

vakcollege

THAMEN

Schoolplan 2021 - 2025

UPDATE juni 2023



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.....	17
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	28
1.6	Organisatiebeleid	31
1.	Gedeeld leiderschap.....	31
2.	Huisvesting	32
3.	Communicatie	33
2.	Financiële begroting en meerjarenraming	35
2.1	Beleid aanvaarding materiele bijdragen, niet zijn de ouderbijdragen of verwijzing naar document	35
2.2	Exploitatiebegroting en meerjarenraming	35
2.3	Meerjaren investeringsbegroting.....	36
2.4	Formatieplanning in fte	36

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 bovenschools 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 'Motivatatie 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 (thema- en profielklassen) 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 zijn en blijven van de ontwikkeling van hun kind op school.
- Het faciliteren van een uitgebreide zorgstructuur en onderwijsondersteuning
Vakcollege Thamen heeft een uitgebreide zorgstructuur met onderling korte lijnen. Er zijn twee ondersteuningscoördinatoren, 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		Doelstellingen en inhoud onderwijs				
subprioriteit	1	Vakcollege	2	2	2	3
	2	LOB	1	2	2	3
	3	STO	2	2	2	2
	4	Achterstanden	2	2	2	3
	5	Doorlopende leerlijn (PTO/PTA)	2	2	3	3
	6	Burgerschapsonderwijs	2	2	2	3
	7	Blended learning	2	2	2	3
prioriteit 2		Pedagogisch didactisch klimaat				
subprioriteit	1	Pedagogisch differentiëren	2	2	2	2
	2	Didactisch differentiëren	1	1	1	2
	3	Schoonklimaat	2	2	3	3
prioriteit 3		Leerlingparticipatie				
subprioriteit	1	MR	2	2	2	3
	2	Leerlingenpanel	1	1	2	2
	3	Cultuurcommissie	2	2	2	3
	4	Juniormentoraat	-	1-2	2	3
prioriteit 4		Ouderparticipatie				
subprioriteit	1	MR	2	2	2	3
	2	Oudervereniging	1	2	2	3
	3	Ouderklankbord	1	2	2	3

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 blijven het inhoudelijke lesprogramma evalueren en verbeteren waar nodig.

In de bovenbouw kiezen leerlingen uit de basis- en kaderklassen voor een profiel. Dit profiel hebben we versterkt door drie van de vier keuzedelen verplicht binnen het profiel te stellen. Daarnaast willen we gedifferentieerd examineren binnen de profielen.

Bij D&P wordt er vanaf schooljaar '21-'22 examen afgenomen 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 mavo-leerlingen stromen in de bovenbouw automatisch door binnen T&T. Dit vak wordt vier uur per week aangeboden. 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 blijven. De mavo-afdeling zetten we binnen het Vakcollege Thamen neer als een gezonde en kansrijke mavo. Dat wil zeggen dat alle mavo-leerlingen in klas 4 verplicht T&T (praktijkvak) volgen en zelf de regie kunnen nemen om 6 of 7 vakken te kiezen. 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 keuzeproces 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 keuzeproces 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, stages, 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 kansengelijkheid 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 bij 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 lag in schooljaar 2021-2022 de focus op het verder opzetten van Bouw, Wonen & Interieur, waardoor het onderwijsprogramma voor leerjaar 3 in schooljaar 2022-2023 volledig heeft gedraaid. Gevolg is dat veel leerlingen enthousiast zijn

en het profiel BWI voor schooljaar 2023-2024 veelvuldig is gekozen. Ook zijn en worden 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 in de regio (prio 1, sub 3) waarbij de samenwerking met omliggende PO scholen, VMBO scholen, MBO scholen en het bedrijfsleven nader versterkt zal worden. Binnen STO wordt er volop ingezet op een duurzame samenwerking tussen het bedrijfsleven en het onderwijs. Een van de onderdelen daarvan is het de pilot hybride docenten. In het kort gaat het er om op een andere manier te kijken naar lang bestaande uitdagingen in het onderwijs, zoals het docententekort, echte invloed van het bedrijfsleven in de totstandkoming van onderwijsprogramma's en de uitvoering ervan. We zoeken nu de sleutel in het creëren van één onderwijsteam in de regio waarin medewerkers van bedrijven uit de regio een tijd deel uit kunnen maken van dit onderwijsteam op basis van de HR visie van dit betreffende bedrijf: duurzame inzetbaarheid of competentieontwikkeling. [Onderzoek](#) wijst uit dat dit voor alle partijen voordelen oplevert. Bedrijven krijgen echte invloed, omdat haar medewerker tijdelijk onderdeel is van het uitvoerende onderwijsteam. Het onderwijs beschikt dan over een pool van "docenten" die actuele technische kennis hebben. Daarnaast ontstaat er zo een directe link met bedrijven voor operationele samenwerking op gebied van inzet voor lessen en gebruik van materialen en machines. Gedurende de pilot gaan we met elkaar ontdekken en onderzoeken. Het doel is uiteindelijk om samen met de lokale bedrijven vanuit een win-winsituatie gemotiveerde en technisch up-to-date docenten in te kunnen zetten als één team!

Achterstanden

In het kader van NT-2 wordt er samengewerkt 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 volgtoetsen. Mede hierdoor krijgen leerlingen inzicht in hun leervorderingen. Leerlingen kunnen zich opgeven voor keuzewerktijd uren (KWT). Deze zijn beschikbaar voor Nederlands, Engels, wiskunde. Wegens achterstanden op het gebied van begrijpend lezen wordt een extra leesuur ingeroosterd waar middels leesdidactiek gewerkt zal worden aan het verbeteren van de begrijpend lezen vaardigheden én leesmotivatie bij de leerlingen. 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.

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 PTO en 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 het ondernemen van verschillende activiteiten waarbij leerlingen kennis op doen van de basiswaarden rondom de democratische rechtstaat. Daarnaast krijgt de leerling de ruimte om sociale en maatschappelijke competenties te ontwikkelen in onze pluriforme en democratische samenleving. Deze activiteiten zijn terug te vinden in het document (zie bijlage) waarin het burgerschapsonderwijs op Vakcollege Thamen volledig is weergegeven. Tevens heeft Thamen 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 (zie bijlage) geschreven waarbij het burgerschapsonderwijs op Vakcollege Thamen volledig is weergegeven.

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. Sinds schooljaar '22-'23 beschikken alle leerlingen over een eigen device en worden de lessen ontwikkeld naar het standpunt van blended learning. In de lessen worden de 21e eeuwse vaardigheden van de leerlingen gestimuleerd, zodat zij beter door 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 de nieuwe collega's en studenten geschoold in verschillende vormen van pedagogisch handelen. Iedere collega kan ieder schooljaar 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 pedagogisch klimaat actueel houden door hierin te blijven investeren. We vinden het belangrijk dat leerlingen in de klas zitten en het onderwijs volgen en dat er geen

uitsluiting plaatsvindt (kansrijk onderwijs). Verder wordt het traject de-escaleren en begrenzen verder voortgezet. Daarnaast zijn ervoor het OOP extra bijeenkomsten voor het bewustzijn van professioneel pedagogisch gedrag.

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. Verder zijn er docenten van de AVO-vakken die experimenteren met formatief evalueren tijdens hun lessen. Deze docenten volgen workshops en krijgen begeleiding van een projectleider en een extern bureau.

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
- Eten en drinken is toegestaan in de aula en op het schoolplein
- In de school dragen we geen petten, mutsen, capuchons of hoeden
- Fouten maken mag, want daar kan je van leren

————— **VERTROUWEN** —————

- Los een probleem op door het te bespreken
- We behandelen elkaar met respect
- We houden gezamenlijk de school schoon
- Op Vakcollege Thamen wordt er niet gepest

————— **VERANTWOORDELIJKHEID** —————

- In het klaslokaal dragen we geen jas
- Kauwgom wordt niet gebruikt in de school
- Iedereen neemt zijn de verantwoordelijkheid over zijn eigen leerproces en werkhouding
- In overleg met de docent kan de telefoon voor schoolopdrachten gebruikt worden. Anders zit de telefoon in de telefoontas of in je kluis

De komende jaren willen wij ons er op richten dat de drie V's weer door alle collega's worden toegepast en uitgedragen. Het is afhankelijk van de stand van zaken op dat moment, hoe dit aangevlogen wordt.

3. Leerlingparticipatie

MR

Op Vakcollege Thamen hebben we een medezeggenschapsraad (prio 3, sub 1). In de MR zitten ook twee leerlingen van onze school. 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, zijn we in schooljaar '21-'22 gestart 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 zijn we gestart met een leerlingenpanel (prio 3, sub 2) op Vakcollege Thamen. 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 ongeveer 1x per maand samen en bereiden onder leiding van een docent en oop'er hun gesprek met de schoolleiding voor. Naar aanleiding daarvan worden er ook nog schoolbrede klankbordmomenten georganiseerd voor de leerlingen.

Cultuurcommissie

Organisch en op initiatief van leerlingen is er gedurende schooljaar 2021-2022 een cultuurcommissie (prio 3, sub 3) ontstaan. Zij besteden aandacht aan vieringen van verschillende culturele feesten en andere bijzondere cultuurgebonden gebeurtenissen. Sinds schooljaar 2022-2023 hebben ook twee docenten taakuren om deze groep te begeleiden en ook de verbinding te maken tussen bepaalde vieringen en de lessen.

Juniormentoraat

Sinds 2010 hebben wij juniormentoren (prio 3, sub 4) 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.

In de coronajaren hebben de juniormentoren een beperkte rol gehad, doordat leerlingen veel minder fysiek op school aanwezig konden zijn. In schooljaar '22-'23 hebben we dit weer volledig op kunnen starten.

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. De oudervereniging heeft door corona een minder grote rol gehad, omdat heel veel van bovengenoemde bijeenkomsten niet of online plaatsvonden. Vanaf schooljaar '22 '23 is de rol van de oudervereniging weer versterkt. Dit komt doordat de organisatie en begeleiding van activiteiten weer opgepakt kan worden door hen en daar waar mogelijk, uit te breiden. Voor nu is het goed om te zien dat de driehoek ouders-leerling-school ook op deze manier weer verder wordt versterkt.

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 '22-'23 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		Kwaliteitscyclus SWV en SOP	2	2	3	3
prioriteit 2		Kwaliteitsverbetering handelen in de klas				
subprioriteit	1	Ondersteuning in de klas	1	2	3	3
	2	Samenwerking OPLIS	1	1	1	2
prioriteit 3		Evaluatie en herschrijven protocollen				
subprioriteit	1	Anti-pestprotocol	2	2	2	3
	2	Gezonde school	2	2	2	2
	3	Overige protocollen updaten	2	2	2	3
prioriteit 4		Ondersteuningsstructuur				
subprioriteit	1	Samenwerking ondersteuningsteam	1	2	3	3
	2	Sociale kaart en routing intern	1	2	3	3
	3	Samenwerking en vindbaarheid externen	1	2	2	3
prioriteit 5		Het professionele gesprek				
subprioriteit	1	Leerlingbesprekingen	2	2	3	3
	2	Driehoeksgesprekken	2	2	3	3
prioriteit 6		NT2-beleid	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 'Motivatatie 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 ondersteuningsstructuur 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 verwachten 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.

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 ondersteuning 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) is de ondersteuning in de klas versterkt. Met deze werkwijze 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 evaluatie van de taakbeschrijving en routing zal deel uitmaken van het borgen van deze 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 ondersteuningsteam en het OPLIS team daarvan doordrongen. De twee werkgebieden overlappen en daardoor is er behoefte aan afstemming en samenwerking. Tevens zal de BPO-2 een goede afspraak moeten maken als er lessen worden geobserveerd van docenten in opleiding of onder begeleiding. Vanuit de leerlingondersteuning vindt in ieder geval elk jaar een voorlichting over de ondersteuningsstructuur, 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. 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. Ons doel is dat leerlingen, ouders en mentoren zich door helderheid in handelen gesteund voelen en dat de verwachtingen ten aanzien van het handelen helder zijn.

Gezonde school

Met het aanbod in onze schoolkantine willen wij bekijken wat de mogelijkheden zijn voor het vignet de gezonde school (prio 3, sub 2).

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 schooljaar 2021-2022 is er een overzicht gemaakt van de protocollen die de leerlingondersteuning raken en waar herijking gewenst is (prio 3, sub 3).

Het gaat hier om de volgende protocollen: pestprotocol, kaderplan trajectvoorziening, medicijnverstrekking en medisch handelen, rouw en sterfte, dyslexie, dyscalculie, NT2, verzuim en thuiszitters, meldcode kindermishandeling, handelingsgericht werken en leerlingbesprekingen, time-out en veiligheidsbeleid.

De uitvoering van deze protocollen wordt onderzocht en waar nodig zullen er plannen gemaakt worden met betrekking tot implementatie.

4. Ondersteuningsstructuur

Samenwerking ondersteuningsteam

De nieuwe organisatie van onze ondersteuningsstructuur 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 ondersteuningsteam en ook de leco's werkzaamheden doen dat ons werk raakt, vraagt dat nog nadere afstemming. Deze afstemming heeft in 2022/2023 plaatsgevonden. De ondersteuningscoördinator neemt hierin het voortouw in nauw overleg met de portefeuillehouder zorg van het MT. Na de evaluatie heeft er een wijziging plaatsgevonden in de overlegstructuur waar er nu één ondersteuningsoverleg is waar alle leco's en alle leden van het ondersteuningsteam bij aanwezig zijn.

Een heldere overlegstructuur is hiervoor onontbeerlijk. Zo zullen wij in het jaar 2023-2024 evalueren hoe de werkwijze verloopt. Tevens agenderen wij met regelmaat de samenwerking en werkverdeling tussen de ondersteuningscoördinator onderling en de

collega's uit het ondersteuningsteam te weten, de orthopedagoge, BPO-ers 1 en 2 en de schoolmaatschappelijk werker in het ondersteuningsteam 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 ondersteuningsstructuur is een interne sociale kaart met de actoren die werkzaam zijn in de leerlingondersteuning 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.

Sociale kaart externen

Het samenwerken met externen komt bij veel leerlingzaken voor. Hieruit doen we als ondersteuningsteamleden 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 bemoeienis 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. Dit doen wij sinds schooljaar '20-'21 in zowel de onder- als de bovenbouw. Er valt nog winst te behalen in de verslaglegging en de werkdocumenten. In schooljaar 2021-2022 willen wij dat goed op orde hebben, zodat er duidelijke afspraken en werkbare documenten zijn voor de mentoren en lesgevende collega's. Sinds schooljaar '22-'23 is er een eenduidige aanpak gekomen voor al deze besprekingen. Dit heeft als resultaat dat de gesprekken effectiever verlopen.

In de nieuwe onder- en bovenbouw ondersteuningsoverleggen waar ook over leerlingen gesproken wordt, participeren nieuwe actoren zoals de leco en de nieuwe orthopedagoge. Er worden goede stappen gezet naar verdere versterking van de uitvoering en inhoud van de ondersteuningsoverleggen. 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. Sinds schooljaar '22-'23 is deze manier van oudergesprekken voeren ook doorgevoerd naar leerjaar 3 en 4.

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 heeft 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 eraan toevoegen dat de NT2 leerlingen sneller en op hun eigen niveau kunnen meedraaien en gelijke kansen hebben op voldoende vorderingen. In schooljaar 2023-2024 zal gewerkt worden aan het optimaliseren van het primaire proces voor deze leerlingen.

1.4 Kwaliteitsbeleid

		Prioriteiten in meerjarenperspectief	21-22	22-23	23-24	24-25
prioriteit 1		Eigen aspecten van onderwijskwaliteit				
subprioriteit	1	Werkgroepen	2	-	-	-
	2	Raamwerk van kwaliteitszorg	1	2	2	3
	3	Vakgroepsgesprekken	1	2	2	3
prioriteit 2		Basiskwaliteit¹ en stelsel van kwaliteitsbewaking				
	1	(Netwerk) cyclus kwaliteitszorg	1	2	3	3
	2	Leerlingbetrokkenheid	1	1-2	2	3
prioriteit 3		Maatregelen gericht op onderhoud bekwaamheid medewerkers				
subprioriteit	1	Pedagogisch klimaat/collegiaal leren	1	1-2	2	2-3
	2	Toetsbeleid	1	1	1-2	2-3

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 waren 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, kansengelijkheid en het mentoraat. Door deze werkgroepen wordt de betrokkenheid en de invloed van de docenten op het vormgeven van het onderwijs vergroot. In schooljaar 2022-2023 zijn de werkgroepen opgeheven en hebben de onderwerpen (toetsbeleid/pedagogisch tact/kansengelijkheid/mentoraat) plek en aandacht gekregen in de nieuw gevormde teams. Deze onderwerpen blijven als een rode draad overal doorheen lopen.

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), datacoaches en het examensecretariaat om goed in kaart te brengen hoe de kwaliteit van het onderwijs ervoor staat (prio 1, sub 2). De kwaliteitsmedewerker zal een verbindende factor zijn tussen de verschillende werkgroepen, vakgroepen en de schoolleiding.

¹ Wettelijke minimeisen

Vakgroepsgesprekken

Een groot onderdeel van de werkzaamheden van de kwaliteitsmedewerker bestaat uit het houden van periodieke vakgroepsgesprekken (prio 1, sub 3). De datacoach en rekenmeester(s) zullen data genereren waarmee de vakgroepen aan de slag gaan. Naast de rendementen wordt middels de periodieke vakgroepsgesprekken geïnventariseerd welke doelen de vakgroepen hebben beschreven in de vakwerkplannen, 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 deze conclusies om het onderwijs gericht te verbeteren.

2. Basiskwaliteit² en stelsel van kwaliteitsbewaking

(Netwerk) cyclus kwaliteitszorg

Vakcollege Thamen neemt deel aan het bovenschoolse netwerk kwaliteitszorg (prio 2, sub 1) 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 heeft de afgelopen twee jaar een nieuw impuls gehad (schooljaar 21/22 en schooljaar 22/23). Er is meer opvolging gegeven aan de uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken en er is actief ouders en leerlingen benaderd 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 een belangrijke ontwikkeling dat de teamleiders in samenwerking met de kwaliteitsmedewerker, datacoach en rekenmeester(s) periodiek de rendementen bespreken en analyseren met de vakgroepen. Dit alles wordt meegenomen in de vakgroepvoortgangsgesprekken, waarbij ook wordt gekeken naar rendementen, toetsbeleid, vakinhoud, doorlopende leerlijnen, professionalisering en coaching.

² Wettelijke minimumeisen

Collega's dienen door het vormen van verschillende werkgroepen (zoals toetsbeleid, pedagogisch tact, kansengelijkheid en AVO vakken in het 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 is er gestart 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 2) bij de organisatie van de SE-weken is iets wat in schooljaar '20-'21 is opgestart. Dit is gebeurd doordat er enquêtes daarover zijn afgenomen in klas 3 en 4 en de uitkomsten verder bevraagd en uitgediept zijn met het leerlingpanel (zie leerlingpanel bij 1.2).

3. Maatregelen gericht op onderhoud bekwaamheid medewerkers

Pedagogisch klimaat/collegiaal leren

Binnen de pedagogisch tact (prio 3, sub 1) wordt ingezet op pedagogiek en het creëren van veiligheid binnen de lessen en school waardoor leerlingen optimaal kunnen genieten van het gegeven onderwijs. Nieuwe collega's en studenten volgen meerdere bijeenkomsten onder leiding van een specialist waarbij ze geschoold worden in verschillende vormen van pedagogisch handelen en casussen met elkaar bespreken. Vanuit de teams wordt ingezet op het collegiaal leren (prio 3, sub 1). 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 ICAALT en DOT/BOOT zullen voor deze lesobservaties worden gebruikt.

Toetsbeleid

Binnen de werkgroep toetsbeleid (prio 3, sub 2) 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		Professionele cultuur				
subprioriteit	1	Gedeeld leiderschap en talentontwikkeling	2	2	2	3
	2	Een lerende organisatie	1	2	2	3
prioriteit 2		Professionalisering & ontwikkeling				
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	3
	5	OP/OOP	1	1	2	3
	6	MT	1	2	3	3
prioriteit 3		Binden & boeien				
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, vakgroephoofd 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 cultuur verander je niet van de ene op de andere dag. Er is dan ook echt nog wel een weg te gaan voor we tot borging over kunnen gaan. Teamleiders ervaren dat medewerkers

werkzaamheden niet (altijd) uit zichzelf op en dat zij zich hierin laten sturen. De leidinggevendenden springen hierop in door het gesprek aan te gaan met medewerkers op zo'n manier dat de medewerkers de werkzaamheden zelf oppakken. Ook krijgen medewerkers, in bijvoorbeeld een teamvergadering, agendapunten toegekend waaraan ze invulling dienen te geven binnen de kaders. Tevens ontwikkelen de medewerkers teamdoelen die ze verder dienen te ontwikkelen. Door dergelijke stappen te zetten zal, na verloop van tijd, het gedeeld leiderschap ingebed worden binnen de organisatie en zullen medewerkers zich eerder eigenaar gaan voelen.

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. De leidinggevendenden merken dat er meer medewerkers zijn die over het volgen van een training/opleiding nadenken. Ook kijken medewerkers eerder bij elkaar (in de les) om van elkaar te leren. 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

Vakcollege/STO

Het verder doorontwikkelen van het vakcollege is een van de doelstellingen (zie verder hfst. 1.2).

Om deze groei te kunnen realiseren was het van belang dat vakgroepen zich verder ontwikkelen. Vakgroephoofden en hun vakgroep kregen de verantwoordelijkheid om in hun vakwerkplan te beschrijven hoe zij als vakgroep een bijdrage leveren aan het vakcollege en STO en daarmee ook aan “het leren door doen, ontwikkelen met elkaar”. Daar waar men dit lastiger vindt, krijgt men ondersteuning en begeleiding.

Er is nauw contact tussen een vakgroep en de leiding van de school, zodat eventuele hobbels inzichtelijk worden en het wegnemen hiervan tijdig kan plaatsvinden. De rol van het vakgroephoofd is dan ook het verder stimuleren van het worden van een groep en de samenwerking van de vakgroepleden te versterken.

De vakgroepen van de praktijkvakken hebben een nieuw lesprogramma geschreven (2021-2022). Voor de docenten van de overige vakken is er dus ook de uitdaging om steeds te bedenken hoe zij hun vakkennis kunnen integreren op een manier die aansluit bij “het leren door doen, ontwikkelen met elkaar” (2022-2023). We zien dat er creativiteit wordt aangesproken om vanuit het eigen vak de buitenwereld naar binnen te halen.

Van belang is om de ontwikkelingen van het Vakcollege tot dusver met elkaar te blijven bespreken. We zien nu dat het Vakcollege echt een onderdeel is geworden van onze school. (schooljaar 22/23) Door te blijven evalueren, waarbij we groepen mensen actief bevragen op hun ervaringen tot dusver, zorgen we voor ruimte voor het delen van succeservaringen met elkaar.

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 er 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 vakgroephoofden en de teamleiders tezamen. Ook woont de teamleider de vakgroepvergaderingen regelmatig bij en kijkt hierbij naar de rol van het vakgroephoofd en de vakgroepleden. Ook bespreekt de teamleider het vakwerkplan met het vakgroephoofd 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 steeds verder uitgebouwd worden.

Door de collega's van andere vakgroepen te informeren en betrekken bij projecten zal er meer enthousiasme ontstaan voor de praktijkvakken 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 2020-2021 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 verschillende interventies (aanpak PTA en SE weken) die zijn ingezet zijn geëvalueerd en komend schooljaar zal voor klas 3 een SE week minder ingepland 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 3) meer aandacht te laten hebben voor het leren van elkaar bij zittende collega's. Hiertoe zijn er sinds begin schooljaar 2022-2023 duo's en trio's gevormd per team ten behoeve van collegiale consultatie op basis van de zes rollen van de leraar. De collega's bezoeken lessen van elkaar en geven elkaar feedback op leer/ontwikkelvragen. Dit wordt vervolgens omgezet in het persoonlijk ontwikkelingsplan. Ook zou OPLIS een (begeleidende) rol kunnen hebben bij het in kaart brengen van scholingsbehoeften van teams vanuit STO. We zouden

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 continu 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 dit schooljaar, voor het voltallige personeel, aangepast en bestaat het ene schooljaar uit een voortgangsgesprek en het andere schooljaar uit een tussenevaluatie. Daarnaast heeft een docent ieder schooljaar een 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.

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,- naar rato per schooljaar onder de aandacht gebracht. Om de professionalisering van het OOP te ontwikkelen op pedagogisch gebied kunnen OOP-ers die in hun werk veel contact hebben met leerlingen een passende cursus volgen. Het doel hierbij is om de communicatie tussen de OOP-ers en de leerlingen te verbeteren/optimaliseren.

De betreffende collega's hebben dit dan ook in schooljaar 2022-2023 gedaan. Denk hierbij aan de cursus pedagogisch conciërge (of onderdelen van deze cursus).

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.

In schooljaar 2022-2023 zijn we gestart met een training per team aangaande de zes rollen van de docent en dit is verweven in de gesprekscyclus en de collegiale consultatie. Nieuwe docenten zullen meegenomen worden vanuit de coaching waarin de 6 rollen van de docent terugkomt.

Daarnaast zijn we ook dit schooljaar gestart met positieve groepsvorming. Dit is wederom per team aangeboden.

Tenslotte heeft al het personeel een training de-escaleren gevolgd.

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 leidinggevendenden 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 leidinggevendenden 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 leidinggevendenden 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 minimaal driemaal per jaar een heisessie onder externe begeleiding waarbij diverse thema's verder worden uitgediept met elkaar.

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 willen 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 ieder schooljaar een overzicht gemaakt worden van personeelsleden die de AOW leeftijd bereiken in de komende vier jaar. Kanttekening hierbij is dat medewerkers (in de praktijk) op eigen initiatief altijd eerder kunnen besluiten om te vertrekken.

2023-2024	vertrek docent Wi/Tn (wi, tn, me, sto)	0,80 fte netto
	vertrek docent K&C (k&c, thema)	0,60 fte netto
2024-2025	vertrek docent D&P/BWI (bwi, dvpr, sto)	0,55 fte netto
2025-2026	vertrek coördinator Zorg	0,72 fte netto
	vertrek onderwijsassistent	0,80 fte netto
2026-2027	vertrek docent Mobt (mobt, me)	1 fte netto
2027-2028	vertrek docent EC (Ec en kwt)	0,7949 fte netto
	vertrek docent EC (Ec en kwt)	0,477 fte netto
	vertrek conciërge	0,8975 fte netto
	vertrek onderwijsassistent	0,6 fte netto
	vertrek onderwijsassistent	0,7 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/lío's niet onder kunnen brengen, omdat we onvoldoende werkplekbegeleiders beschikbaar hebben om de studenten/lío'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. 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. Dit blijft een aandachtspunt.

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 ons houden aan de bescherming van nieuwe collega's, studerende zonder bevoegdheid, de starter in de eerste drie jaren en zij-instromers is van essentieel belang om deze nieuwe collega's te binden aan onze 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		Gedeeld leiderschap	1	1	2	2
prioriteit 2		Huisvesting	1	1	1	2
prioriteit 3		Communicatie				
subprioriteit	1	PR/werving	2	3	3	3
	2	Intern (collega's)	1	2	3	3
	3	Extern (ouders)	2	3	3	3
	4	Samenwerking stakeholders	2	2	3	3
prioriteit 4		Veiligheidsbeleid	1	2	2	3

1=voorbereiding

2=implementatie

3=borgen

1. Gedeeld leiderschap

Sinds schooljaar 19-20 is Vakcollege Thamen een school waarbij hard gewerkt wordt aan gedeeld leiderschap. Dit is 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. Verschillende geledingen uit de school worden regelmatig bij het MT uitgenodigd om elkaar te informeren en te versterken. Daarnaast worden er naar behoefte werkgroepen geformeerd. Ieder jaar zal het MT, samen met het personeel, bekijken of en welke werkgroepen er nodig zijn, zodat specifieke doelen worden behaald. 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. Om iedereen bewust te maken van het gedeeld leiderschap op Thamen zijn de volgende afspraken geformuleerd:

Vertrouwen:

Fouten maken mag

Van elkaar op aan kunnen

Eerlijk zijn

Wederzijds contracteren:

Verwachtingen uitspreken

Afspraken maken en nakomen

Aangeven als er aanpassingen nodig zijn

Erkennen en benutten van kennis en talenten:

Op basis van kunde i.p.v. positie

Afstemmen met elkaar en op het gezamenlijke doel:

Met regelmaat

Verantwoordelijkheid geven en nemen:

Elkaar (daarop) aanspreken

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.

Onderzoek naar een huisvestingsoplossing

In 2020 heeft de gemeente Uithoorn in haar beleidsplan onderkend dat het schoolgebouw aandacht vereist en dat onderzoek nodig is. Dat is in 2021 gebeurd. In een intensief traject en met betrokkenheid van vele Thamen-collega's is een voorkeursscenario bepaald dat uitgaat van vervangende nieuwbouw op eigen terrein en met behoud van het SkillsLab-gebouw. Nadat de gemeenteraad unaniem dit scenario had omarmd, heeft de school een Programma van Eisen opgesteld. Daarin is het onderwijsconcept vertaald naar een ruimtelijk toekomstbeeld en een 'droomschoolgebouw'.

Programma van Eisen voor het nieuwe schoolgebouw

De organisatiebouwstenen van Vakcollege Thamen vertalen zich in een wensbeeld voor de huisvesting. Het wensbeeld in het Programma van Eisen typeert zich als een schoolgebouw dat praktijk ademt. Het concept vakcollege is sterk merkbaar en overal in doorgevoerd. Zowel buiten als binnen ervaar je dat hier 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 heeft een geborgen karakter dat past bij de schaal van de organisatie en behoeften van de doelgroep. De school functioneert als 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 terugziet.

Voortschrijdend inzicht leidt tot andere plannen

Na afronding van het Programma van Eisen eind 2021 is met de gemeente veel afgesteld over de kaders van het project. Zoals de taakverdeling tussen gemeente en IRIS en afspraken over financiële verantwoording van het project. Vervolgens ontstond voortschrijdend inzicht bij de gemeente en bij IRIS als gevolg van de energielastenstijging, de gemeentelijke wens voor meer woningen én de gebleken extra kosten om het SkillsLab langjarig 'in de lucht te blijven houden'. Deze zaken leidde medio 2022 tot de behoefte aan een herijking van het scenario onderzoek. Dat herijkte onderzoek wees uit dat volledige nieuwbouw verstandiger is dan het SkillsLab langer te behouden.

Het verdere proces

Tot voorjaar 2023 blijft intensieve afstemming tussen IRIS en gemeente Uithoorn noodzakelijk over tal van details van het bouwproject. Wie betaalt wat? Wie regelt wat? Wie communiceert wat? En met wie? Toegewerkt wordt naar een voorstel voor volledige nieuwbouw van de school dat mei 2023 ter besluitvorming wordt voorgelegd aan de gemeenteraad van Uithoorn. Pal voor de zomer zal zij hierover beslissen.

Als de gemeenteraad instemt, volgt na de zomer de start van de ontwerpfase. De eerste stap is het kiezen van een projectmanager die vervolgens een ontwerpteam zal gaan leiden die de school ontwerpt. Ook daarbij is de betrokkenheid vanuit de school groot en bedenken we samen met de architect hoe ons schoolgebouw eruit komt te zien. De opening van ons nieuwe schoolgebouw laat nog even op zich wachten, maar stapje voor stapje komt het steeds dichterbij.

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 veelzijdigheid van de ICT-omgeving 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. Dit zal geregeld onder de aandacht gebracht moeten worden.

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

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.

Samenwerking

Vakcollege Thamen heeft een regiofunctie en werkt daarmee samen met vele stakeholders. Onder andere primair onderwijs, collega VO-scholen, zorginstellingen, gemeenten, landelijke organisaties en vervolgopleidingen. 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 vernieuwde schoolveiligheidsplan welke per 1-8-22 is vastgesteld door de PMR (zie bijlage 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

Zoeken...	Realisatie 2021-08 2022-07	MJB 22-26 2022-08 2023-07	Prognose Q2 22-23 2022-08 2023-07	Begroting 23/24 2023-08 2024-07	Begroting 24/25 2024-08 2025-07	Begroting 25/26 2025-08 2026-07	Begroting 26/27 2026-08 2027-07
✓ 3 - Baten							
> 3.1 - Rijksbijdragen	8.490.192	8.384.544	9.098.122	8.913.643	8.490.311	8.127.600	7.881.796
> 3.2 - Overige overheidsbijdragen en -subsidies	37.195	36.275	37.248	37.012	37.012	37.012	37.012
> 3.5 - Overige baten	50.989	26.980	27.556	25.285	17.473	21.591	18.832
Totaal 3	8.578.376	8.447.799	9.162.926	8.975.940	8.544.795	8.186.203	7.937.639
✓ 4 - Lasten							
> 4.1 - Personeelslasten	7.055.804	6.776.239	7.382.729	7.191.057	6.795.031	6.503.557	6.346.208
> 4.2 - Afschrijvingen	410.331	439.937	446.577	480.973	488.269	442.873	344.419
> 4.3 - Huisvestingslasten	474.555	481.935	522.965	495.281	495.281	495.281	495.281
> 4.4 - Overige lasten	902.627	921.162	923.579	975.345	908.776	882.229	869.287
Totaal 4	8.843.317	8.619.273	9.275.850	9.142.656	8.687.357	8.323.940	8.055.196
✓ 5 - Financiële baten en lasten							
> 5.5 - Financiële baten en lasten	160	111	140	150	150	150	150
Totaal 5	160	111	140	150	150	150	150
Resultaat	-265.101	-171.585	-113.064	-166.866	-142.712	-137.887	-117.706

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

Leerlingen totaalstelling		Teldatum	1 okt 2022	1 okt 2023	1 okt 2024	1 okt 2025	1 okt 2026
VBO	Leerlingen pro en bb vbo excl vmbo gl		180	210	236	246	239
AVO	Leerlingen ob en bb vwo/havo/mavo/vmbo gl (excl vavo)		474	468	447	409	401
VAVO 0,5	Aantal leerlingen uitbestede gedeeltelijk bekostigd		4	4	4	4	4
Correctie	Correctie leerlingaantal t.b.v. rapportage						
Totaal			658	682	687	659	644

Ons leerlingenaantal en prognose zijn stabiel. We gebruiken de gegevens uit Voion en de ervaringsgegevens van de doorstroom uit het verleden. We hebben nog geen nieuwe info ontvangen over de instroom van meer leerlingen. Maar dit jaar was de prognose 165 eersteklassers en nu hebben we er al 185. En daarnaast heeft de Gemeente wel een nieuwe prognose in bezit (die zij niet willen delen), waarin een toename van het leerlingenaantal te zien is. Hierin wordt in de plannen voor de nieuwbouw al rekening gehouden. Zij schatten het leerlingenaantal in 27-28 op rond de 708 leerlingen.

2.3 Meerjaren investeringsbegroting

Omschrijving	Begroting 23/24 2023-8 t/m 2024-7	Begroting 24/25 2024-8 t/m 2025-7	Begroting 25/26 2025-8 t/m 2026-7	Begroting 26/27 2026-8 t/m 2027-7
06 - 05FE/SG THAMEN	411.208,00 €	212.029,00 €	206.067,00 €	206.505,00 €
12110 - Gebouwen	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
12120 - Verbouwingen	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
12130 - Bouwkundig, lift en daken (groot onderhoud)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
12130 - Installaties (groot onderhoud)	50.000,00 €	50.000,00 €	50.000,00 €	50.000,00 €
12130 - MJOP-begeleiding groot onderhoud algemeen	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
12130 - Schilderwerk (groot onderhoud)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
12200 - Huishoudelijke apparatuur	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
12205 - Onderwijskundige apparatuur	180.040,00 €	10.000,00 €	10.000,00 €	10.000,00 €
12210 - Machines en installaties	35.000,00 €	142.230,00 €	138.318,00 €	130.000,00 €
12220 - Meubilair en inventaris	102.387,00 €	9.799,00 €	7.749,00 €	16.505,00 €
12230 - Schoolmeubilair en inventaris	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
12240 - Werkmap laatst opgeslagen: Zojuist	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
12250 - ICT	43.781,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
12300 - Leermiddelen (nieuw)	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Baten	8.975.940	8.544.795	8.186.203	7.937.639
Totaal investeringen	411.208 €	212.029 €	206.067 €	206.505 €
12130 - MJOP-begeleiding groot onderhoud algemeen	50.000 €	50.000,00 €	50.000,00 €	50.000,00 €
Investeringsen STO	188.821 €			
Investeringsen - MJOP - STO	172.387 €	162.029 €	156.067 €	156.505 €
	1,9%	1,9%	1,9%	2,0%

2.4 Formatieplanning in fte

	Begroting 23/24 ↗ 2023-8 t/m 2024-7	Begroting 24/25 ↗ 2024-8 t/m 2025-7	Begroting 25/26 ↗ 2025-8 t/m 2026-7	Begroting 26/27 ↗ 2026-8 t/m 2027-7
▼ DIR	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
> 06 - 05FE/SG THAMEN	1,0000	1,0000	1,0000	1,0000
▼ OOP	30,3690	26,1500	26,1500	26,1500
> 06 - 05FE/SG THAMEN	30,3690	26,1500	26,1500	26,1500
▼ OP	55,8725	50,0828	46,1000	44,2020
> 06 - 05FE/SG THAMEN	55,8725	50,0828	46,1000	44,2020

