ingezet en wordt verder geïmplementeerd in 2021-2022.

##### **Sociale kaart externen**

Het samenwerken met externen komt bij veel leerlingzaken voor. Hieruit doen we als zorgteamleden afzonderlijk veel kennis op van organisaties buiten de school en wat zij ons, ouders en de leerlingen kunnen bieden.

Van deze organisaties maken wij als zorgteam een overzicht die voor ons allen bruikbaar is en waardoor de kennis onderling gedeeld kan worden in schooljaar 2021-2022 (prio 4, sub 3). Wij hopen op deze manier onze kennis van het netwerk te versterken en sneller te kunnen schakelen in situaties waarin handelingsverlegenheid is en bemoediging van buiten gewenst is of steunend kan zijn. Na het maken van dit overzicht zullen we het steeds aanvullen met nieuwe contacten die wij opdoen.

## 5. Het professionele gesprek

### **Leerlingbesprekingen**

Bij de leerlingbesprekingen (prio 5, sub 1) werken wij handelingsgericht werken. Dit doen wij sinds dit schooljaar '20-'21 in zowel onder- al bovenbouw. Er valt nog winst te behalen in de verslaglegging en de werkdocumenten. In schooljaar 2021-2022 willen wij dat goed op orde hebben, duidelijke afspraken en werkbare documenten voor de mentoren en lesgevende collega's.

In de nieuwe onder- en bovenbouw zorgoverleggen waar ook over leerlingen gesproken wordt, participeren nieuwe actoren zoals de leco en de nieuwe orthopedagoge. De komende jaren zullen we toewerken naar verdere versterking van de uitvoering en inhoud van de zorgoverleggen. Hiervoor werken wij met een nieuw format dat we in zullen evalueren tijdens de gesprekken die gevoerd worden binnen het zorgteam en met de nieuwe functionarissen zoals de loco's en de BPO-2-er.

### **Het driehoeksgesprek**

Met ingang van schooljaar '20-'21 vervangt het driehoeksgesprek in de onderbouw het klassieke rapport-oudergesprek (prio 5, sub 2). Dit zal bijdragen aan meer verantwoordelijkheid van de leerling ten aanzien van zijn/haar schoolloopbaan (zie ook LOB in 1.2). In de beschrijving van de ondersteuningsbehoeften van de leerling en het OPP is ook nadrukkelijk plek voor de doelen waar de leerling zelf aan wil en gaat werken. Wij vinden het wenselijk om de werkwijze van het driehoeksgesprek uiteindelijk ook door te voeren in de bovenbouw.

## 6. NT2-beleid

Het aanbieden van goede NT2 ondersteuning (prio 6) is in onze regio een belangrijk vraagstuk. Een van de scholen binnen het SWV hebben een ISK route. Voor de leerlingen met een NT2 ondersteuningsvraag op Thamen hebben wij (samen met een aantal scholen in de regio) dankzij een driejarige regionale pilot en bijbehorende subsidie de kans om meer individuele begeleiding in te zetten. Hiervoor maken wij de komende jaren middelen en uren vrij voor een NT2 coördinator in de organisatie. Deze coördinator spreekt de leerlingen, ondersteunt en geeft begeleiding bij de taalverwerving. Wij willen ernaartoe dat de NT2 leerlingen sneller en op hun eigen niveau kunnen meedraaien en gelijke kansen hebben op voldoende vorderingen. De doelen en kwaliteitseisen zullen mede door de werkgroep in de pilot worden bepaald in het voorjaar van schooljaar 2021-2022.

## 1.4 Kwaliteitsbeleid

		Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
prioriteit 1		<b>Eigen aspecten van onderwijskwaliteit</b>				
subprioriteit	1	Werkgroepen	2	2	3	3
	2	Raamwerk van kwaliteitszorg	1	2	3	3
	3	Vakgroepgesprekken	1	1	2	3
prioriteit 2		<b>Basiskwaliteit<sup>1</sup> en stelsel van kwaliteitsbewaking</b>				
	1	(Netwerk) cyclus kwaliteitszorg	1	2	3	3
	2	Leerlingbetrokkenheid	1	1	2	3
prioriteit 3		<b>Maatregelen gericht op onderhoud bekwaamheid medewerkers</b>				
subprioriteit	1	Pedagogisch klimaat/collegiaal leren	1	2	3	3
	2	Toetsbeleid	1	2	3	3

1=voorbereiding  
2=implementatie  
3=borgen

### 1. Eigen aspecten van onderwijskwaliteit

#### Werkgroepen

Naar aanleiding van de jaarlijkse tevredenheidsonderzoeken is geïnventariseerd hoe verschillende aspecten van de kwaliteitszorg de komende jaren bestendig kunnen worden op Vakcollege Thamen. Met ingang van 2020-2021 zijn er werkgroepen ingesteld die deze verschillende aspecten van de kwaliteitszorg bevorderen. Voorbeelden hiervan zijn de werkgroepen (prio 1, sub 1) die gaan over toetsbeleid, pedagogisch tact, regels en afspraken en communicatie. Door deze werkgroepen wordt de betrokkenheid en de invloed van de docenten op het vormgeven van het onderwijs vergroot.

#### Raamwerk kwaliteitszorg

Om de kwaliteitszorg te bevorderen en te versterken wordt er met ingang van schooljaar 2021/2022 een kwaliteitsmedewerker aangesteld. De kwaliteitsmedewerker zal nauw samenwerken met de teamleider(s), datacoach, rekenmeester(s) en het examensecretariaat om goed in kaart te brengen hoe de kwaliteit van het onderwijs ervoor staat. Kwaliteitsbewaking is goed te realiseren door een planmatige en cyclische aanpak middels de zogenaamde PDCA-cyclus. De kwaliteitsmedewerker zal een nieuw raamwerk van kwaliteitszorg (prio 1, sub 2) ontwerpen die volgens het PDCA-cyclus zal worden uitgewerkt. De kwaliteitsmedewerker zal een verbindende factor zijn tussen de verschillende werkgroepen, vakgroepen en de schoolleiding.

<sup>1</sup> Wettelijke minimumeisen

## Vakgroepgesprekken

Een groot onderdeel van de werkzaamheden van de kwaliteitsmedewerker zal bestaan uit het ondersteunen van de teamleider(s) tijdens de periodieke vakgroepgesprekken (prio 1, sub 3). De datacoach en rekenmeester(s) zullen data genereren waarmee de vakgroepen aan de slag gaan. Naast de rendementen worden middels de periodieke vakgroepgesprekken geïnventariseerd welke doelen de vakgroepen hebben beschreven in de vakgroepplannen, hoe aan deze doelen gewerkt gaat worden en wat de vakgroepen van de schoolleiding nodig hebben om het onderwijs nog beter te kunnen inrichten.

Door de vakgroepen in de school een grotere verantwoordelijkheid te geven stelt men samen doelen vast, verzamelt systematisch de leerresultaten, buigt zich samen regelmatig over de vraag wat de resultaten zeggen over de leerlingen en over het onderwijs en gebruikt de conclusies om het onderwijs gericht te verbeteren. Ook staat er op de planning dat de vakgroepvoorzitters.

## 2. Basiskwaliteit<sup>2</sup> en stelsel van kwaliteitsbewaking

### (Netwerk) cyclus kwaliteitszorg

Vakcollege Thamen neemt deel aan het bovenschools netwerk kwaliteitszorg (prio 2, sub 2) dat door IRIS wordt gefaciliteerd. In de 'beleidslijn kwaliteitsontwikkeling' die het MTI van IRIS samen met de netwerkgroep kwaliteitszorg heeft ontwikkeld ligt de nadruk op het creëren van een kwaliteitscultuur, zoals hieronder schematisch is weergegeven:



Binnen het netwerk worden verschillende aspecten van de kwaliteitszorg op de scholen van IRIS besproken. De informatie die wordt gedeeld is er om de kwaliteitszorg van de scholen te versterken en elkaar eventueel te ondersteunen.

De kwaliteitszorg op Vakcollege Thamen krijgt de komende jaren een nieuwe impuls. Dit zal gebeuren door meer opvolging te geven aan de uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken en actief ouders en leerlingen te benaderen voor een hogere respons. Door het analyseren van de cito-toetsen in de onderbouw kan er veel meer maatwerk geleverd worden binnen de lessen. Daarnaast is het belangrijk dat de teamleiders in samenwerking met de kwaliteitsmedewerker, datacoach en rekenmeester(s) periodiek de rendementen bespreken en analyseren met de vakgroepen. En dat deze ook worden meegenomen in de vakgroepvoortgangsgesprekken, Waarbij ook wordt gekeken naar

<sup>2</sup> Wettelijke minimumeisen

rendementen, toetsbeleid, vakinhoud, doorlopende leerlijnen, professionalisering en coaching.

Collega's dienen door het vormen van verschillende werkgroepen (zoals toetsbeleid, pedagogisch tact, regels en afspraken, onderwijsvisie, communicatie en AVO vakken in vakcollege) steeds meer bij te dragen aan het verbeteren van de kwaliteitscultuur. Hierbij is de kwaliteitszorgmedewerker een verbindende factor in de organisatie. De kwaliteitszorgmedewerker zal op de hoogte zijn van de ontwikkelingen binnen de werkgroepen en samen met de schoolleiding de strategie bepalen vanuit de informatie die is opgehaald uit de vakgroep voortgangsgesprekken. Bij de start van schooljaar '21-'22 zal er gestart worden met een nieuw opgestelde kwaliteitscyclus.

### **Leerlingbetrokkenheid**

Door middel van de (G)MR betreft Vakcollege Thamen en IRIS docenten, ouders en leerlingen bij de beleids- en besluitvorming. Het vergroten van de leerlingbetrokkenheid (prio 2, sub 3) bij de organisatie van de SE-weeken is iets wat nog opgestart moet worden. Dit zal komend schooljaar ('20-'21) gerealiseerd worden door dit een terugkomend onderwerp op de agenda van de leerlingpanelgesprekken te maken (zie leerlingpanel bij 1.2).

### **3. Maatregelen gericht op onderhoud bekwaamheid medewerkers**

#### **Pedagogisch klimaat/collegiaal leren**

Om de organisatie, communicatie en het pedagogisch klimaat (prio 3, sub 1) te verbeteren zijn er verschillende werkgroepen ingesteld. Binnen de werkgroep pedagogisch tact wordt ingezet op pedagogiek en het creëren van veiligheid binnen de lessen waardoor leerlingen optimaal kunnen genieten van het gegeven onderwijs. De initiatieven van deze werkgroep zijn tot op heden vrijwillig te volgen. Uiteindelijk zal de werkgroep pedagogisch tact tijdens de komende jaren in gaan zetten op onderling lesbezoek en collegiaal leren (prio 3, sub 2). Hierdoor zullen docenten nog meer inzichten verkrijgen op het eigen handelen en dit kunnen gaan inzetten op het creëren van een beter leerklimaat. Instrumenten als ICALT en DOT zullen voor deze lesobservaties worden gebruikt.

#### **Toetsbeleid**

Binnen de werkgroep toetsbeleid (prio 3, sub 3) wordt in algemene zin gekeken naar toetsing op Vakcollege Thamen. Er wordt bijvoorbeeld gekeken naar het aantal toetsen in zowel boven- als de onderbouw, de manier van toetsen en de toetsinhoud met betrekking tot de leerdoelen. De PTO-coördinator voor de onderbouw en de examensecretaris (PTA) maken in ieder geval deel uit van de werkgroep toetsbeleid. In de komende jaren zal toegewerkt worden naar het meer RTTI inrichten van de gegeven toetsen op Vakcollege Thamen. Daarnaast zal binnen elke vakgroep een toetsexpert worden opgeleid. Door deze ontwikkelingen hebben de vakgroepen meer inzicht in hun resultaten wat de leerlingbesprekingen ten goede zal komen.

## 1.5 HR beleid

		Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
prioriteit 1		<b>Professionele cultuur</b>				
subprioriteit	1	Gedeeld leiderschap en talentontwikkeling	2	2	3	3
	2	Een lerende organisatie	1	2	2	3
prioriteit 2		<b>Professionalisering &amp; ontwikkeling</b>				
subprioriteit	1	Vakcollege / STO	2	2	3	3
	2	Vakgroep	2	2	3	3
	3	Oplis	2	2	2	3
	4	Examensecretariaat	2	2	2	2
	5	OP/OOP	1	1	2	3
	6	MT	1	2	3	3
prioriteit 3		<b>Binden &amp; boeien</b>				
subprioriteit	1	Levensfase bewust personeelsbeleid / vitaliteit	2	2	3	3
	2	Strategische personeelsplanning	1	2	2	3
	3	Werving personeel	1	2	2	3

1=voorbereiding  
2=implementatie  
3=borgen

### 1. Professionele cultuur

#### **Gedeeld leiderschap en talentontwikkeling**

Vakcollege Thamen heeft in schooljaar 2019-2020 een transitie doorgemaakt waarbij er gekozen is voor de groei van een positionele hiërarchie naar een professionele hiërarchie. Deze verandering betekent naast de wijziging van de structuur ook iets voor de cultuur en vraagt om andere vaardigheden van de leidinggevenden en hun medewerkers. Over vier jaar willen we verdere stappen gezet hebben in het bereiken en continueren van deze professionele cultuur (zie 1.1). Dit willen we bereiken door stapsgewijs en met gekaderde vrijheid, de verantwoordelijkheden elders in de organisatie te beleggen. In het kader van gedeeld leiderschap en leren door doen willen we de (onbenutte) talenten van personeelsleden verder ontwikkelen (prio 1, sub 1). Tevens willen we een cultuur creëren waarbij dit een continue proces wordt en blijft. We willen hiertoe komen door te sturen op talent en interesse. Het stimuleren om tot een nieuwe taak of functie over te gaan (c.q. mobiliteit) kan hieruit voortvloeien. Hiermee stimuleer je persoonlijke ontwikkeling. Hiervoor is een constant dialoog (gesprekscyclus, informele gesprekken tussen leidinggevende en medewerker, vakgroepvoofd en driehoeksoverleg) waarin elkaars wensen en belangen steeds worden afgewogen van groot belang. Het streven naar maatwerk, de mate van ondersteuning en de focus op talenten of aandachtspunten, zijn aspecten waarop het talentontwikkelingsbeleid tot uiting zal komen. Dit is belangrijk voor het blijven ontwikkelen van talent en vraagt om een zorgvuldige afstemming tussen MT, het individu, Oplis en HR.

### **Een lerende organisatie**

De wens is om te komen tot een cultuur waarbij iedere medewerker weet dat er altijd nog iets te leren valt, de medewerker weet wat hij/zij nog te leren heeft, hij/zij hier afspraken over maakt met de leidinggevende en dat de medewerker middelen ter beschikking heeft om hier actief mee aan de slag te kunnen gaan (prio 1, sub 2). De ervaringen van de leidinggevendenden, op dit moment, zijn dat medewerkers over hun ontwikkeling nadenken op het moment dat de leidinggevende hier expliciet naar vraagt en aan de vraag vasthoudt. Het doel is om te komen tot een cultuur waarbij medewerkers vanuit intrinsieke motivatie nadenken over hun ontwikkeling en loopbaan. De intrinsieke motivatie kan onder andere verder gestimuleerd worden door in het contact tussen medewerker en leidinggevende te kijken naar welk gedrag iemand goed aangaat. Ook is het daarbij van belang om het gewenste gedrag/doelen op te delen in kleine stappen en medewerkers zelf keuzes te laten maken vanuit gekaderde vrijheid.

### **2. Professionalisering & ontwikkeling**

De transitie van een positionele hiërarchie naar een professionele hiërarchie betekent naast veranderingen in de structuur en de cultuur ook iets voor de vaardigheden van de leidinggevendenden en hun medewerkers. Over vier jaar willen we verdere stappen gezet hebben in het bereiken en continueren van een professionele cultuur. Hiertoe willen we ons de komende vier jaar richten op de professionalisering en ontwikkeling van ons personeel.

### **Vakcollege/STO**

Het verder door-ontwikkelen van het vakcollege is een van de doelstellingen (zie verder hfst. 1.2).

Om deze groei te kunnen realiseren is het van belang dat vakgroepen zich verder ontwikkelen. Vakgroepshoofden en hun vakgroep dienen de verantwoordelijkheid te krijgen en te nemen om een plan te schrijven die een bijdrage levert aan het vakcollege en STO en daarmee ook aan “het leren door doen, ontwikkelen met elkaar”. Daar waar men dit lastig/spannend vindt dient men ondersteuning en begeleiding te vragen en dient dit gefaciliteerd te worden. Coaching van een groep kan ondersteunend werken. Tevens is het van belang dat er nauw contact is tussen een vakgroep en de leiding van de school om eventuele hobbels inzichtelijk te maken en het wegnemen hiervan te ondersteunen. De nieuwe rol van het vakgroepshoofd zou kunnen zijn het verder stimuleren van het worden van een groep en de samenwerking van de vakgroepleden te versterken.

De vakgroepen van de praktijkvakken zullen een nieuw lesprogramma schrijven (2021-2022). Voor de docenten van de overige vakken geldt dat ook zij zullen bedenken hoe zij hun vakkennis kunnen integreren op een manier die aansluit bij “het leren door doen, ontwikkelen met elkaar” (2021-2022). Er zal creativiteit aangesproken worden om vanuit het eigen vak de buitenwereld naar binnen te halen. Een andere vaardigheid die dit vraagt is om uit je comfort-zone te (durven) stappen, het programma durven los te laten en mogelijkheden en gekaderde vrijheid te (gaan) zien.

Van belang is om de ontwikkelingen van het vakcollege tot dusver (kwalitatief) met elkaar te bespreken. Een evaluatie waarbij we groepen mensen actief bevragen op hun ervaringen tot



dusver zal ruimte bieden aan het delen van succeservaringen met elkaar. Ook biedt dit een mogelijkheid om van daaruit analyses te kunnen maken.

Het werven van technische collega's, zowel docent als ondersteuner, is een belangrijk uitgangspunt. Hierbij kijken we ook expliciet naar de mogelijkheid voor het naar binnenhalen van een medewerker uit het bedrijfsleven. Dit kan een positieve uitwerking hebben op de motivatie en het enthousiasme van zittende (techniek)docenten om te leren en om te ontwikkelen. Het bedrijfsleven is bereid te investeren in deze ontwikkeling, en de volgende stap zal in overleg met de HR afdelingen van de aangesloten bedrijven plaats vinden.

Vanuit het STO zal er steeds scholing aangeboden worden die passend is bij de huidige situatie van het beroepenveld. Hierdoor blijven docenten en leerlingen goed aangesloten bij de nieuwste ontwikkelingen. Het is daarbij essentieel dat de relatie met het bedrijfsleven goed onderhouden wordt en er steeds gezocht wordt naar mogelijkheden tot samenwerking.

### **Vakgroepen**

Vanuit gedeeld leiderschap is dit schooljaar al een beweging in gang gezet waarbij de teamleiders meer contact hebben met de vakgroep(hoofden). Een aantal keer per jaar is er een vergadering met alle vakgroeptoppen en de teamleiders tezamen. Ook woont de teamleider de vakgroepvergaderingen regelmatig bij en kijkt hierbij naar de rol van het vakgroeptop en de vakgroepleden. Ook bespreekt de teamleider het vakgroepplan met het vakgroeptop en kijkt hierbij naar wat er tot dusver gebeurd is en wat er nog dient te gebeuren.

Vanuit de pijlers gedeeld leiderschap, leren door doen – ontwikkelen met elkaar, vakcollege en STO is het zeer wenselijk dat vakgroepen gebruik maken van elkaar expertise en onderzoeken welke verbinding zij kunnen leggen met andere vakken. Het vakgroepoverstijgend werken en hiermee het overleggen tussen vakgroepen zal verder uitgebouwd worden.

Door de collega's van andere vakgroepen te informeren en betrekken bij projecten zal er meer enthousiasme ontstaan voor techniekonderwijs en zullen we dit (on)bewust overbrengen op de leerlingen. Dit helpt om de cultuur van “ik en mijn klaslokaal” om te bouwen naar een “wij” cultuur waarbij we leren door te doen, ontwikkelen met elkaar. Het vieren van deze successen zal de ontwikkeling verder ondersteunen.

### **Examensecretariaat**

De afgelopen jaren heeft het examensecretariaat op Vakcollege Thamen veel wisselingen in bezetting meegemaakt. In schooljaar '20-'21 is er bewust gekozen voor twee examensecretarissen en een ondersteuner. De examensecretarissen zijn ieder verantwoordelijk voor een bepaald jaar, maar samen voor de hele voortgang van de bovenbouw. De wisselingen, in combinatie met de exceptionele landelijke wijzigingen voor de examens, vanwege corona, hebben ervoor gezorgd dat er een bepaald soort van automatisme binnen het examensecretariaat nog moet groeien.

Naar aanleiding van de aangereikte checklists en zelfevaluaties over (school)examens van de VO-Raad wordt er op Vakcollege Thamen gewerkt aan de negen actielijnen en de vier aanbevelingen van de Commissie Kwaliteit Schoolexaminering. Het examensecretariaat

heeft bijvoorbeeld in eerste instantie het Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) flink aangepakt. Daarnaast is de indeling van de schoolexamenweken aangepast. De verwachting is dat vanaf schooljaar 2021-2022 de normale (school)examencyclus weer gevolgd kan gaan worden. De verschillende interventies (aanpak PTA en SE weken) die zijn ingezet zullen de komende jaren geëvalueerd en eventueel verder aangepast worden.

Ook zal er gewerkt worden aan het vergroten van de deskundigheid van het examensecretariaat en de deskundigheid van de leraren op het gebied van toetsing, in combinatie met de werkgroep toetsbeleid. Als laatste zal er ingezet worden op een goede samenwerking tussen het examensecretariaat, de schoolleiding en het ondersteunend personeel van het examensecretariaat.

### **OPLIS**

Vanuit het MT is er de wens om Oplis (prio 2, sub 4) meer aandacht te laten hebben voor het leren van elkaar bij zittende collega's. Ook zou Oplis een (begeleidende) rol kunnen hebben bij het in kaart brengen van scholingsbehoeften van teams vanuit STO.

Vanuit deze wens is het van belang dat het MT en Oplis de wensen over en weer delen en dat afgestemd wordt welke rol Oplis de komende vier jaar gaat vervullen binnen Thamen. Om de dagelijkse praktijk aan te laten sluiten bij de wensen van de schoolleiding dient besproken te worden hoe we in de praktijk nader tot dit doel kunnen komen (hoe kunnen we dit verder uitkristalliseren?).

### **OP/OOP**

In het kader van gedeeld leiderschap en leren door doen-ontwikkelen met elkaar, willen we de (onbenutte) talenten van personeelsleden verder ontwikkelen (prio 2, sub 3). Tevens willen we een cultuur creëren waarbij dit een continue proces wordt en blijft. We willen hiertoe komen door te sturen op talent en interesse. Het stimuleren om tot een nieuwe taak of functie over te gaan (c.q. mobiliteit) kan hieruit voortvloeien. Hiervoor is een constant dialoog (gesprekscyclus en informele gesprekjes) waarin elkaars wensen en belangen steeds worden afgewogen van groot belang. Dit vraagt om een zorgvuldige afstemming tussen MT, de collega, Oplis en HR. De gesprekscyclus is in schooljaar '20-'21 nieuw leven ingeblazen en bestaat nu uit een voortgangs- en formatiegesprek. De focus is hierdoor komen te liggen op het welbevinden en de intrinsieke motivatie van de medewerker. De taak van de teamleider is om vinger aan de pols te houden als het gaat om de ontwikkeling van de medewerker. Indien de medewerker het lastig vindt om over de eigen ontwikkeling en loopbaan afspraken te maken, zal de teamleider hierin ondersteunen en dit stimuleren. Dit gebeurt via de gesprekscyclus en indien nodig via extra opvolgende gesprekken, met als doel medewerkers te prikkelen om over hun eigen motieven, waarden en hun toekomst na te denken. Het in beeld brengen van de behoefte aan talenten binnen de organisatie en aan personeel (SPP) zal door vertaald worden naar de werving van personeel en scholing van zittend personeel.

Naast alle door de school geïnitieerde scholingsactiviteiten gericht op actuele ontwikkelingen voor het OP, is er ook persoonlijk budget voor de individuele werknemer vanuit de CAO. Voor zowel het OP als het OOP wordt tijdens het voortgangsgesprek het persoonlijk scholingsbudget van EUR 600,- per schooljaar onder de aandacht gebracht. Om ook de professionalisering van het OOP te ontwikkelen op pedagogisch gebied kunnen zij ook deelnemen aan de cursus pedagogisch tact die reeds wordt aangeboden aan het OP. Een andere mogelijkheid is om de cursus pedagogisch conciërge (of onderdelen van deze

cursus) aan te bieden aan de OOP-ers die in hun werk dagelijks met leerlingen te maken hebben. Het doel hierbij is om de communicatie tussen de OOP-ers en de leerlingen te verbeteren/optimaliseren.

We zouden graag gestructureerd de scholingsbehoefte voor teams in kaart brengen, naast de individuele opleidingsbehoefte/trajecten. En daar waar nodig ondersteuning bieden om dit succesvol te laten slagen via gesprekscyclus en ondersteuning vanuit Oplis. Intervisie aanbieden, met de insteek om te leren van elkaar, kan bijdragen aan de motivatie van docenten. Kijk welke collega's je aan elkaar kunt koppelen om ze te enthousiasmeren en in beweging te krijgen. Naast de gesprekscyclus is er een belangrijke rol weggelegd voor de leidinggevenden om te kijken naar de zingeving van de werknemer en hoe dit zich verhoudt tot het werk dat de werknemer verricht. Wat heeft de medewerker nodig (maatwerk) om in beweging te komen en mee te (kunnen) blijven groeien in de ontwikkelingen van Thamen. Van belang is dat dit inzichtelijk wordt en dat er ondersteuning en geld beschikbaar is om dit te begeleiden en stimuleren.

#### **MT**

Het doel is om medewerkers verbindend leiderschap te laten ervaren op basis van ruimte en vertrouwen, autonomie binnen heldere kaders en rollen, het geven en vragen van ondersteunende feedback, het stimuleren en invulling geven aan ontwikkeling op basis van een leven lang leren. Hiertoe is het van belang dat leidinggevenden vaardig (prio 2, sub 6) zijn om hun leiderschapskwaliteiten optimaal in te zetten. Om dit proces te ondersteunen biedt IRIS diverse trainingen, leiderschapsdagen, coaching en intervisie en supervisie voor leidinggevenden aan. Aanvullend zijn er facultatief maatwerktrainingen.

Naast het aanbod van IRIS om team- en schoolleiders te ondersteunen heeft Thamen ervoor gekozen om de persoonlijke ontwikkelvragen van ieder lid van de schoolleiding te ondersteunen aan de hand van een persoonlijke coach. En heeft de schoolleiding driemaal per jaar een heisessie onder externe begeleiding waarbij diverse thema's verder worden uitgediept.

### 3. Binden & Boeien

Vakcollege Thamen heeft al jaren moeite om goede en gekwalificeerde docenten te vinden voor haar vacatures. We zijn op zoek naar docenten die heel bewust les wil geven aan onze VMBO-leerlingen. Uiteraard vraagt dit om andere vaardigheden dan alleen de stof inhoudelijk kunnen overbrengen. Bij onze potentiële docenten zien we, naast de inhoudelijke kant van het lesgeven, ook graag dat zij passen bij de visie van de school en in de praktijk kunnen aansluiten bij onze pijlers. Naast het aantrekken van personeel is het van groot belang om het personeel dat we in huis hebben te blijven boeien. Dit door hen inhoudelijk uit te dagen voor hun werk en hen te ondersteunen in hun vitaliteit. De eerder genoemde prioriteiten zullen hieraan een positieve bijdrage leveren. Ook zal er de komende jaren vanuit IRIS verdere aandacht zijn voor vitaliteitsbeleid en zullen we dit binnen Thamen willen toepassen. De prioriteiten die we de komende vier jaar hebben zijn:

### Levensfase bewust personeelsbeleid/vitaliteit

Binnen IRIS zullen we de komende jaren het beleid omtrent vitaliteit nader uitwerken. De eerste stap die gezet is het formuleren van een vitaliteitsregeling (prio 3, sub 1) voor medewerkers in de leeftijdscategorie van 60 jaar en ouder. De volgende stap is het nader uitwerken van beleid voor andere leeftijds- groepen en/of categorieën.

Naast het toepassen van de IRIS kaders op dit terrein is Vakcollege Thamen reeds jaren actief met het toepassen van maatwerkoplossingen en willen we dit waar het kan voortzetten. Ongeacht de leeftijd wordt er indien de situatie erom vraagt gekeken naar de persoonlijke omstandigheden van een individu. In de praktijk betekent dit bijvoorbeeld een aanpassing in het rooster, tijdelijke verlichting via een reductie van lessen of taken. Ook behoort het financieel tegemoetkomen bij verschillen in salaris tot de mogelijkheden.

### Strategische personeelsplanning

Om de behoefte aan personeel voor de komende jaren in beeld te brengen zal er in schooljaar 2021-2022 een strategische personeelsplanning (prio 3, sub 2) voor Vakcollege Thamen worden opgesteld. Klik hier voor de SPP (volgt in schooljaar '21-'22). Onderstaand overzicht geeft weer welke vacatures er mogelijk zullen ontstaan door pensionering van medewerkers in de komende vier jaar.

<b>2021-2022</b>	vacature BWI /techniek	0,6 - 1 fte
<b>2022-2023</b>		
<b>2023-2024</b>	vertrek docent Nederlands (ned, coörd. NT2 en kwt)	0,6 fte netto
<b>2024-2025</b>	vertrek docent Science (sc en mentoraat)	0,8 fte netto
	vertrek docent D&P/BWI (bwi, dvpr, sto)	0,55 fte netto
	vertrek verzuimcoördinator	0,98 fte
	vertrek docent Wi/Tn (wi, tn, me, sto)	0,8 fte netto

### Werving personeel

De spoeling van “echte VMBO” docenten die beschikbaar zijn, is dun (prio 3, sub 3). Om deze reden hebben we al een lange tijd, om alle vacatures te kunnen vervullen, een samenwerking met diverse bureaus die kandidaten aanleveren. Vanuit deze jarenlange samenwerking weten zij goed welke medewerkers wij zoeken en aan welke eisen de voorgestelde kandidaten moeten voldoen. Deze samenwerking continueren en waar nodig uitbreiden is naast het inzetten van onze “eigen” wervingskanalen van belang.

Bij de tekortvakken zien we dat studenten in opleiding steeds vroeger tijdens hun studie een baan als docent aangeboden krijgen. Met deze kennis is het dan ook verstandig om studenten in een steeds vroeger stadium aan onze school te binden. Van cruciaal belang is het daarom dat Vakcollege Thamen flink gaat investeren in het op orde brengen van het aantal werkplekbegeleiders binnen de school. De afdeling OPLIS loopt er regelmatig tegenaan dat we studenten/lio's niet onder kunnen brengen, omdat we onvoldoende werkplekbegeleiders beschikbaar hebben om de studenten/lio's in te kunnen werken, te begeleiden en ze warm te maken en houden voor een baan in het onderwijs en in het bijzonder op Vakcollege Thamen als VMBO school. Steeds vaker maken we gebruik van zij-instromers voor de klas. Het nieuwe 'Talent als docent' -traject van ROSA zou hierbij kunnen

worden ingezet. Dit moeten we de komende tijd verder [onderzoeken \(Talent Als Docent - Leraar worden zijn en blijven in het onderwijs\)](#).

In de aanloop naar schooljaar 2021-2022 is er besloten om de werkplekbegeleiders meer taakuren toe te kennen. We zouden graag zien dat iedere vakgroep minimaal één werkplekbegeleider heeft. Bij tekortvakken en grote vakgroepen zijn meerdere werkplekbegeleiders noodzakelijk voor de continuïteit. In schooljaar 2021-2022 zal er een foto gemaakt worden van de vakgroepen en de vaardigheden van de individuen en de groep als geheel (SPP). We willen stevige vakgroepen neerzetten en hen de opdracht geven om het toekennen van werkplekbegeleiders als een gezamenlijke opdracht te zien. De teamleiders zullen hierop aansluiten door in de gesprekscyclus geschikte medewerkers te enthousiasmeren voor deze taak.

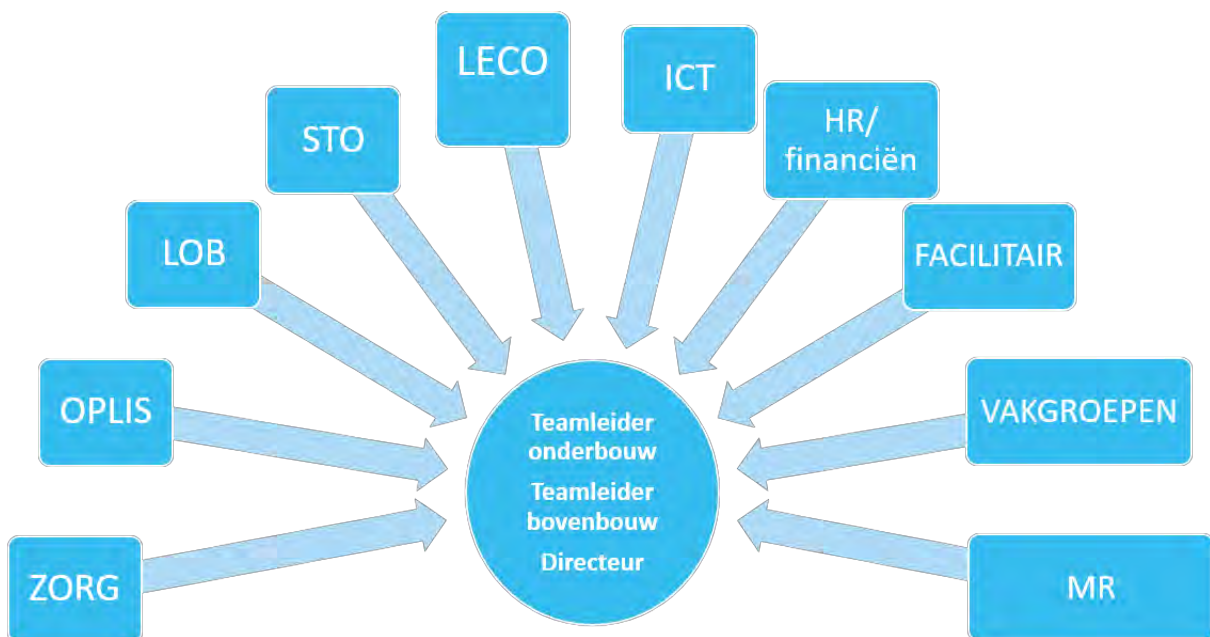
Naast de belangrijke taak van werkplekbegeleider hebben de vakgroep en OPLIS een belangrijke rol bij het opvangen en inwerken van nieuwe collega's. Een goede introductie en opvang in het eerste jaar is van groot belang om nieuwe collega's te binden aan de school. Ook is het hierbij belangrijk om (nieuwe) collega's mee te nemen in de cultuur van Thamen, waarbij aanspreken en goede feedback geven normaal is. De cultuur waarin we een leven lang leren, leren door doen, elkaar aanspreken en waarin je het mag zeggen als je het weet, wordt versterkt als je toekomstige en nieuwe collega's hier vanaf het begin in stimuleert en meeneemt. Afgestudeerde Lio's die bij ons in dienst treden als docent, krijgen gedurende de eerste drie jaar van hun dienstverband als docent intervisie en ICALT observaties. Na deze jaren ligt de verantwoordelijkheid voor verdere ontwikkeling bij de medewerker zelf met ondersteuning van de teamleider en de vakgroep.

Nieuwe medewerkers met onderwijservaring krijgen ter ondersteuning in hun eerste jaar op Vakcollege Thamen coaching en intervisie. Omdat deze medewerkers al werkervaring hebben in het onderwijs is de begeleiding in het eerste jaar meestal afdoende en ligt de verantwoordelijkheid voor verdere ontwikkeling bij de medewerker zelf met ondersteuning van de teamleider en de vakgroep.

## 1.6 Organisatiebeleid

		Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
prioriteit 1		<b>Gedeeld leiderschap</b>				
prioriteit 2		<b>Huisvesting</b>	1	1	1	1
prioriteit 3		<b>Communicatie</b>				
subprioriteit	1	PR/werving	2	3	3	3
	2	Intern (collega's)	2	2	3	3
	3	Extern (ouders)	2	3	3	3
	4	Samenwerking stakeholders	2	2	3	3
prioriteit 4		<b>Veiligheidsbeleid</b>	1	2	2	3

1=voorbereiding  
2=implementatie  
3=borgen



### 1. Gedeeld leiderschap

Sinds schooljaar 19-20 is Vakcollege Thamen een school waarbij sprake is van gedeeld leiderschap. Dit is echter nog volop in ontwikkeling en zal de komende jaren verder ontwikkeld worden. Uitgangspunt daarbij is: Wie het weet, mag het zeggen. Dat maakt dat er op regelmatige basis MT-breed overleggen plaatsvinden. Alle groepen uit het bovenstaande organogram worden regelmatig bij het MT uitgenodigd om elkaar te informeren en te versterken. Daarnaast zijn er ook werkgroepen die jaarlijks geformeerd worden. Ieder jaar zal het MT, samen met het personeel, bekijken welke werkgroepen geformeerd worden zodat samen bepaalde doelen worden gesteld. Collega's zullen gevraagd worden om deel te nemen, leiding te geven/nemen en input te geven op onderwerpen die aansluiten bij de kwaliteiten en talenten van deze collega's. Hierdoor is Thamen van iedereen en door iedereen.

## 2. Huisvesting

### Huidige situatie

De oorspronkelijke gebouwdelen van Vakcollege Thamen zijn 65 jaar oud. Sinds die tijd heeft op meerdere momenten uitbreiding plaatsgevonden, waaronder in 2002 en 2004. Er zijn toen onder andere extra verdiepingen op de bestaande huisvesting gebouwd. Door de leeftijd van het hoofdgebouw en het telkens bij- en aanbouwen van gebouwdelen en etages is het ruimtelijk en installatietechnisch een complex geheel geworden. Deels is de huisvesting onderwijskundig niet meer passend bij de hedendaagse behoeften. Tot slot zijn er problemen in de energiehuishouding, de klimaatbeheersing en is er een actueel vraagstuk rondom loslatende gevelpanelen. Deze panelen zorgden voor acute onveiligheid. Door maatregelen is het acute gevaar weliswaar geweken, maar een structurele oplossing vergt flinke extra investeringen.

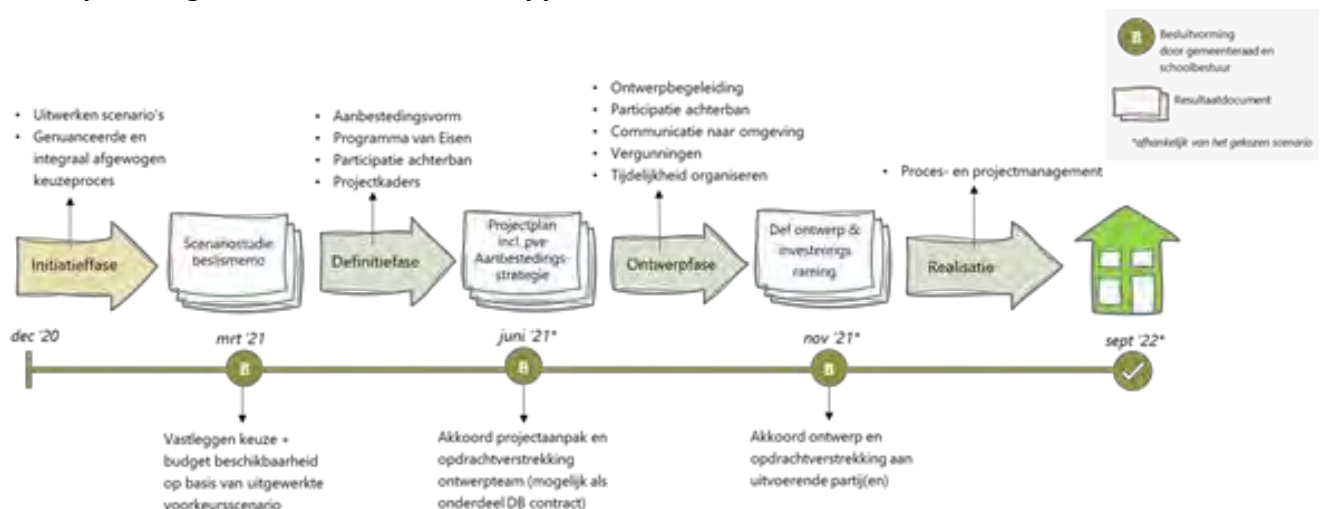
### Wensen voor de toekomst

De organisatiebouwstenen van Vakcollege Thamen vertalen zich in een wensbeeld voor de huisvesting. Dat wensbeeld typeert zich als een schoolgebouw dat praktisch ademt. Het concept vakcollege is sterk merkbaar en overal in doorgevoerd. Zowel buiten als binnen ervaar je dat hier al doende gewerkt wordt aan het klaarstomen van leerlingen voor de toekomst. Overal in school ervaar je praktijkomgevingen met leersituaties die de werkelijkheid benaderen.

Het wenselijke schoolgebouw (prio 2) heeft een geborgen karakter dat past bij de schaal van de organisatie en behoeften van de doelgroep. De school functioneert als een eenheid. Het schoolgebouw ondersteunt dat en nodigt niet uit tot opdeling of afsplitsing van delen van de organisatie.

Tegelijkertijd is het gebouw open van structuur en transparant van opzet. Het draagt daarmee bij aan een sociaal veilige schoolomgeving, maar vormt ook een podium voor uiteenlopende beroepen. Het schoolgebouw functioneert als proeftuin om vaardigheden, houding en (volwassen) gedrag aan te leren. Dat gaat gepaard met een professionele uitstraling en gastvrijheid die je overal in het gebouw terug ziet.

### Concept weergave van de te nemen stappen



### 3. Communicatie

#### **PR/ werving**

Vakcollege Thamen wil zich in de regio ontwikkelen als een VMBO school voor leerlingen die graag leren door te doen. Een werkgroep is verantwoordelijk voor de PR en werving. Er worden gedurende het jaar verschillende activiteiten georganiseerd voor groep 7 en groep 8 leerlingen, zoals de open dag en de Thamen Try Out.

Thamen neemt een pro-actieve rol waar het gaat om benaderen van groep 8 leerkrachten en leerlingen. Informatievoorziening en exposure staan hierbij centraal.

Naast specifieke activiteiten voor de werving wordt er gedurende het gehele schooljaar content gedeeld middels social media en in de kranten.

Het uitbreiden van het netwerk en aanhalen van banden met het PO is een aandachtspunt. Ook het borgen van de nieuw ontwikkelde activiteiten en middelen is van belang.

#### **Intern**

Communicatie staat aan de basis van een school in ontwikkeling, zoals Vakcollege Thamen. De schoolleiding verzendt één keer per week een Thamen nieuws waar ook collega's hun bijdrage aan kunnen leveren. Dit zorgt voor minder losse mailtjes en eenduidigheid in de communicatie.

De meerwaarde van elkaar spreken en elkaar inspireren (zie 1.5 prio 2, sub 1 en 2) maakt dat wij naast de schriftelijke communicatie aandacht willen hebben voor de vergaderstructuur. Overleg vindt plaats op basis van wederzijdse afhankelijkheid. Dat betekent dat er ruimte is voor overleg in verschillende samenstellingen; op school-, vakgroep-, mentor- en leerling niveau.

De aanpassingen in de ICT omgeving en overstap naar Teams maakt dat er behoefte is aan duidelijkheid wat betreft plaatsing van documenten. Het informeren van collega's en het monitoren dat het op de juiste plekken wordt opgeslagen moet ervoor zorgen dat documenten vindbaar zijn.

Voor nieuwe collega's wordt er jaarlijks een onboarding boekje uitgegeven om de soms versnipperde informatie overzichtelijk aan te kunnen bieden. De

#### **Extern**

De driehoek ouders, leerling en school staat centraal op Thamen. De mentor is hierin de spil die tijdens ouderavond en rapportgesprekken de gesprekspartner is. Wij geloven erin dat leerlingen zelf kunnen bepalen en beschrijven waar hun ontwikkelpunten liggen. Dit heeft geleid tot de ontwikkeling van driehoeksgesprekken waarin de leerling de leiding neemt in het gesprek aan de hand van een PowerPoint die hij/ zij vooraf heeft voorbereid. Deze vorm van rapportgesprekken dient geoptimaliseerd te worden zodat ook de bovenbouw kan profiteren van deze ontwikkeling.

Bij wijzigingen of evenementen dienen ouders tijdig en volledig op de hoogte te worden gebracht. Naast de specifieke mailings en georganiseerde avonden, wordt er een nieuwsbrief uitgegeven voor elke vakantie. De nieuwsbrief is een mix van ludieke en informatieve artikelen.

In het kader van kansengelijkheid zien wij het als opdracht om minder geletterde en anderstalige ouders te bereiken en betrekken. Dit is een van de doelstellingen van de werkgroep communicatie.



## **Samenwerking**

Vakcollege Thamen heeft een regiofunctie en werkt daarmee samen met vele stakeholders. Onder andere primair onderwijs, college VO scholen, zorginstellingen, gemeenten, landelijke organisaties en vervolgoopleidingen. Verschillende collega's zijn verantwoordelijk voor deze contacten. Ook hier is er een stap te zetten richting het versterken van het netwerk en daarmee de bekendheid en het imago van de school.

### 4. [Veiligheidsbeleid](#)

Iedere leerling moet zich veilig voelen op school. Aan het sociaal welbevinden en de veiligheid (prio 4) van de leerlingen wordt veel aandacht besteed in o.a. het anti-pestprotocol. Het zorgteam monitort de uitvoering en naleving daarvan. Dit verloopt via de leco's, mentoren en andere collega's. Ook worden het sociaal welbevinden en de veiligheid gemonitord door middel van de jaarlijkse enquêtes die worden afgenomen bij leerlingen en ouders. Met ingang van schooljaar '21-'22 zal deze data door de kwaliteitszorg medewerker worden geanalyseerd en zullen er indien nodig bijbehorende acties worden uitgezet door de schoolleiding.

Vakcollege Thamen draagt ook zorg voor de fysieke veiligheid van leerlingen en collega's. Alle maatregelen die daarvoor getroffen zijn, zijn terug te vinden in het schoolveiligheidsplan. [Klik hier](#) (volgt begin schooljaar '21-'22) voor het schoolveiligheidsplan van Vakcollege Thamen.

## 2. Financiële begroting en meerjarenraming

### 2.1 Beleid aanvaarding materiele bijdragen, niet zijn de ouderbijdragen of verwijzing naar document

De ontvangen sponsorbedragen voor onze techniekontwikkeling zullen specifiek voor de tijdelijke projecten ingezet worden. We zullen waarborgen dat deze sponsoring geen invloed hebben op het basis lesprogramma.

### 2.2 Exploitatiebegroting en meerjarenraming

<b>Exploitatieoverzicht</b>						
<b>06 - 05FE/SG THAMEN (2021-06-01) - Schooljaarbegroting 21-25</b>						
Grootboekrekening	Rek.nr.	Rekeningnaam	Begroting 21/22 2021-08 - 2022-07	Begroting 22/23 2022-08 - 2023-07	Begroting 23/24 2023-08 - 2024-07	Begroting 24/25 2024-08 - 2025-07
<b>3 Baten</b>						
3.1		Rijksbijdragen				
		Totaal: 3.1 Rijksbijdragen	€ 7.985.181	€ 7.775.714	€ 7.822.403	€ 7.293.835
3.2		Overige overheidsbijdragen en -subsidies				
		Totaal: 3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	€ 38.255	€ 37.299	€ 35.575	€ 35.553
3.5		Overige baten				
		Totaal: 3.5 Overige baten	€ 47.313	€ -2.510	€ 589	€ 180.336
		<b>Totaal: 3 Baten</b>	<b>€ 8.070.749</b>	<b>€ 7.810.504</b>	<b>€ 7.858.567</b>	<b>€ 7.509.724</b>
<b>4 Lasten</b>						
4.1		Personeelslasten				
		Totaal: 4.1 Personeelslasten	€ 6.528.508	€ 6.244.925	€ 6.249.846	€ 5.932.727
4.2		Afschrijvingen				
		Totaal: 4.2 Afschrijvingen	€ 407.858	€ 426.559	€ 426.846	€ 421.329
4.3		Huisvestingslasten				
		Totaal: 4.3 Huisvestingslasten	€ 474.169	€ 474.169	€ 474.169	€ 474.169
4.4		Overige lasten				
		Totaal: 4.4 Overige lasten	€ 860.635	€ 836.365	€ 874.847	€ 821.420
		<b>Totaal: 4 Lasten</b>	<b>€ 8.271.170</b>	<b>€ 7.982.017</b>	<b>€ 8.025.708</b>	<b>€ 7.649.645</b>
<b>5 Financiële baten en lasten</b>						
5.5		Financiële baten en lasten				
		Totaal: 5.5 Financiële baten en lasten	€ 85	€ 85	€ 85	€ 85
		<b>Totaal: 5 Financiële baten en lasten</b>	<b>€ 85</b>	<b>€ 85</b>	<b>€ 85</b>	<b>€ 85</b>
		<b>Totaal:</b>	<b>€ -200.506</b>	<b>€ -171.598</b>	<b>€ -167.226</b>	<b>€ -140.006</b>

Toelichting: Het resultaat wordt mede bepaald door de afschrijvingskosten, gemaakt voor het TTB project (Skills Lab) en van Dorp (luchtbeheersysteem).

Bedragen in € 1.000	Realisatie 20-21	Begroting / meerjarenraming			
		21-22	22-23	23-24	24-25
Leerlingen op 1 oktober	621	629	648	650	651

## 2.3 Meerjaren investeringsbegroting

Omschrijving	Begroting 21/22 2021-8 t/m 2022-7	Begroting 22/23 2022-8 t/m 2023-7	Begroting 23/24 2023-8 t/m 2024-7	Begroting 24/25 2024-8 t/m 2025-7
06 - 05FE/SG THAMEN	359.429 €	205.000 €	207.387 €	204.799 €
12110 - Gebouwen	0 €	0 €	0 €	0 €
12120 - Verbouwingen	0 €	0 €	0 €	0 €
12130 - Bouwkundig, lift en daken (groot onderhoud)	0 €	0 €	0 €	0 €
12130 - Installaties (groot onderhoud)	0 €	50.000 €	50.000 €	50.000 €
12130 - MJOP-begeleiding groot onderhoud algemeen	0 €	0 €	0 €	0 €
12130 - Schilderwerk (groot onderhoud)	31.329 €	0 €	0 €	0 €
12200 - Huishoudelijke apparatuur	0 €	0 €	0 €	0 €
12205 - Onderwijskundige apparatuur	282.000 €	0 €	0 €	0 €
12210 - Machines en installaties	0 €	46.000 €	155.000 €	145.000 €
12220 - Meubilair en inventaris	10.100 €	109.000 €	2.387 €	9.799 €
12230 - Schoolmeubilair en inventaris	0 €	0 €	0 €	0 €
12240 - Kantoormeubilair en inventaris	0 €	0 €	0 €	0 €
12250 - ICT	36.000 €	0 €	0 €	0 €
12300 - Leermiddelen (nieuw)	0 €	0 €	0 €	0 €

## 2.4 Formatieplanning in fte

Functie	Realisatie 20-21	Formatieplanning in fte			
		21-22	22-23	23-24	24-25
DIR	1.83	1.60	1.00	1.00	1.00
OP	54.76	57.25	55.71	55.77	51.94
OOP	22.10	22.41	21.61	21.61	20.77
<b>Totaal</b>	<b>78.68</b>	<b>81.26</b>	<b>78.89</b>	<b>78.38</b>	<b>73.72</b>

