

Schoolplan

2026 - 2030

Inhoud



Voorwoord

Inleiding

Onze school

Onze missie en visie

Onze omgeving

Onze strategische thema's

Hoe dit schoolplan tot stand kwam

Onze ambities

Oog voor elkaar

Waar staan we voor?

Waar gaan we naartoe?

Hoe komen we daar?

Vrijheid door kaders

Waar staan we voor?

5 Waar gaan we naartoe? 15

6 Hoe komen we daar? 15

6 **Vakmensen van de toekomst** **16**

7 Waar staan we voor? 16

8 Waar gaan we naartoe? 17

8 Hoe komen we daar? 17

9 **Focus vanuit visie** **18**

11 Waar staan we voor? 18

11 Waar gaan we naartoe? 18

11 Hoe komen we daar? 19

12 **Onze samenwerkingen** **21**

12 Vakcollege Thamen als onderdeel van IRIS 21

14 Samenwerkingen 23

14 **Ons onderwijs** **27**



Visie op leren en lesgeven/pedagogische-/		Sociale veiligheid en werkklimaat	48
didactische uitgangspunten	27	Professionele ontwikkeling en gesprekscyclus	49
Vorm en invulling onderwijs	29	Leiderschap en invulling van leidinggevende	
Basisvaardigheden	30	posities	50
Ambities 2026-2030	34	Ambities tot 2030	51
Onze ondersteuning	37	Onze kwaliteit	53
School-ondersteuningsprofiel	37	Cyclus van kwaliteitszorg	53
Veiligheid	42	Leerlingen en ouder(s)/ verzorger(s)	57
Ambities 2026-2030	43	Zicht op ontwikkeling	57
Onze professionals	45	Ambities 2026-2030	60
Onze strategische koers voor personeelsbeleid	45	Onze financiën	63
Bevoegde en bekwame medewerkers	46	Financieel beleid uitgangspunten	63
Werving, inductie en behoud	47	Ambities 2026-2030	65
Zij-instroom en opleidingsschool	47	Bijlagen	67



Leren door doen,
ontwikkelen met
elkaar



Voorwoord

Met trots presenteren wij ons schoolplan voor 2026-2030. Dit schoolplan geeft richting aan de jaren die voor ons liggen. Een schoolplan waarin wij onze ambities en doelen hebben omschreven voor de verdere ontwikkeling van ons onderwijs, de begeleiding van onze leerlingen en de professionalisering van al onze medewerkers. Jaarlijks wordt er een jaarplan en per team een teamplan opgesteld die de ontwikkeling van de ambities en de doelen uit het schoolplan weergeeft.

Vakcollege Thamen is onderdeel van stichting IRIS. Het koersplan van stichting IRIS is het uitgangspunt geweest voor de ontwikkeling van ons schoolplan. Medewerkers, ouder(s)/ verzorger(s), leerlingen en externe partijen hebben een waardevolle bijdrage geleverd in de totstandkoming van dit schoolplan.

Met veel energie werken wij de komende jaren op vakcollege Thamen aan: 'Leren door doen, ontwikkelen met elkaar!'

Hanneke Notenboom-Toms

Directeur vakcollege Thamen





Inleiding

Onze school

Vakcollege Thamen is een scholengemeenschap in Uithoorn voor vmbo basis, kader en mavo. We hebben een belangrijke regiofunctie in Amstelland, mede door onze sterke begeleidingsstructuur en goede bereikbaarheid door onze ligging naast het busstation. Verbinding met de praktijk en kennismaken met de praktijk komen in alle lagen van ons onderwijs terug en leert onze leerlingen hoe een beroep er in de praktijk uitziet. We bereiden onze leerlingen voor op een vervolg in het middelbaar beroepsonderwijs. Met een enthousiast en betrokken team van ongeveer 90 medewerkers, zetten wij ons elke dag in voor zo'n 650 leerlingen uit de regio.

De geschiedenis van vakcollege Thamen gaat al heel lang terug. In de 14e eeuw lag, ongeveer op de plek waar nu de Briandflat staat, het dorpje Thamen. De bewoners waren boeren en turfstekers. Door het turfsteken ontstond een steeds groter wordend meer. Om die reden moest er in de 17e eeuw een andere plek worden gevonden. Dat werd de Vinckebuurt, langs de oever van de Amstel. De Thamerkerk was het middelpunt van dit nieuwe dorp. De naam Thamen kom je in Uithoorn regelmatig tegen en is sinds 1994 de naam van onze scholengemeenschap.



Onze missie en visie

Op vakcollege Thamen leren onze leerlingen door doen en ontwikkelen we met elkaar. Dit bereiken we door leerlingen te stimuleren in hun leerproces. Door ze te leren ontdekken wie ze zijn en wat ze kunnen worden. We geloven in onderwijs dat praktisch en betekenisvol is. Onze school is een veilige plek waar leerlingen worden gezien. We hebben oog voor de individuele leerbehoefte en talenten van onze leerlingen. We bieden structuur en duidelijke regels, waarbinnen leerlingen leren omgaan met vrijheid en verantwoordelijkheid. Samen zorgen we voor een warm schoolklimaat waar iedereen zichzelf mag en kan zijn. Door onze uitgebreide ondersteuningsstructuur met onderling korte lijnen, kunnen we veel persoonlijke aandacht geven. Leerlingen, ouder(s)/verzorger(s) en medewerkers kennen elkaar en helpen elkaar. Vanuit die betrokkenheid creëren we een omgeving waarin onze leerlingen zich op hun eigen manier kunnen ontwikkelen.

Onze missie is helder: Wij bieden leerlingen een stevige basis vanuit een breed aanbod met veel ontwikkelingsmogelijkheden. Zo kunnen ze doorstromen naar een plek die het beste bij ze past. Zowel binnen als na hun tijd op vakcollege Thamen. We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en laten ze ervaren dat leren leuk én zinvol is. Zo zijn ze goed voorbereid op het vervolgonderwijs, bijvoorbeeld voor het mbo of de havo, en ontwikkelen ze zich tot betrokken individuen die kunnen meedraaien in de maatschappij.

Onze visie sluit hierop aan. We zetten ons in voor onze leerlingen om te zorgen voor:

- Een stevige basis met brede ontwikkelmogelijkheden;
- Een kansrijke leeromgeving om leerlingen voor te bereiden op een plek die bij ze past, zowel in het vervolgonderwijs als in de maatschappij;
- Een veilige en inclusieve school met een sterk pedagogisch klimaat, waar iedereen welkom is en zichzelf kan zijn;
- Een leeromgeving waarbinnen leerlingen gezien, gesteund en uitgedaagd worden en waarin ruimte is voor de individuele leerbehoeften van onze leerlingen;
- Een intensieve samenwerking met ouder(s)/verzorger(s), zodat we samen optrekken in de ontwikkeling van onze leerlingen en hen optimaal ondersteunen;
- Een school die verbonden is met de wijk en met de wereld om hen heen, waarbinnen leerlingen op een veilige manier oefenen met het nemen van vrijheid en verantwoordelijkheid.
- Een school die de buitenwereld naar binnenhaalt en hiermee het onderwijs betekenis geeft.

Samen leiden we bij Thamen de (vak)mensen van de toekomst op: nieuwsgierig, vaardig, zelfverzekerd en goed voorbereid op wat komen gaat.

Onze omgeving

Vakcollege Thamen maakt onderdeel uit van het Samenwerkingsverband Amstelland en de Meerlanden, waarbinnen een dekkende zorgstructuur voor leer- en gedragsproblematiek is georganiseerd.

Samen met “overbuur” het Alkwin Kollege voorziet Thamen in een gezamenlijke mavo/havo brugklas, voor leerlingen voor wie het nog te vroeg is om óf voor mavo óf voor havo te kiezen. De leerlingen staan formeel ingeschreven bij Thamen, maar hebben les op beide scholen én van docenten uit beide scholen. Met de havo- scholen in de omgeving hebben we een goede samenwerking, zodat de leerlingen die door gaan stromen naar de havo gegarandeerd een plek krijgen.

In het Directieconvent ontmoeten de rectoren/directeuren van de scholen voor Voortgezet Onderwijs in Uithoorn, Aalsmeer en Amstelveen elkaar. Vakcollege Thamen bespreekt enkele keren per jaar de regionale ontwikkelingen in het vmbo met haar beide regiopartners Futuris (Amstelveen) en het Wellant College (Aalsmeer).

Het Bestuurlijk overleg Uithoorn vormt een forum voor de besturen van primair en voortgezet onderwijs in Uithoorn, onder leiding van de Wethouder van Onderwijs. Vakgroepen participeren in diverse vakgerichte regionale- en/of landelijke netwerken. Er wordt in projectvorm samengewerkt met zowel bedrijfsleven als MBO, vooral in het kader van praktijkleren en andere stagevormen. Sinds kort loopt een project voor een betere aansluiting van onder andere Thamen naar het mbo.

Onze strategische thema's

De komende jaren focussen we ons op vier strategische thema's, in aansluiting op de koers van Stichting IRIS CVO. Deze thema's zijn:

Nummer	Thema Vakcollege Thamen	Aansluiting bij koersplan IRIS
1	Oog voor elkaar	De kracht van samen
2	Vrijheid door kaders	Eigenaar van ons eigen leren
3	Vakmensen van de toekomst	In verbinding met de wereld
4	Focus vanuit visie	

In dit schoolplan lichten we de thema's toe en beschrijven we per thema waar we vandaan komen, waar we naartoe gaan en hoe we daar komen. Zo schetsen we huidige situatie, onze ambities en de te zetten stappen.

In de jaarplannen worden deze ambities en plannen vertaald naar concrete resultaten per jaar.



Hoe dit schoolplan tot stand kwam

Aan het begin van schooljaar 2025-2026 startten we met het maken van een nieuw schoolplan. Dat deden we stap voor stap: terugkijken, ophalen, samenbrengen en vormgeven. In elke fase dachten medewerkers, ouder(s)/verzorger(s), leerlingen en externe partners actief mee.

We begonnen met terugblikken. Een diverse groep medewerkers uit alle geledingen van de organisatie evalueerden samen het vorige schoolplan. Wat werkte goed? Wat werkte niet? En waarmee willen we stoppen, starten en doorgaan?

Vervolgens haalden we input op voor het nieuwe schoolplan. Dat deden we opnieuw met deze brede groep collega's, maar ook met het MT, ouder(s)/ verzorger(s), leerlingen en partners buiten de school. We bespraken wat typisch vakcollege Thamen is, waar we trots op zijn en wat we leerlingen en medewerkers gunnen.

Op basis van al deze gesprekken bepaalden we de strategische thema's. De volgende stap was het geven van invulling aan deze thema's. Tijdens een grote ontwerpmiddag dachten bijna alle medewerkers mee, samen met ouder(s)/verzorger(s), leerlingen en externe partners. We onderzochten wat we al goed doen binnen de strategische thema's, wat onze ambities zijn en hoe we die kunnen waarmaken.

Uiteindelijk brachten we alle inzichten en ideeën samen in dit schoolplan. Het hele traject werd begeleid door organisatieadviesbureau Goed geschud.



Onze ambities

Oog voor elkaar

Op Vakcollege Thamen hebben we oog voor onze leerlingen en medewerkers. We zijn betrokken bij elkaar en bij onze omgeving. Collega's gaan respectvol met elkaar om, maken gebruik van elkaars kennis en expertise en zetten zich samen in voor de school. We kennen onze leerlingen goed en hebben het beste met hen voor. Ouder(s)/ verzorger(s) betrekken we actief bij het onderwijs van hun kind. Zo trekken we samen op in de ontwikkeling van hun kind. We staan in verbinding met onze omgeving. Als school midden in een woonwijk werken we aan het zijn van een goede buur.

Waar staan we voor?

Leerlingen en ouders/verzorgers – We kennen onze leerlingen goed en weten wat zij nodig hebben. Onder andere dankzij leerlingenbesprekingen, warme overdrachten en groepshandelingsplannen (GHP). Ook houden we de lijntjes kort: collega's vinden elkaar makkelijk, en het contact met leerlingen en hun ouder(s)/verzorger(s) verloopt laagdrempelig. Ouder(s)/ verzorger(s) betrekken we via voorlichtingen en driehoeksgesprekken.

We werken aan het versterken van ons pedagogisch klimaat en aan meer veiligheid in en om de school. Dat doen we met de drie V's (veiligheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid), rust in de school en de escalatieladder. Tegelijkertijd vraagt het pedagogisch kader nog om verdere versteviging en verankering.

Medewerkers – Binnen het team heerst een collegiale en prettige sfeer. Toch liggen er wel nog kansen om de gezamenlijkheid te vergroten. Zo functioneren losse teams nog te vaak als losse 'eilandjes'. Ook benutten we nog niet optimaal de kwaliteiten en expertises die we in ons team hebben. Er is veel diversiteit binnen het team, en die kunnen we nog meer zien en benutten.

De omgeving – Vakcollege Thamen staat midden in een woonwijk. Dat vraagt om voortdurende aandacht voor onze rol als goede buur.

Waar gaan we naartoe?

- Op Vakcollege Thamen voelt iedereen zich gezien, veilig en gehoord. We hebben onze leerlingen goed in beeld. Daarom werken we nauw met de leerlingen en hun ouder(s)/ verzorger(s) samen. Zo brengen we hen verder in hun ontwikkeling.
- We versterken ons pedagogisch klimaat en besteden veel aandacht aan een positieve groepsdynamiek. In de school gelden heldere regels, afspraken en verwachtingen voor leerlingen, ouder(s)/ verzorger(s) en medewerkers. Die zorgen voor rust, duidelijkheid en een omgeving waarin leerlingen optimaal kunnen leren. Positieve ontwikkelingen benoemen we actief, zowel richting leerlingen als richting collega's en ouder(s)/ verzorger(s).
- We zetten in op schoolaanwezigheid, leerlingen zijn welkom op school. Wanneer een leerling niet op school is zoeken we actief contact met leerling en ouder(s)/ verzorger(s) en onderzoeken we wat ervoor zorgt dat een leerling niet op school is. Wanneer er zorgen zijn over schoolaanwezigheid maken we met leerling, ouder(s)/ verzorger(s) en eventueel externe partijen een plan om schoolgang weer op gang te brengen.
- Onze diversiteit maakt ons mooier! We werken aan bewustzijn over de onderlinge (culturele) verschillen en benutten deze beter. Dat doen we door met elkaar in gesprek te gaan, door voorbeelden te delen en door ruimte te creëren om van elkaar te leren.
- We houden oog voor de collegiale sfeer. We ondersteunen elkaar wanneer dat nodig is, ook onze nieuwe collega's. We zorgen voor een zachte landing en we vieren successen. Onze wekelijkse overleggen zijn effectief en doelgericht, en we zoeken steeds de verbinding tussen teams en vakgroepen. Zo kennen én benutten we elkaars kwaliteiten en expertises beter.
- We zijn een goede buur voor de omgeving. We besteden aandacht om dit te vergroten en de buurt meer te betrekken bij de school, onder andere door 'leren door doen' in dienst te stellen van de buurt. Zo blijven we werken aan een school die in verbinding staat met de buurt en bijdraagt aan een veilige en prettige leefomgeving.

Hoe komen we daar?

- We hanteren een duidelijke pedagogische visie, met bijbehorende verwachtingen en afspraken voor leerlingen, ouders/verzorgers én medewerkers. Deze zijn zichtbaar in de school en vormen een herkenbaar kader voor iedereen.
- De drie V's – veiligheid, vertrouwen en verantwoordelijkheid – maken we vanzelfsprekend voor elke leerling. We bespreken consequent met elkaar wat gewenst gedrag is. We laten het zien in ons eigen handelen en spreken het op een positieve en respectvolle manier naar elkaar uit. We pakken ongewenst gedrag structureel met elkaar aan en zijn hierover ook duidelijk in onze communicatie naar ouders/verzorgers, leerlingen en medewerkers.



- We hebben een schoolaanwezigheid protocol. Op verschillende momenten in het schooljaar brengen we schoolaanwezigheid onder de aandacht bij ouders/ verzorgers. Mentoren worden getraind om schoolaanwezigheid goed te bespreken met ouders/ verzorgers. Zodra we zorg hebben over schoolaanwezigheid gaan we met leerling en ouder in gesprek. We hebben actief contact met leerplicht en schoolarts.
- We vergroten de betrokkenheid van ouder(s)/ verzorger(s) bij de ontwikkeling van hun kind en versterken onze samenwerking met hen, onder meer via driehoeksgesprekken, activiteiten en vieringen.
- Bij driehoeksgesprekken betrekken we ook vakdocenten, zodat we meerdere perspectieven meenemen in de ontwikkeling van onze leerlingen.
- In mentorlessen besteden we extra aandacht aan verschillen, en in de school behouden we onze aandacht voor culturele activiteiten.
- We bouwen aan een open, positieve gesprekscultuur, waarin we met elkaar praten, terugkoppelen en elkaar verder helpen.
- Binnen de teams is er veel aandacht voor pedagogiek en didactiek, zodat we gezamenlijk blijven groeien in ons onderwijs. We nemen de tijd om van en met elkaar te leren door intervisie en collegiale consultatie. Door meer gebruik te maken van elkaars kennis en expertise werken we aan de professionalisering van onze organisatie.
- We werken aan meer samenhang tussen vergaderingen, door een gezamenlijke voorbereiding vanuit de schoolleiding. Er blijft ruimte voor eigen initiatief, waarbij ideeën die opkomen ook gedeeld kunnen worden met andere teams.

Vrijheid door kaders

Medewerkers en leerlingen ervaren vrijheid en zijn verantwoordelijk voor hun eigen leerproces. Dat is mogelijk omdat er duidelijke kaders zijn. Voor iedereen is helder wat er van hen wordt verwacht en wat zij van anderen mogen verwachten.

Leerlingen leren zelfredzaamheid. Binnen kaders oefenen zij stap voor stap met het dragen van meer verantwoordelijkheid, passend bij hun leeftijd en ontwikkeling. Medewerkers zijn ontwikkelingsgericht en krijgen binnen heldere kaders vertrouwen en ruimte om mee te denken over de koers van de school. Zo maken we samen ons onderwijs elke dag beter.

Waar staan we voor?

Leerlingen – Veiligheid is een randvoorwaarde voor leren. Daarom werken we met de drie V's, schoolbrede afspraken en vaste structuren en routines. Binnen deze kaders leren onze leerlingen om te gaan met hun eigen vrijheid binnen een groep.

Zo zorgen we op vakcollege Thamen voor duidelijkheid door een herkenbare structuur en opbouw van de les. Daarbij maken we gebruik van het didactisch kader en hebben we lesinhoud gekoppeld aan eindtermen en kerndoelen. Dit geeft duidelijkheid, maar kan soms ook beperkend werken. Er moet altijd ruimte zijn om zelf invulling te geven aan het onderwijs, omdat die ruimte ook in het curriculum geboden wordt. Op vakcollege Thamen wordt daarbij ingezet op leren door doen.

Binnen deze kaders is aandacht voor het leren van zelfredzaamheid en het nemen van verantwoordelijkheid. Zo krijgen leerlingen tijdens de driehoeksgesprekken en bij het portfolio voor burgerschap de verantwoordelijkheid om hun voortgang weer te geven en te presenteren aan hun mentor en ouder(s)/ verzorger(s).

Medewerkers – Er is veel initiatief en gelegenheid om mee te denken over de koers van de school. Dit is een voorbeeld van gedeeld leiderschap: verantwoordelijkheden liggen niet alleen bij de schoolleiding, maar bij iedereen.

Tegelijkertijd is onvoldoende duidelijk wat er precies van medewerkers wordt verwacht met dit gedeelde leiderschap. Binnen welke kaders mogen zij, of worden zij verwacht om verantwoordelijkheid te nemen? En wat valt er nog wel onder de hiërarchische verantwoordelijkheid van de schoolleiding? Daarnaast is er behoefte aan meer kennisdeling en uitwisseling van ervaringen. Hoe leren we van elkaar en voorkomen we dat alle kennis komt te liggen bij een beperkt aantal mensen?

Waar gaan we naartoe?

- Op vakcollege Thamen bieden we leerlingen goed onderwijs. Ze krijgen een stevige basis mee en er is ruimte om zich op hun eigen manier te ontwikkelen. Om dat mogelijk te maken, zorgen we voor houvast en structuur in het onderwijsproces, voor zowel medewerkers als leerlingen. Daarom blijven we ons pedagogisch en didactisch kader verder ontwikkelen en borgen. Ook versterken en bestendigen we onze vaardigheden in formatief handelen.
- We stimuleren leerlingen in hun zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid. Hiervoor ontwikkelen we leerlijnen die beschrijven welke vaardigheden bij die lijn horen, en hoe dit zichtbaar wordt in gedrag. We houden oog voor de ondersteuning van leerlingen, zodat ook leerlingen voor wie zelfredzaamheid niet altijd vanzelfsprekend is, hier stappen in kunnen zetten. Leerlingen denken actief mee via onze leerlingenraad, bijvoorbeeld over thema's die te maken hebben met het onderwijs, de school en activiteiten.
- We bouwen aan een professionele schoolcultuur. We spreken duidelijk af hoe we gedeeld leiderschap vormgeven: wie mag wat van wie verwachten? We zetten de kennis en kwaliteiten van medewerkers op de juiste plekken in. We communiceren open en transparant, zodat processen inzichtelijk zijn. Zo neemt iedereen eigenaarschap voor gezamenlijke afspraken en verantwoordelijkheid voor de eigen taken.

Hoe komen we daar?

- We blijven het pedagogisch en didactisch kader en het formatief handelen verder ontwikkelen. We scholen onze medewerkers hierin en zorgen voor goede borging en regelmatige evaluatie. Zo houden we scherp zicht op de voortgang van de kaders en stellen we ze waar nodig bij, zodat we het onderwijs voortdurend versterken.
- We werken aan gedeeld leiderschap door duidelijk en inzichtelijk te maken wie wat doet, waar verantwoordelijkheden (niet) liggen en wie waarvoor aanspreekpunt is. Zo blijven afspraken en verwachtingen voor iedereen helder en levend en werken we met elkaar aan een professionele cultuur.
- We leren leerlingen gewenst gedrag, verantwoordelijkheid en zelfredzaamheid aan. Dat doen we met duidelijke kaders en grenzen, en vanuit een stevige pedagogische basis. We betrekken ouder(s)/ verzorger(s) actief bij dit proces.
- We sluiten aan bij wat onze leerlingen kunnen en nodig hebben. Dat betekent maatwerk, ook in de mate van vrijheid en kaders die leerlingen geboden wordt. Leerlingen die vanuit zichzelf al meer zelfverantwoordelijkheid en zelfredzaamheid tonen, geven we ook meer verantwoordelijkheid.
- We werken aan een leerlingenraad die actief en zichtbaar is in de school en die mee mag denken over de ontwikkelingen op Thamen.



Vakmensen van de toekomst

Op Vakcollege Thamen leren leerlingen door te doen, in een verwachtingsvolle context én samen met de omgeving. Leerlingen werken met bedrijven samen. Daar zetten ze hun talenten in, leren ze nieuwe beroepen kennen en ontwikkelen ze sociale vaardigheden.

Waar staan we voor?

Leerlingen – Binnen Vakcollege Thamen volgen leerlingen theorie- én praktijkvakken. In de praktijkvakken maken zij kennis met beroepen waar ze later echt in kunnen werken. Zo ontdekken en ontwikkelen ze hun talenten op een manier die aansluit bij hun toekomst.

Ook in de theorievakken is er ruimte om te ‘doen’. In praktijkopdrachten leren leerlingen vaardigheden die zij later nodig hebben. Denk aan plannen, organiseren, communiceren, reflecteren en digitale vaardigheden – niet alleen op basis van theorie, maar juist op basis van hoe je dat in de praktijk zou doen.

We werken samen met het bedrijfsleven in de loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Leerlingen gaan bijvoorbeeld op meeloopdagen, lopen stage bij bedrijven of doen mee aan educatieve excursies.

Waar gaan we naartoe?

- We geven leerlingen zo veel mogelijk betekenisvolle contextrijke ervaringen mee, binnen én buiten de les. We bekijken ons aanbod aan stages, gastlessen en bedrijfsbezoeken en zoeken naar manieren om hier een meer doorlopende leerlijn in aan te bieden.
- Op Vakcollege Thamen zijn leerlingen zich bewust van hun toekomstmogelijkheden en stromen ze uit met een beroepshouding en vaardigheden die passen bij hun profiel. Dat doen we door steeds meer verantwoordelijkheid en initiatief bij de leerlingen zelf te leggen. Hierdoor geven ze meer betekenis aan stages en andere vakken en LOB-activiteiten. Ze leren wat ze kunnen en willen doen, nu en in de toekomst, en ontwikkelen de vaardigheden die daarbij passen.
- In de onderbouw ontdekken leerlingen wat bij hen past, zodat zij een goede keuze kunnen maken voor de bovenbouw en in de bovenbouw voor een vervolgopleiding op het mbo of op de havo.
- Basisvaardigheden hebben een stevige plek in de school en komen op verschillende manieren terug in de lessen. Op deze manier bereiden we leerlingen voor op de toekomst, doordat we ze op school vaardigheden aanleren die nodig zijn om leerlingen op te leiden tot actieve en betrokken wereldburgers. Taal, rekenen en digitale vaardigheden zijn daarin nodig om zelfredzaam en zelfstandig te functioneren op school en voor de toekomst.
- We werken vanuit hoge verwachtingen en creëren ruimte voor leerlingen om hun ontwikkeling te laten zien en successen te vieren.

Hoe komen we daar?

- We reiken leerlingen nieuwe vaardigheden aan die binnen verschillende vakken worden ontwikkeld, zodat zij goed voorbereid zijn op de beroepen van de toekomst. Er is aandacht voor de beroepshouding binnen alle praktijkgerichte vakken en binnen de LOB en mentorlessen.
- We zoeken actief de samenwerking op met het bedrijfsleven, waarbij er aandacht is voor de beroepshouding en de beroepsvaardigheden van leerlingen, zodat wij die kunnen versterken binnen alle profielen. Contextrijk leren staat centraal: van buiten naar binnen en omgekeerd, door te leren en door te doen. Hiervoor bouwen we aan een netwerk van mogelijke stageplaatsen en beroepspraktijken, zodat al onze leerlingen een vak voor de toekomst kunnen ontdekken en met hun eigen talenten en interesses aan de slag kunnen.
- We organiseren meer bedrijfsbezoeken, ook voor de onderbouw, en breiden de gastlessen uit.
- We ontwikkelen een visie op digitale geletterdheid en maken een samenhangende en doelgerichte doorlopende leerlijn voor ICT en digitale vaardigheden.

Focus vanuit visie

Op Vakcollege Thamen werken we hard, met oog voor onze leerlingen. Daar komen veel initiatieven uit voort. Zo blijven we ons ontwikkelen en verbeteren. Zowel in ons onderwijs, de ondersteuning die we bieden, als in ons dagelijks contact met leerlingen. Dit doen we met een duidelijke focus: we werken vanuit onze visie, die we vertalen naar plannen en keuzes in de praktijk.

Waar staan we voor?

Leerlingen – Op vakcollege Thamen hebben we een duidelijke visie: leren door doen en ontwikkelen met elkaar staat in ons onderwijs centraal. We creëren een fijn en veilig leerklimaat met aandacht voor al onze leerlingen en hun leerbehoeften. Dat vertaalt zich ook naar de praktijk.

Zo is er een begin gemaakt met werken vanuit een didactisch kader en is er een vaste structuur voor de Thamen-les. De invulling van het didactisch kader vraagt nog om aanscherping en een inhoudelijke verdiepingsslag, zodat het leerproces van leerlingen verder wordt geoptimaliseerd en beter aansluit bij de verschillende leerbehoeften van onze leerlingen. Ook werken we aan een pedagogische visie, bijvoorbeeld de eerdergenoemde 3 V's en rust in de school. Ook deze visie vraagt nog om verdere verduidelijking en verankering in de school.

Medewerkers – Er is veel ruimte voor medewerkers om zich breed te ontwikkelen en zich in te zetten voor de school. Dat uit zich in het starten van veel nieuwe initiatieven. Medewerkers vinden dit belangrijk, want zo blijft de school zich continu verbeteren. Daarnaast moeten we er alert op zijn dat we alles goed uitwerken, afronden en borgen, zodat we continue blijven werken aan de kwaliteit van ons onderwijs.

Waar gaan we naartoe?

- We hebben een scherpe focus en maken duidelijke keuzes in de zaken die we écht willen aanpakken. Deze focus is geworteld in onze visie. Deze visie vertalen we naar doelen in het schoolplan, die richting geeft aan beleid en uitvoering, en die doorwerkt in jaarplannen en teamplannen. Iedere vakgroep werkt daarnaast jaarlijks aan een vakwerkplan, aan vakgroep-ontwikkeling en we monitoren en evalueren onze resultaten. De schoolleiding heeft een actieve rol in het aanbrengen van en sturen op basis van die focus.

- We hebben een pedagogisch en didactisch kader dat stevig is verankerd in ons handelen en schoolbreed consequent wordt ingezet. We dagen onze leerlingen uit en activeren hen om tot leren te komen.
- In alle lessen hanteren we dezelfde lesopbouw, de Thamen-les. Dit zorgt voor duidelijkheid, overzicht en structuur voor de leerlingen. Onze leerlingen zetten we actief aan het werk, met focus op de les en het schoolwerk. We activeren voorkennis, doen aan controle van begrip, begeleide in-oefening en verlengde instructie. We stellen activerende vragen en laten leerlingen aantekeningen maken. In elke les is er aandacht voor de afsluiting van de les en voor reflectie.
- Formatief handelen is in elke les zichtbaar. We borgen en evalueren voortdurend hoe we pedagogisch, didactisch en formatief werken. Daarbij hebben we hoge verwachtingen van onze leerlingen én van elkaar. We spreken verwachtingen duidelijk uit, naar leerlingen, collega's en ouder(s)/ verzorger(s). En we maken ook ruimte voor de leuke dingen. Want plezier en succeservaringen doen ertoe.
- We zorgen voor een duidelijke en logische overgang tussen onder- en bovenbouw.

Hoe komen we daar?

- We borgen ons pedagogisch en didactisch kader en ontwikkelen dit verder. We versterken de vaardigheden van het team door het organiseren van scholingen, intervisie en collegiale consultatie op pedagogisch en didactisch vlak, waarbij er ook aandacht is voor formatief handelen.
- We hebben tijdens teamvergaderingen herhaaldelijke aandacht voor onze speerpunten en focus op onze visie. We stellen concrete doelen die bijdragen aan het in de praktijk brengen van onze visie. We maken deze doelen en de voortgang hierop zichtbaar voor iedereen.
- We werken aan een sterke evaluatiecyclus van doelen stellen en plannen maken, uitvoeren, evalueren en borgen.
- We vragen ouder(s)/ verzorger(s) en leerlingen om mee te denken over onderwijsontwikkelingen, bijvoorbeeld in klankbordgroepen.





IRiS

Onze samenwerkingen

Vakcollege Thamen als onderdeel van IRIS

IRIS is een stichting voor christelijk voortgezet onderwijs in de regio's Zuid- Kennemerland, Haarlemmermeer en Amstelland en de Meerlanden. vakcollege Thamen behoort als een van de zeven scholen tot IRIS.

IRIS kenmerkt zich door eigenheid in verbondenheid: alle scholen zijn stuk voor stuk uniek, én delen een sterk gevoel van gemeenschapszin. Er wordt op alle scholen aandacht besteed aan levensbeschouwelijke vraagstukken vanuit een interconfessioneel perspectief.

De governance-structuur van IRIS bestaat uit een raad van toezicht (RvT) en het college van bestuur (CvB). IRIS kent een eenhoofdig college van bestuur. De raad van toezicht bestaat uit 5-7 leden. Het CvB vormt samen met de directeuren/rectoren van de aangesloten scholen het IRIS-managementteam (MTI). Het bestuur is eindverantwoordelijk voor de scholen en (de kwaliteit van) het onderwijs.

Het stafbureau van IRIS staat onder leiding van het Hoofd bureau Beleid & Bestuur. Op het stafbureau werken de beleidsadviseurs HR & Professionalisering en Onderwijskwaliteit, evenals de medewerkers ICT, financiën en opleiden & ontwikkelen werkzaam zijn. De bestuurssecretaris ondersteunt het CvB en de RvT.

De besturingsfilosofie van IRIS (juni 2022) gaat uit van de volgende pijlers en waarden:

IRIS pijlers:

- Gedeeld leiderschap (ruimte en vertrouwen; integriteit)
- Eigenaarschap (autonomie)
- Lerende organisatie (dialogoog)

IRIS Kernwaarden:

- Innovatie & ontwikkeling
- Eigenaarschap
- Diversiteit & inclusie

In schooljaar 2024-2025 is een start gemaakt met de implementatie van het nieuwe besturingsmodel. Elk schooljaar wordt voor elk van de drie beleidsdomeinen (HR& Professionalisering, Onderwijskwaliteit en Bedrijfsvoering) door de domeinhouders (MTI leden) een opdracht (inclusief gewenste resultaten) geformuleerd, die door het MTI worden vastgesteld. MTI-leden verbinden zich op grond van affiniteit, ervaring en voorkeur aan een of meerdere beleidsdomeinen. De domeinhouder is verantwoordelijk voor het initiëren en monitoren van het proces van uitvoering van de domeinopdracht. De IRIS domeinteam, bestaande uit collega's van de scholen en de IRIS beleidsadviseur worden hierbij actief in de beleidsvoorbereiding en de uitvoering betrokken. Naast de genoemde domeinteam kent IRIS netwerken waarbinnen uitwisseling tussen collega's van de scholen plaatsvindt. Het gaat om de netwerken: financiën; I-coaches; examensecretarissen; privacy-officers.

Missie van IRIS

IRIS wil:

- Scholen **leer**gemeenschappen laten zijn waarin het leren en ontwikkelen van de leerlingen centraal staat.
- Scholen **leef**gemeenschappen laten zijn waarin ruimte is voor diversiteit en openheid en waarin het voor iedereen veilig is.
- Scholen **werk**gemeenschappen laten zijn waarin ieder personeelslid kan en wil worden aangesproken op verantwoordelijkheid en professionaliteit. Scholen **leer**gemeenschappen laten zijn waarin iedere medewerker zich wil blijven ontwikkelen en van en met anderen wil leren.
- Leerlingen **vertrouwd** maken met onze samenleving, en leerlingen en medewerkers stimuleren om na te denken over de wijze, waarop zij de wereld ten goede kunnen veranderen.

Identiteit en visie van IRIS

IRIS ondersteunt onze scholen in hun missie om jonge mensen uit te dagen in hun ontdekkingstocht naar wie ze zijn, wat ze kunnen en wat ze willen.

Wij zien het als onze opdracht dat zij zich ontwikkelen tot zelfbewuste en verantwoordelijke jongvolwassenen, voorbereid om hun unieke bijdrage in de samenleving te leveren.

We werken hieraan vanuit een Christelijke traditie en met een sterke gemeenschapszin, die zorgt voor een veilige sfeer op onze scholen. Dit doen we vanuit ruimte en vertrouwen op een manier die past bij de eigenheid van elke school.

We realiseren ons dat de school feitelijk een mini-versie is van de grote samenleving. We oefenen daarom alvast met grote onderwerpen zoals bescherming van onze planeet, een eerlijke en verbonden wereld, met digitalisering en de omgang met sociale media.

Bestuurlijk ambities – strategisch meerjarenbeleid

IRIS heeft in 2025 een nieuw strategisch meerjarenbeleidsplan vastgesteld:

‘SAMEN IRIS, met vertrouwen en verbondenheid als kompas op expeditie in een veranderende wereld’.

Voor de komende jaren heeft IRIS de volgende strategische thema's vastgesteld:

- Eigenaar van ons eigen leren; Kennis delen en benutten, professionele ontwikkeling versterken, leren op elk niveau, leerlingen meer regie geven.
- De kracht van samen; Kortere lijnen tussen de scholen, expertise in scholen inzetten binnen gehele stichting, flexibele(re) inzet van personeel, gezamenlijk aangaan van uitdagingen.
- In verbinding met de wereld; burgerschap als basisvaardigheid, actiever inspelen op maatschappelijke en technologische ontwikkelingen, samenwerking met bedrijven, organisaties en andere koepels.

Deze thema's zijn geformuleerd in het [strategisch koersplan van IRIS 2025-2029](#).

Samenwerkingen

Samenwerking binnen Regionale Opleidingsschool Amstelland (ROSA)

Stichting IRIS vervult een centrale rol als penvoerder van de Regionale Opleidingsschool Amstelland e.o. (ROSA), een samenwerkingsverband van 22 voortgezet onderwijs scholen waaronder zes IRIS-scholen, en vier Amsterdamse lerarenopleidingen. Binnen ROSA staan drie pijlers centraal: samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken. Het partnerschap draagt bij aan de duurzame versterking van de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding van (toekomstige) docenten.

Kwaliteitsborging binnen ROSA

Om de kwaliteit binnen het partnerschap te borgen wordt gewerkt met het kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie. Dit kader biedt houvast aan de kwaliteitsontwikkeling en -bewaking binnen het samen opleiden en de startersfase (inductie). De vier waarborgen binnen dit kwaliteitskader geven richting aan de kwaliteitsindicatoren en zorgen voor een continue evaluatie en verbetering van het opleidingsaanbod.

Iedere ROSA-school beschikt over een driejarig inductieplan, waarin systematisch wordt gewerkt aan de begeleiding en ontwikkeling van startende docenten. Dit plan wordt regelmatig geëvalueerd en bijgesteld op basis van opgedane inzichten en veranderende behoeften binnen de scholen op het gebied van de 5 OCW-criteria (werkdrukvermindering, acculturatie, professionele ontwikkeling, observatie en begeleiding in de klas, intervisie en organisatie).

Begeleiding en professionalisering

Binnen ROSA wordt ruime aandacht besteed aan de opleiding en begeleiding van diverse doelgroepen, waaronder voltijdstudenten, deeltijdstudenten, hybride docenten en zij-instromers. Dit brede spectrum van toekomstige en startende docenten vraagt om maatwerk in begeleiding en opleidingsmogelijkheden. Daarom biedt de opleidingsschool diverse scholingsmogelijkheden voor begeleiders, zodat zij optimaal in staat zijn om docenten in opleiding te ondersteunen.

Daarnaast wordt actief gebruikgemaakt van het professionaliseringsaanbod van de onderwijsregio (Talent als Docent), de betrokken lerarenopleidingen, en landelijke organisaties (zoals het VELON). Door deze integrale aanpak wordt niet alleen de kwaliteit van de opleidingstrajecten gewaarborgd, maar wordt ook de professionele ontwikkeling van docenten gedurende hun loopbaan gestimuleerd.

Toekomstgerichte samenwerking

De samenwerking binnen ROSA blijft zich continu ontwikkelen, met als doel een sterk en duurzaam opleidingsklimaat te creëren. IRIS neemt als penvoerder een leidende rol in het coördineren van deze samenwerking en het bewaken van de gezamenlijke kwaliteitsdoelen. Door gezamenlijk te investeren in de opleiding en begeleiding van docenten, draagt IRIS bij aan de groei en innovatie van het onderwijs in de regio Amsteland en omstreken.

Onderwijsregio

Naast het penvoerderschap van ROSA is Stichting IRIS ook penvoerder van de onderwijsregio Kennemerland & Groot-Amsterdam. Deze regio werkt op basis van actuele inzichten van de regionale onderwijsarbeidsmarkt en richt zich op vijf belangrijke thema's: werven, matchen, opleiden, professionaliseren en behouden van onderwijspersoneel. Om dit te realiseren, beschikt de regio over één regionaal arbeidsmarktloket en werkt zij actief aan een strategisch personeelsbeleid binnen scholen. De regio erkent het belang van de klan-treis van mensen die in het onderwijs willen werken en streeft naar een soepele instroom en begeleiding van nieuw onderwijspersoneel.

Toekomstgerichte samenwerking binnen de onderwijsregio

Elke onderwijsregio heeft een eigen verantwoordelijkheid om gezamenlijk de opgaven in het onderwijs, zowel nu als in de toekomst, aan te pakken. De regio Kennemerland & Groot-Amsterdam werkt daarbij vanuit drie pijlers:

1. Werven, matchen, begeleiden, opleiden, inductie & voortzetten professionalisering
2. Strategisch personeelsbeleid en behoud van onderwijspersoneel
3. Onderzoek en experiment onderwijs anders organiseren & bevoegd versus bekwaam.

Sterk Techniek Onderwijs (STO)

STO Amstelland beslaat de regio Aalsmeer, Amstelveen, Uithoorn, Ouder-Amstel en de Ronde Venen. De samenwerkende onderwijsinstellingen (vakcollege Thamen, PSU, Yuverta, Futuris en Veenlanden College), (leer)bedrijven, brancheorganisaties en gemeenten hebben een pact gevormd dat erop is gericht om de vraag vanuit de techniekbedrijven en het aanbod vanuit het onderwijs beter op elkaar aan te laten sluiten.

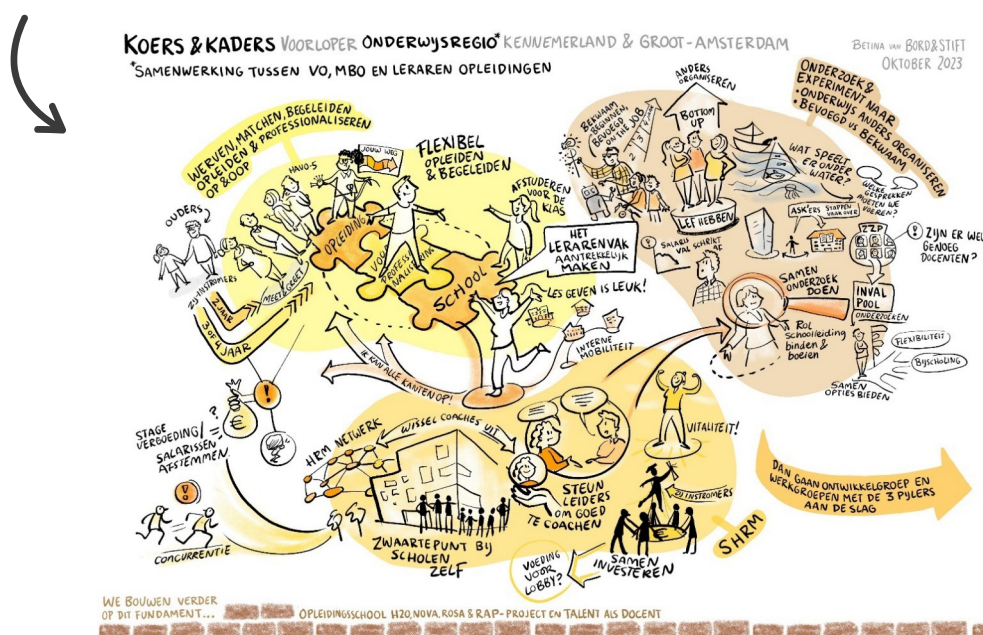
STO Amstelland stelt zichzelf drie doelen:

- Actualiseren van het techniekonderwijs en het versterken van de samenwerking met mbo en bedrijfsleven.
- De techniekteams (docenten, instructeurs, praktijkbegeleiders) duurzaam versterken en verbreden.
- De instroom vanuit het basisonderwijs naar het techniekonderwijs in het vmbo vergroten, evenals de doorstroom vanuit het vmbo naar de techniekopleidingen van het mbo.

Het blijven inzetten op succesvolle initiatieven is een onderdeel, waarmee we jonge leerlingen al vroeg enthousiast maken voor techniek.

In deze periode komt de nadruk op hybride onderwijs te liggen: leerlingen werken vaker aan échte opdrachten van bedrijven, direct in de klas. Ook zetten we sterk in op VR-technologie, digitale geletterdheid en een grotere focus op ICT-techniekonderwijs.

Daarnaast verbreden we techniek naar andere profielen zoals koken, sport, zorg en beeldende kunst – de zogeheten cross-overs. De samenwerking met het mbo wordt verder versterkt, onder andere via gezamenlijke projecten en doorlopende leerlijnen. Zo zorgen we ervoor dat techniekonderwijs niet alleen toekomstbestendig is, maar ook aantrekkelijk en toegankelijk voor álle leerlingen in de regio Amstelland.





Ons onderwijs



Visie op leren en lesgeven/pedagogische-/didactische uitgangspunten

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).

Op vakcollege Thamen geloven wij dat goed onderwijs begint bij betekenisvol contact met onze leerlingen en een heldere, consistente aanpak. Hiervoor hebben we een didactisch en pedagogisch kader ontwikkeld. We zetten in op hoge verwachtingen, doelgerichte instructie, zelfreflectie en de ontwikkeling van een veilig leerklimaat waarin leerlingen zich veilig, gezien, gehoord en uitgedaagd voelen.

Dit vraagt om duidelijke en gezamenlijke afspraken die voor iedereen gelden en waar we ons gezamenlijk aan moeten houden. Onze kernwaarden – veiligheid, verantwoordelijkheid en vertrouwen – vormen hierin de basis. In de mentorlessen, maar ook in de lessen en daarbuiten wordt hier regelmatig aandacht aan besteed.

Op vakcollege Thamen streven we goede lessen na vanuit ons didactisch kader. Dit doen we zodat we duidelijkheid, structuur en voorspelbaarheid creëren voor de leerlingen en een optimaal leerrendement willen bereiken bij onze leerlingen. Dit komt tot uiting in de Thamen-les, die volgens onderstaande opbouw en met gebruikmaking van de tegels uit het didactisch kader in elke les terugkomt.



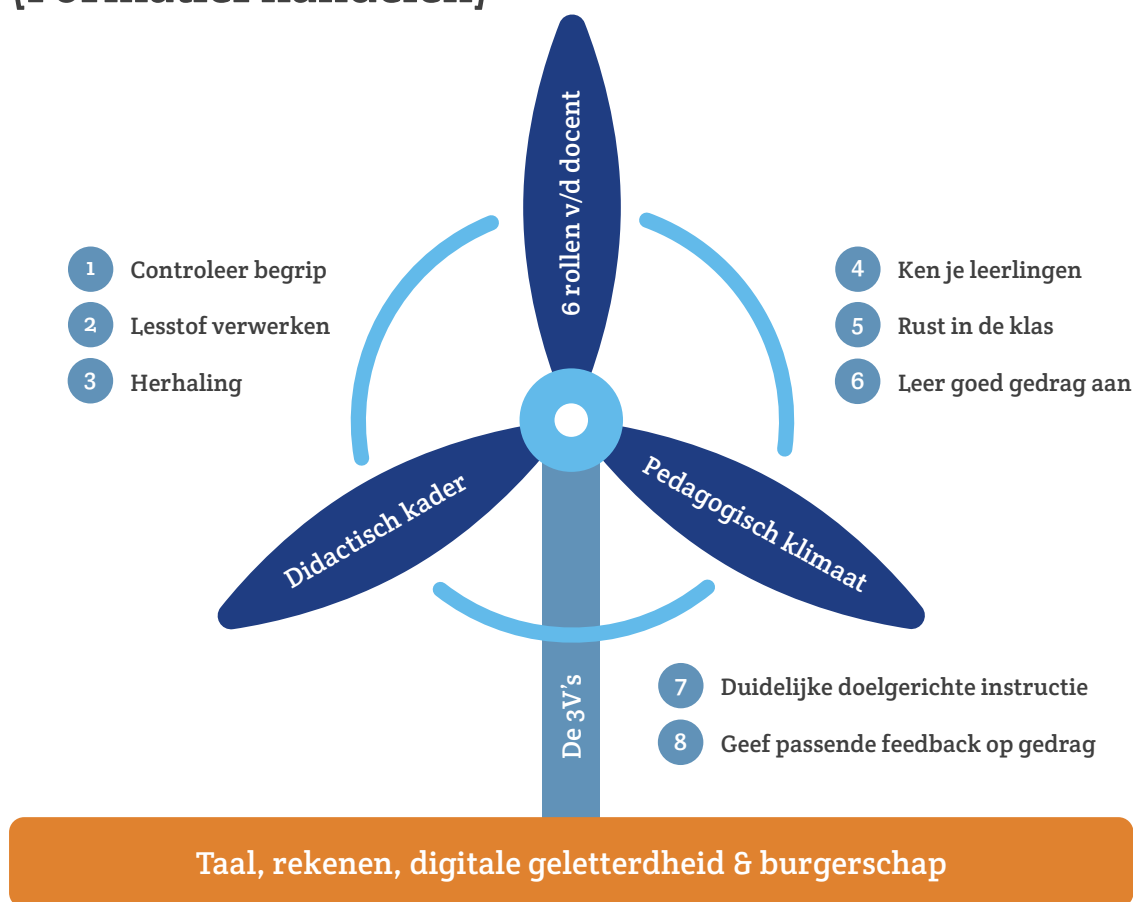
Opbouw van de les op vakcollege Thamen



Elke aanpassing of verbetering in onze lessen en in ons handelen moet bijdragen aan het verhogen van de leeropbrengst. De concrete handvatten vanuit het didactisch kader, de lesopbouw, en de zes rollen van de docent zijn bedoeld om houvast en inspiratie te bieden. De metafoor van de windmolen – onderdelen die elkaar in beweging houden – staat symbool voor hoe wij het leerproces zien: dynamisch, samenhangend en voortdurend in ontwikkeling.



8 bouwstenen van een goede les (Formatief handelen)



Zie voor verdere toelichting ons beleid over [leren in beweging](#).

Vorm en invulling onderwijs

Lessentabel en onderwijstijd

In onze lessentabel bieden we op vmbo-basis, vmbo-kader en vmbo-t verschillende vakken aan die aansluiten bij onze profielen (dienstverlening en producten, techniek en voor het vmbo-t, technologie en toepassing). Alle leerlingen in de eerste klas krijgen acht uur praktijk per week. Vanaf de tweede klas maken de leerlingen uit vmbo-basis en vmbo-kader een keuze uit techniek of mens- en dienstverlening. Op het vmbo-t volgen alle leerlingen het praktijkvak technologie en toepassing.

Daarnaast zetten we in op de begeleiding van onze leerlingen en de ondersteuning vanuit de basisvaardigheden op het gebied van taal en rekenen. In de schoolgids is jaarlijks terug te vinden welke lessen er voor de verschillende leerjaren en profielen op de lessentabel staan.

Wij houden ons aan de normen voor de wettelijke onderwijstijd. In totaal volgen de leerlingen in het vmbo over 4 schooljaren 3700 uur onderwijs. Bij de totstandkoming van onze lessentabel houden wij hier in de verdeling over de verschillende leerjaren en profielen rekening mee, evenals mogelijke lesuitval.

Onze school heeft een 50- minuten rooster. Bij het inroosteren van deze lessen wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met de afwisseling tussen theoretische- en praktijkgerichte vakken. De praktijkgerichte vakken worden vaak in blokken of in de bovenbouw als 3x 50- minuten lessen aangeboden.

Ons onderwijsaanbod en keuzemogelijkheden

Ons onderwijsaanbod wordt afgestemd en ingericht op de kerndoelen en de eindtermen. De kerndoelen geven aan wat de leerlingen aan het einde van de onderbouw moeten kennen en kunnen. De eindtermen doen dit voor de bovenbouw. Alle vakgroepen op vakcollege Thamen werken met een vakwerkplan waarin de kerndoelen en de eindtermen zijn opgenomen en zijn verwerkt tot een samenhangend curriculum. Tevens zorgen alle vakgroepen ervoor dat de basisvaardigheden taal, rekenen en burgerschap zijn verweven in hun curriculum en in hun lessen.

We vinden het op vakcollege Thamen van belang dat leerlingen op basis van onze visie kennismaken met een ruim aanbod aan vakken, zowel de theoretische als de praktijkgerichte vakken. Op deze manier maken de leerlingen kennis met een breed palet aan vakken en kunnen zij hun eigen interesses en talenten ontdekken. In de onderbouw zijn dat naast de theoretische vakken, techniek, mens en dienstverlening, kunst en cultuur en ICT. In de bovenbouw hebben de leerlingen hun profiel gekozen. Leerlingen in het vmbo-t volgen allemaal het vak technologie en toepassing en hebben naast de theoretische vakken ook de keuze uit beeldende vorming en LO2. De leerlingen op het vmbo-basis en vmbo- kader volgen naast hun theoretische vakken, hun vakken uit het praktijkgerichte gedeelte, waarbij echte leerervaringen zowel op school als in de praktijk een belangrijke rol spelen.

Basisvaardigheden

Onderwijs in basisvaardigheden draagt bij aan het goed kunnen functioneren op school, later in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Het doel van ons onderwijs is om onze leerlingen uit te laten groeien tot zelfbewuste en verantwoordelijke jongvolwassenen, klaargestoomd om een unieke bijdrage te leveren aan de samenleving. We zien de school als een kleine versie van de samenleving als geheel en de ideale omgeving om te oefenen met basisvaardigheden.



Taal en taalachterstanden

Taal is de sleutel tot leren, communiceren en participeren, binnen én buiten de school. Op vakcollege Thamen erkennen we dat taalvaardigheid een cruciale rol speelt in het schoolsucces en de persoonlijke ontwikkeling van onze leerlingen. Of het nu gaat om het begrijpen van vakinhoud, het voeren van een stagegesprek of het presenteren van een project: taal is overal aanwezig.

We zien taal niet alleen als een verantwoordelijkheid van de taaldocenten, maar als een gezamenlijke opdracht van het hele team. Elke leraar is immers ook taalleraar binnen zijn of haar vakgebied.

De komende jaren richten we ons op drie belangrijke pijlers om de taalvaardigheid van onze leerlingen te versterken:

1. De kennis en het gebruik van vaktaal en schooltaalwoorden verbeteren, zodat leerlingen opdrachten, instructies en uitleg beter begrijpen.
2. We stimuleren het formuleren van kwalitatief goede antwoorden. We besteden aandacht aan het gebruik van de juiste woorden en specifieke formuleringstechnieken, zodat leerlingen hun antwoorden helder en effectief kunnen presenteren.
3. We versterken de kennis van tekststructuren. Door leerlingen bewust te maken van opbouw en samenhang in teksten, kunnen zij beter lezen, begrijpen en schrijven.

Samen vormen deze pijlers de kern van ons streven naar een schoolbrede aanpak van taal, waarin iedere leerling zich taalvaardig, zelfverzekerd en doelgericht kan ontwikkelen.

We monitoren de ontwikkeling van onze leerlingen op taalgebied onder andere door middel van CITO- toetsen. Hiermee controleren we of de leerlingen aan de referentieniveaus voldoen. Het doel is om iedere leerling het niveau te laten behalen dat past bij het schoolniveau (minimaal 2F). Leerlingen waarbij taalachterstanden worden geconstateerd krijgen extra ondersteuning. Dit kan in de lessen gebeuren, maar ook op maat, waarbij gerichte ondersteuning wordt geboden op de bevordering van taalonderwijs.

In de onderbouw is structureel extra tijd voor lezen in de lessentabel opgenomen. Op deze manier wordt gewerkt aan het versterken van de leesmotivatie, maar ook aan het versterken van de taal- en leesvaardigheden van de leerlingen.

In ons taalbeleid is verder uitgewerkt hoe wij richting geven aan een samenhangende aanpak voor taalonderwijs, waarin aandacht is voor lezen, schrijven, spreken, luisteren en woordenschat.

Zie voor verdere toelichting ons [taalbeleidsplan](#).



Dyslexie

We werken op vakcollege Thamen volgens het Dyslexieprotocol Voortgezet Onderwijs. Dit protocol is de leidraad geweest voor ons eigen protocol Dyslexie.

Met dit protocol willen we bereiken:

- Dat leerlingen met dyslexie het niveau van het onderwijs goed kunnen volgen en dat het aansluit bij hun capaciteiten.
- Dat leerlingen met dyslexie zo nodig met hulpmiddelen, hun functionele lees- en schrijfvaardigheid vergroten.
- Dat leerlingen met dyslexie leren omgaan met hun dyslexie.



In de begeleiding van leerlingen met dyslexie letten we er op:

- Dat de leerling centraal staat. De leerling krijgt op een passende manier verantwoordelijkheid voor de wijze waarop hij ondersteund wordt.
- Dat de maatregelen en ondersteuning die wij bieden de zelfredzaamheid binnen en buiten school dienen te bevorderen, het gevoel van eigenwaarde versterkt en de leerling motiveert om te blijven lezen en/of schrijven.
- Dat wij alle leerlingen met dyslexie gelijke kansen bieden door ondersteuning op maat te organiseren.
- Dat wij samenwerking met ouders/ verzorgers ten behoeve van de ondersteuning van leerlingen essentieel vinden.

In ons [dyslexieprotocol](#) is verder uitgewerkt hoe wij richting geven aan de ondersteuning van dyslexie.

NT2

NT2- leerlingen krijgen op vakcollege Thamen ondersteuning en begeleiding. De coördinator NT2 biedt contactmomenten aan voor NT2- leerlingen. Daarnaast hebben de leerlingen recht op aanpassingen en hulpmiddelen. Middels de faciliteitenkaart heeft elke leerling zijn eigen plan van aanpak voor wat betreft de begeleiding en ondersteuning.

In ons [protocol NT-2](#) is verder uitgewerkt hoe wij richting geven aan de begeleiding van NT-2 leerlingen.

Rekenen

Het doel van ons rekenonderwijs is om elke leerling de benodigde kennis, vaardigheden en inzichten te bieden om effectief en zelfstandig met rekenkundige vraagstukken om te gaan. Ons rekenonderwijs vind je terug in het gehele curriculum waarmee we het wiskundig denkvermogen vergroten en onze leerlingen in staat zijn om rekenkundige concepten toe te passen in diverse contexten.

In ons [rekenbeleid](#) beschrijven wij hoe wij dit concreet vorm geven binnen de verschillende vakken en hoe wij zorgen dat dit aansluit bij onze leerlingen en het onderwijs wat wij geven.

Burgerschap

Burgerschap is geen apart domein, maar ingebed in het gehele onderwijsaanbod. In de activiteitenkalender is terug te zien waar in het curriculum onderdelen van burgerschap terugkomen. De onderdelen zijn gekoppeld aan de opgestelde burgerschapsdoelen, wat maakt dat er een samenhangend burgerschapsprogramma is. Per leerjaar zijn er leerdoelen geformuleerd wat een doorlopende leer-

lijn creëert. De doelen sluiten aan bij de wettelijke kaders, de kerndoelen van het SLO en vooral bij de leefwereld van onze leerlingen. Het inoefenen van de burgerschapsleerdoelen vindt niet alleen plaats binnen de les, maar ook op de gang en binnen verschillende activiteiten buiten de school.

In ons [beleid burgerschap](#) is verder uitgewerkt hoe wij richting geven aan de ontwikkeling van burgerschap.

Digitale geletterdheid

Onze leerlingen leven in een digitale samenleving. Daarin spelen technologie en media een belangrijke rol. Wij vinden het daarom van belang dat onze leerlingen digitaal geletterd zijn, omdat ze dan pas als actieve, verantwoordelijke en zelfstandige burgers optimaal kunnen functioneren in de maatschappij. Binnen IRiS en de school wordt gewerkt aan een beleid op digitale geletterdheid. Onze I-coaches zijn betrokken bij de ontwikkeling van het beleid op digitale geletterdheid. Daarnaast houden zij de ontwikkelingen op het gebied van AI en ICT goed in de gaten en informeren de scholen het team hierin.

Scholing op basisvaardigheden

Onze docenten krijgen regelmatig bijscholing over didactische methoden die bijdragen aan een effectieve overdracht van de basisvaardigheden. Dit is vastgelegd in ons scholingsplan en zorgt ervoor dat de uitvoering van het curriculum herkenbaar is in de onderwijspraktijk.

We monitoren de voortgang en prestaties van onze leerlingen door middel van periodieke toetsen en evaluaties die zijn afgestemd op de doelstellingen van de basisvaardigheden. Dit stelt ons in staat om tijdig bij te sturen.

Ambities

Onze ambities voor de komende vier jaar zijn:

- Het beleid ten aanzien van taal, rekenen en burgerschap worden geïmplementeerd, gedurende het schooljaar gemonitord en jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.
- De coördinatoren van taal, rekenen en burgerschap hebben een actieve rol in de school en geven richting aan de ontwikkelingen vanuit het curriculum en de kerndoelen.
- Er wordt gewerkt aan een beleidsdocument voor digitale geletterdheid.





In verbinding met
de wereld

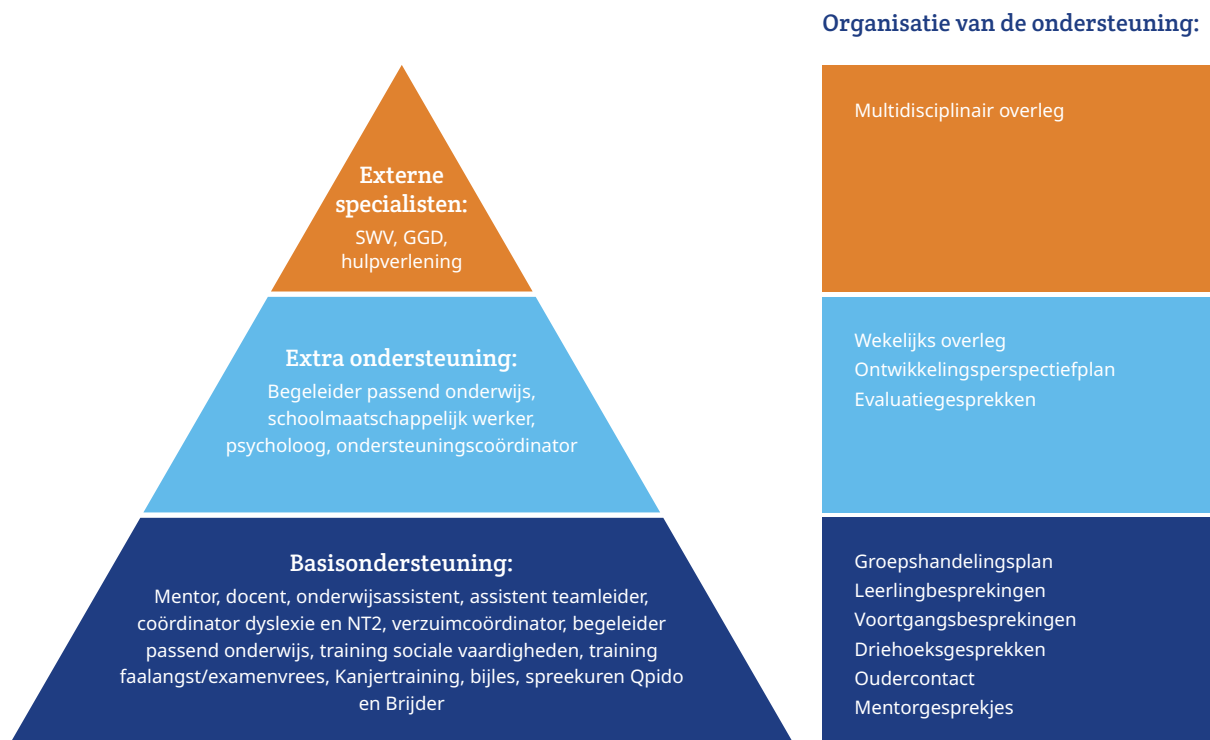
Onze ondersteuning

School-ondersteuningsprofiel

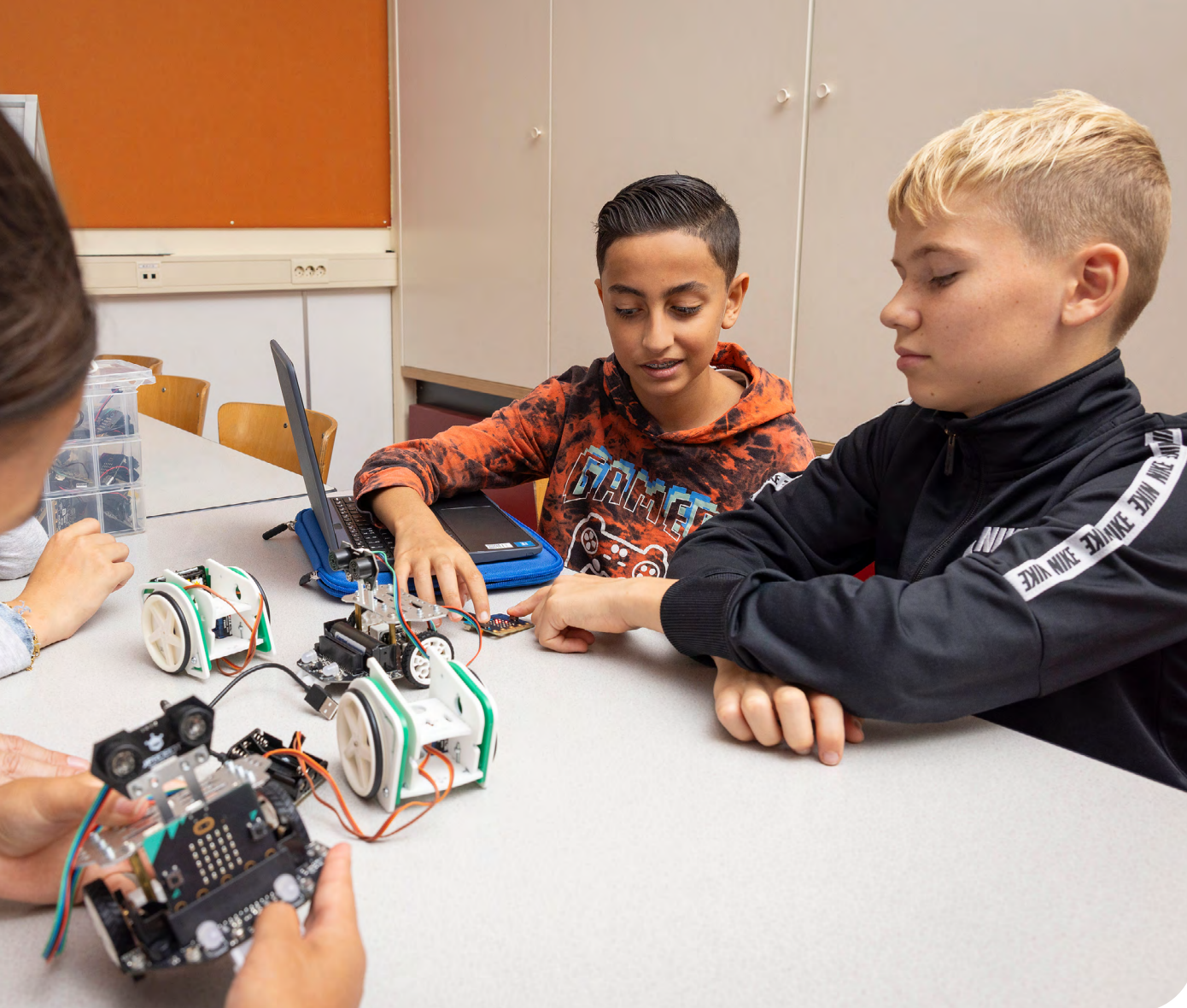
Leerlingondersteuning

Op vakcollege Thamen vinden wij dat alle leerlingen recht hebben op onderwijs dat hun uitdaagt en rekening houdt met de ondersteuningsbehoeften. Om hieraan te voldoen is ons ondersteuningsaanbod onderverdeeld in basisondersteuning en extra ondersteuning.

De basisondersteuning maakt deel uit van ons dagelijks werk en is ingericht voor alle klassen en alle leerlingen. We sluiten daarin aan bij de mogelijkheden van elke leerling. Persoonlijke aandacht en een veilige leeromgeving staan centraal. Soms hebben leerlingen meer nodig dan wij binnen deze praktijk bieden. Dan is het mogelijk om extra ondersteuning te bieden. Hieronder een schematische weergave van de mogelijkheden.



Ondersteuningsmogelijkheden vakcollege Thamen



Versterken primaire proces

Er is een grote wens en ambitie om de basisondersteuning te versterken en daarmee bij te dragen aan een kwaliteitsimpuls in het primaire proces.

Enerzijds willen wij inzetten op het ontwikkelen van een sterk pedagogisch klimaat op basis van onze pedagogische visie. Daarnaast is het van belang om de vaardigheden en kennis te vergroten op het gebied van neurodiversiteit en ondersteuningsbehoefte van leerlingen met een NT-2 achtergrond en/ of taalachterstand. Het doel is om het aanleren van bepaalde vaardigheden bij leerlingen onder te brengen in het basisaanbod. Denk onder andere aan het ontwikkelen van executieve functies en sociaal emotioneel leren.

Om de ondersteuningsbehoefte binnen het primaire proces goed in kaart te brengen en om te zetten in acties in het handelen van docenten, zullen wij blijven werken volgens de HGW cyclus (handelingsgericht werken). De nadruk zal komen te liggen op het clusteren van individuele ondersteuningsbehoeften, om zoveel mogelijk ondersteuning op groepsniveau aan te bieden.



Ambities

Onze ambities voor de komende vier jaar zijn:

- We ontwikkelen het pedagogisch klimaat als interventie om door te werken aan een sterke grondhouding en ons continu te professionaliseren.
- We versterken de competenties van medewerkers rondom verschillen in ondersteuning die onze leerlingen nodig hebben.
- We versterken het basisaanbod door schoolse vaardigheden, Sociaal Emotioneel Leren (SEL) en executieve functies structureel in alle groepen aan te bieden.
- We integreren het NT2-beleid volledig in het primaire proces en de ondersteuning.
- We werken schoolbreed volgens een consistente HGW cyclus waarin ondersteuningsbehoeften, doelen, aanpak en evaluatie helder zijn. De nadruk ligt op het clusteren van individuele ondersteuningsbehoeften om ondersteuning zo veel mogelijk op groepsniveau aan te bieden.
- We zorgen dat alle medewerkers beschikken over de benodigde kennis en vaardigheden binnen de basisondersteuning.
- Met behulp van ons protocol schoolaanwezigheid verbeteren we de schoolaanwezigheid van onze leerlingen door zichtbare, tijdige en gezamenlijke acties.

Ondersteunend aan het docentengedrag en de kwaliteitsimpuls liggen een aantal beleidsmatige doelen zoals hieronder beschreven.

- We borgen het hoorrecht van leerlingen binnen onze ondersteunings- en besluitvormingsprocessen.
- We actualiseren en versterken het aanbod voor begrijpend lezen en onderzoeken welke RT- structuur (remedial teaching) daarbij passend is.
- We versterken de ouderbetrokkenheid door te investeren in relatieopbouw en communicatie, met de mentor als eerste aanspreekpunt.
- We stimuleren een cultuur waarin school en ouders/verzorgers gezamenlijk zorgdragen voor het leerproces van de leerling en waarbij we samen naar oplossingen zoeken als ondersteuning gewenst is.

Extra ondersteuning

Ondanks dat wij voornamelijk willen inzetten op het versterken en verbreden van de basisondersteuning om zo preventief mogelijk te werken, zal er ook extra ondersteuning nodig blijven.

Daarbij willen wij ons huidige ondersteuningsaanbod uitbreiden met passende interventies voor leerlingen met externaliserende problematiek binnen en buiten de school.

Om deze extra ondersteuning effectief in te zetten en daarin handelingsgericht te werken, willen wij duidelijke afspraken maken over het gebruik van het OPP (ontwikkeling perspectief plan). Het is hierin van belang dat het OT (ondersteuningsteam) direct en laagdrempelig benaderbaar is voor docenten en mentoren. In de werkzaamheden van de leden van het OT willen wij daarin waar mogelijk de beweging van leerlingondersteuning naar docentondersteuning - én van adviserend naar praktiserend handelen -maken.

Ambities

Onze ambities voor de komende vier jaar zijn:

- We zetten het OPP vanaf de start effectief, praktisch en efficiënt in als leidraad voor ondersteuning. We maken duidelijke afspraken over het opstellen en/ of aanpassen van plannen (OPP of alternatief) bij wijzigingen in uitstroomperspectief.
- We organiseren extra ondersteuning steeds meer op groepsniveau door individuele hulpvragen te clusteren.
- We creëren binnen de school passende alternatieven of tussenvoorzieningen voor leerlingen met specifieke ondersteuningsbehoeften.
- We versterken de professionaliteit door de beweging te maken van adviserend naar praktiserend handelen. We zetten het ondersteuningsteam structureel hands-on in binnen het primaire proces en zichtbaar in de klas.
- We maken de beweging van leerling ondersteuning naar docentondersteuning om duurzaam effecten te realiseren.
- Het ondersteuningsteam is direct en laagdrempelig benaderbaar voor docenten, mentoren en medewerkers. Er zijn korte lijntjes tussen alle betrokkenen.
- We onderzoeken inclusief onderwijs door co-teaching, pre-teaching en andere vormen van gezamenlijke ondersteuning structureel in te zetten.



Samenwerking ouders/verzorgers en externen

De driehoek ouders-leerling-school en de samenwerking hierin is van groot belang, zeker wanneer er sprake is van een aanvullende ondersteuningsbehoefte. Naast de ambitie om hierin de gespreksvaardigheid van het eerste lijn contact te vergroten, hebben wij de volgende doelen voor de komende jaren.

Ambities

Onze ambities voor de komende vier jaar zijn:

- We ontwikkelen een helder overzicht van interne en externe ondersteuningsmogelijkheden, met speciale aandacht voor externaliserend gedrag.
- We vergroten de aanwezigheid en inzet van externe partners binnen de school.
- We zorgen voor snelle en effectieve samenwerking met leerplicht, gemeente, Samenwerkingsverband (SWV) en GGD.
- We versterken vroeg signalering door structurele en passende overleggen met externe partners, zoals bijvoorbeeld jongerenwerk en de wijkagent.

In onze **[schoolgids](#)** staat meer informatie over de basis- en extra ondersteuning van onze leerlingen.

Veiligheid

Schoolklimaat

Op vakcollege Thamen leren en werken mensen, jong en oud, samen in één gebouw en op één terrein. Om het voor iedereen prettig, veilig en leefbaar te houden, zijn er regels en afspraken. Die afspraken zijn er voor iedereen en draaien om drie centrale kernwaarden; de 3 V's (Veiligheid, Vertrouwen en Verantwoordelijkheid).

Elk schooljaar meten we, door middel van een tevredenheidsonderzoek onder leerlingen en ouders/verzorgers, of onze leerlingen zich veilig voelen op school. Hiermee krijgen we niet alleen een beeld over de tevredenheid van leerlingen en ouders/verzorgers, maar we meten ook hoe het gesteld is met de fysieke en sociale veiligheid van onze leerlingen. De uitslagen worden geanalyseerd en gedeeld met ouders/verzorgers en leerlingen. Als er aanleiding is voor verbetering, dan wordt hiervoor een plan gemaakt.

Veiligheidsbeleid

Veiligheid is essentieel voor goed onderwijs en het welzijn van zowel leerlingen als medewerkers. Er is een schoolveiligheidsplan en een anti-pestbeleid.

Schoolveiligheidsplan

In het [schoolveiligheidsplan](#) staat beschreven hoe vakcollege Thamen de fysieke en sociale veiligheid heeft ingericht voor leerlingen, ouders/verzorgers en medewerkers. Hoe we omgaan met incidenten en hoe we deze registreren, maar ook wat wij belangrijk vinden in ons contact met leerlingen, ouders/verzorgers, medewerkers en externe partners.

Anti-pestbeleid

Op vakcollege Thamen vinden we het belangrijk dat iedereen zich prettig voelt. Met z'n allen zijn we verantwoordelijk voor het leren op school en werken we continu aan een goede sfeer, waarin iedereen zich veilig voelt en geaccepteerd. Respect voor elkaar, verantwoordelijkheid en vertrouwen in elkaar staan centraal (de 3V's).

Bij de start van elk schooljaar wordt er aandacht besteed aan de 3V's. De mentor bespreekt de 3V's met de klas en stelt met de klas een klassencontract op. Gedurende het jaar besteedt de mentor in de mentorlessen op verschillende manieren aandacht aan pesten en hoe we dit voorkomen. Ook tijdens de 'week van het pesten' en tijdens de burgerschapsdag 'Samen op Thamen' besteden we aandacht aan het voorkomen van pesten en het stimuleren van een sociaal veilige omgeving waarin diversiteit en inclusie een belangrijke rol spelen. De anti-pestcoördinatoren spelen een belangrijke rol. Zij laten bij de start van elk schooljaar weten wie zij zijn en hoe zij te benaderen zijn. In geval van pestgedrag volgen we de richtlijnen uit ons [anti-pestprotocol](#).



Ambities

Onze ambities voor de komende vier jaar zijn:

- Continue aandacht voor de 3V's, met aandacht voor een positieve en respectvolle schoolcultuur en duidelijke regels en afspraken voor iedereen in de school.
- Een duidelijk proces rondom de afhandeling van ongewenst gedrag, zoals pesten en agressie.
- De rol van de anti-pestcoördinator wordt beter gepositioneerd.
- Medewerkers kunnen adequaat handelen als ongewenst gedrag zich voordoet (leren van elkaar, trainingen).



Eigenaar van ons
eigen leren

Onze professionals



Onze strategische koers voor personeelsbeleid

De komende jaren wil vakcollege Thamen een school zijn waar medewerkers oog voor elkaar en voor onze leerlingen hebben. We bieden onze medewerkers ruimte voor initiatief en laten ze meedenken over de koers van onze school. Medewerkers wordt gevraagd leerlingen te laten leren door te doen en vaardigheden op te doen die aansluiten op de praktijk. Tenslotte willen we dat een ieder focus houdt op de afgesproken koers en een zichtbare bijdrage levert aan een sterk pedagogisch en didactisch kader.

Om dit te bewerkstelligen stimuleren we professionele ontwikkeling in een veilige en plezierige werkomgeving. Goed personeelsbeleid is daarbij essentieel.

We sluiten aan bij de koers van IRiS, maar maken ook duidelijke keuzes die passen bij onze eigen schoolcontext. IRiS werkt sinds dit schooljaar met een nieuw besturingsmodel. Binnen dit model ontwikkelt het domeinteam HR & Professionalisering het bovenschoolse personeelsbeleid. De drie pijlers die IRiS centraal stelt:

- Voldoende personeel
- Professionele medewerkers
- Vitale medewerkers

Vanuit deze pijlers bepalen wij onze eigen prioriteiten voor de komende vier jaar.

- De pijlers voor Thamen zijn de komende jaren:
- Het aantrekken en behouden van voldoende bevoegde en bekwame leraren;
- Een evenwicht aan diversiteit van alle medewerkers, waarbij er oog is voor elkaar; medewerkers kennen en zien elkaar, zijn op de hoogte van elkaars kennis en expertise en gebruiken dit ter ontwikkeling van het onderwijs;
- Het stimuleren van de professionele ontwikkeling, zodat lessen aansluiten bij de doelen, uitgangspunten en ambities van onze school; hiermee willen we de kwaliteit van het onderwijs verder ontwikkelen en borgen.
- Het versterken van een veilige, lerende en professionele cultuur.

Daarnaast wordt in 2025–2026 een nieuw IRiS-breed SHRM beleidsplan ontwikkeld. IRiS werkt ook boven bestuurlijk aan SHRM-onderwerpen in de onderwijsregio (werkgroep). Een eerste stap daarbij is het vormen van een HR-netwerk en kennisdeling. Wij sluiten hierop aan en vertalen dit naar onze eigen schoolpraktijk.



Oog voor elkaar

Bevoegde en bekwame medewerkers

We willen een team van bevoegde én bekwame medewerkers dat kwalitatief goed onderwijs geeft passend bij onze visie, ambities en doelen. Daarom investeren we gericht in deskundigheidsbevordering. De komende jaren richten we ons op:

- Oog voor elkaar, waarbij we nieuwe docenten willen meenemen in onze visie en hen onderdeel uit laten maken van ons sterke en gedragen pedagogisch en didactisch kader en werken vanuit gezamenlijkheid;
- Het leren door doen in een verwachtingsvolle context en samen met onze omgeving;
- Een scholingsaanbod dat aansluit bij de onderwijsvisie en de ontwikkelbehoeften van onze teams;
- Het stimuleren van professionele groei op individueel niveau en op schoolniveau aan de hand van (groeps)trainingen en cursussen. Coaching, intervisie en collegiale consultatie kunnen ingezet worden. Ook stimuleren we het behalen van een tweede bevoegdheid.



We bewaken de voortgang bij studerende collega's en er worden ter ondersteuning persoonlijke afspraken ten aanzien van het halen van de bevoegdheid gemaakt. Wij begeleiden deze ontwikkeling aan de hand van maatwerktrajecten.

We monitoren de ontwikkeling van medewerkers via de gesprekscyclus, lesbezoeken en feedback van leerlingen en collega's.

Werving, inductie en behoud

In een tijd van lerarentekorten is het belangrijk dat we zichtbaar zijn als aantrekkelijke werkgever. We versterken ons imago via verschillende mediakanalen en laten zien waar we voor staan.

Nieuwe collega's krijgen een warme start. Dit doen we door ze voor aanvang van hun dienstverband een dag mee te laten lopen, door een introductiedag en via een introductie-app, met zowel IRIS-informatie als schoolspecifieke onderdelen. Daarnaast hebben we een driejarig inductieprogramma voor startende docenten en nieuwe medewerkers. Dit programma, mede gebaseerd op "Oog voor elkaar", bestaat o.a. uit:

- Plenaire bijeenkomsten;
- Begeleiding en lesbezoeken door een gecertificeerde coach;
- Intervisie met collega's;
- Aandacht voor werkdruk, balans en loopbaanontwikkeling.

Deze aanpak zorgt voor ontwikkeling, verbinding, kwaliteit en behoud van medewerkers.

Om voldoende nieuwe en startende medewerkers te trekken laten we ons zien in de regio, zijn we vertegenwoordigd in het regionale HR-netwerk alsook bij evenementen om nieuwe en startende medewerkers aan te trekken.

Zij-instroom en opleidingsschool

We investeren in zij-instroom om nieuwe Thamen-talenten aan te trekken. Zij-instromers krijgen een maatwerk programma met werkplekbegeleiding en coaching, zodat zij zich professioneel kunnen ontwikkelen en op een veilige en prettige manier hun plek vinden binnen de dagelijkse praktijk van onze school.

Daarnaast zijn we, als opleidingsschool, partner van ROSA, het regionale samenwerkingsverband van scholen en lerarenopleidingen. Binnen dit partnerschap:

- Leiden we samen docenten op;
- Werken we aan inductietrajecten;
- Bieden we professionalisering;
- Doen we praktijkgericht onderzoek.

Deze samenwerking versterkt zowel de kwaliteit van het onderwijs als de ontwikkeling van ons team.

Sociale veiligheid en werkklimaat

Een veilige en professionele werkomgeving is een randvoorwaarde voor goed onderwijs. We willen dat medewerkers zich gezien, gehoord en gesteund voelen. Daarom investeren we, de komende jaren, verder in:

- Het versterken van een veilig schoolklimaat;
- Een open en lerende cultuur waarin medewerkers zich gehoord, gezien en gewaardeerd voelen. Waarin ruimte is voor het geven van feedback en het aanspreken van collega's. Vanuit een positieve grondhouding wordt gewerkt en geleerd met elkaar;
- Oog voor elkaar. Dit betekent dat er aandacht is voor welbevinden, verbinding en betrokkenheid. We ontmoeten elkaar op (in)formele momenten waardoor we elkaar zien en (beter) leren kennen. We staan stil bij belangrijke momenten en vieren successen met elkaar;
- Zeggenschap en ruimte voor professionele autonomie;
- Het verminderen van werkdruk van met name studerende en nieuwe docenten;
- Goede begeleiding en coaching.

Sociale veiligheid komt terug in de RI&E van de school en is onderwerp tijdens het medewerkers tevredenheidsonderzoek. Iedere twee jaar worden er tevredenheidsonderzoeken afgenomen. De resultaten hiervan worden geanalyseerd en daar waar nodig worden vanuit de resultaten plannen gemaakt om op onderdelen een verbetering in gang te zetten.

We hebben een actueel schoolveiligheidsplan, inclusief de integriteitscode van IRiS. Dit plan is toegankelijk voor alle medewerkers.

Tijdens de gesprekkencyclus wordt ook aandacht besteed aan de sociale veiligheid.

Door IRiS wordt op dit onderwerp ingegaan tijdens een van de kwartaalgesprekken. Hier worden dan passende acties op afgesproken.



Professionele ontwikkeling en gesprekscyclus

De komende jaren werken we aan de pedagogische- didactische ontwikkeling van het onderwijs. Organiseren we bijbehorende scholing en ondersteuning, zorgen voor borging en evalueren van deze ontwikkeling. Dit doen we met iedereen samen.

Via het werken in werkgroepen willen we het volgende stimuleren: werken aan de cyclus van opkomen en deze vervolgens uitvoeren, evalueren en borgen.

We werken vanuit een professionele, lerende cultuur waarin collega's met en van elkaar leren. Dit doen we via:

- Bevorderen van kruisbestuiving tussen de verschillende teams, waardoor we het leren van en met elkaar vergroten;
- Teamdagen en studiedagen, die we bevorderen op doelmatigheid;
- Scholing op thema's zoals pedagogisch-didactisch handelen (formatief handelen, didactische werkvormen en regie in de klas).
- Intervisie en collegiale consultatie;
- Lesobservaties (op basis van het programma DOT met een schooleigen kader) en flitsbezoeken;
- Ondersteuning in de vorm van coaching;

Door elkaar te kennen, kunnen we kwaliteiten optimaal inzetten en benutten ter bevordering en ontwikkeling van het onderwijs. Het geven van ondersteuning aan (lerende) collega's vergroot de professionaliteit.

Onze gesprekscyclus ondersteunt de professionele ontwikkeling. Medewerkers hebben afwisselend een ontwikkelgesprek en een tussenevaluatie. Lesbezoeken en mogelijke flitsbezoeken door de teamleiders onderbouwen dit beeld. Feedback van leerlingen en collega's maakt hier, op een eerlijke en professionele manier, onderdeel van uit. Verslagen worden vastgelegd in het personeelsdossier.

We stimuleren medewerkers om zich breed te ontwikkelen en goed op de hoogte te zijn van de ontwikkelingen in het onderwijs, bijvoorbeeld door het behalen van een tweede bevoegdheid, het volgen van een scholing of een training of door middel van het uitvoeren van een nieuwe taak.

Als schoolleiding maken we een kwantitatieve en kwalitatieve analyse van onze medewerkers. Hierop volgend zetten we in op verdere professionalisering, het benutten van kwaliteiten en talenten en de inzetten van de aanwezige kennis en expertise om het team te versterken.

We zullen een instrument zoeken of ontwikkelen waarin de feedback van onze medewerkers en leerlingen nog beter meegenomen kan worden naar een verdere persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers.

Jaarlijks wordt er een scholingsplan opgesteld, waarin aandacht is voor de ontwikkeling op de plannen en ambities uit het schoolplan, het jaarplan en de diverse teamplannen. Hierin zijn de behoeften van onze medewerkers opgenomen. Vervolgens wordt er op studiedagen, scholingsmiddagen en teambijeenkomsten invulling gegeven aan deze behoeften.

IRIS biedt verschillende vormen van leiderschapsontwikkeling. Het team Professionalisering heeft een primaire focus op dit onderwerp. Er worden trainingen en managementbijeenkomsten verzorgd. HR adviseert bij leiderschapsontwikkeling en stimuleert tot integraal leiderschap.

Leiderschap en invulling van leidinggevende posities

Ons leiderschap is gebaseerd op gedeeld leiderschap. Dit betekent dat onze medewerkers gezamenlijk werken aan duidelijke opdrachten en taken vanuit de schoolleiding.

Binnen de kaders kunnen onze medewerkers meedenken (in werkgroepen), initiatief nemen, hun ontwikkeling bevorderen en een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van ons onderwijs en de kwaliteit hiervan.

We richten ons op het naast elkaar laten lopen van het pedagogisch en didactisch kader zodat het elkaar ondersteunt. Dit vraagt om het stellen van doelen passend bij onze visie zodat deze door leidinggevend en hun medewerkers uitgedragen en doorleeft worden.

We maken duidelijke keuzes en borgen eerst afgeronde ontwikkelingen, voordat nieuwe initiatieven opgestart worden.

We streven naar een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in leidinggevende functies, zonder te werken met quota. Bij werving en selectie volgen we een transparante procedure. Vacatures worden intern en extern uitgezet; bij gelijke geschiktheid krijgt de interne kandidaat de voorkeur. In principe starten we zelf een wervings- en selectieprocedure op, daar waar nodig wordt er gebruik gemaakt van een extern bureau.

IRIS biedt verschillende vormen van leiderschapsontwikkeling. HR adviseert hierbij en stimuleert integraal leiderschap binnen de school.





Ambities

Onze ambities voor de komende vier jaar zijn:

- Het aantrekken en behouden van voldoende bevoegde en bekwame leraren;
- Een evenwicht aan diversiteit bij alle medewerkers;
- Het stimuleren van professionele ontwikkeling, zodat lessen aansluiten bij de uitgangspunten van onze school. Er zal een professionaliseringsplan komen;
- Het versterken van een veilige, lerende en professionele cultuur.

Slot

Met dit personeelsplan leggen we de basis voor toekomstgericht HR beleid waarin kwaliteit, ontwikkeling en werkplezier centraal staan. We bouwen aan een sterke onderwijsorganisatie waarin medewerkers zich gesteund, uitgedaagd en gewaardeerd voelen. Door te investeren in mensen, investeren we in de toekomst van ons onderwijs.



Onze kwaliteit

Kwaliteitszorg is het geheel aan activiteiten dat planmatig ondernomen wordt om de kwaliteit van het onderwijs te onderzoeken, te verbeteren, te borgen en openbaar te maken. Daarbij streven we ernaar dat het beschreven beleid binnen alle geledingen van de school bekend is en wordt uitgevoerd.

Binnen vakcollege Thamen vinden we het belangrijk om systematisch en doelgericht te werken aan de ontwikkeling van ons onderwijs voor onze leerlingen. Vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen we op vakcollege Thamen zorg voor die ontwikkeling.

De kwaliteitszorgcyclus geeft zicht op de onderwijskwaliteit van onze school. Zie voor meer toelichting ons [kwaliteitsbeleid](#) en/of onze [kwaliteitszorgkalender](#).

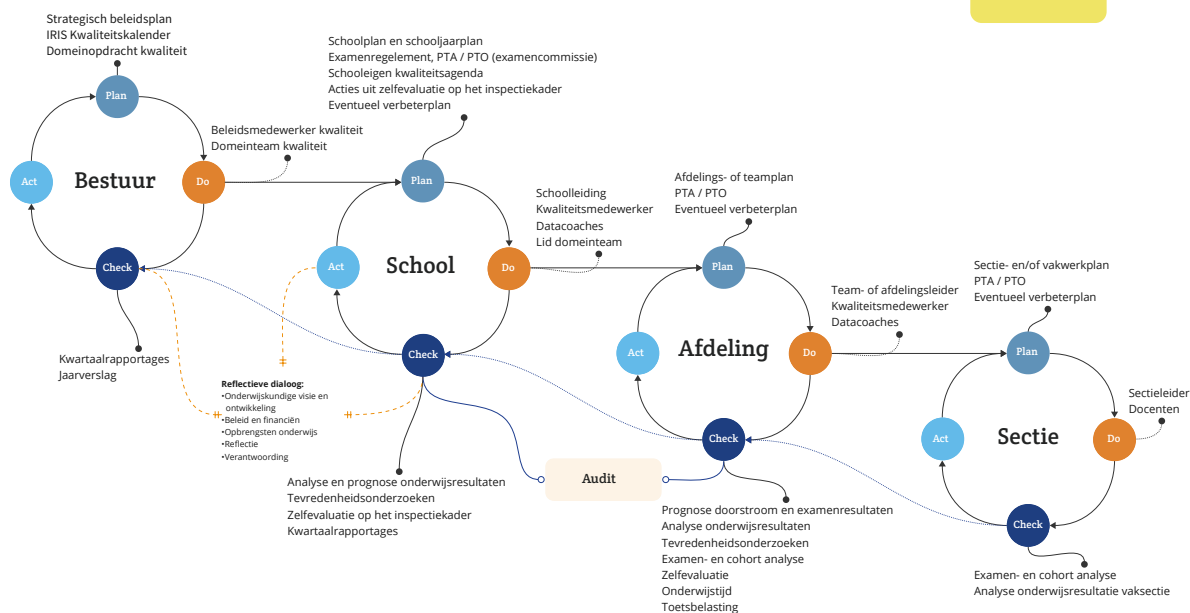
Cyclus van kwaliteitszorg

Om systematisch en doelgericht te werken aan de ontwikkeling van onze leerlingen werken we met een cyclus van kwaliteitszorg.

We gebruiken de volgende richtlijnen om de onderwijskwaliteit te bevorderen:

1. Krijgen de leerlingen goed les?
2. Leren de leerlingen genoeg?
3. Zijn ze veilig?
4. Is er een cultuur waarin samen doelgericht leren en verbeteren centraal staat?

We werken met een Plan Do Check Act-cyclus (PDCA), zie onderstaand model. Dit model geeft richting aan al onze processen op het gebied van kwaliteitszorg.



Figuur 1PDCA- cyclus IRIS en vakcollege Thamen

We doorlopen met elkaar deze PDCA cyclus op de volgende manier:

- Plan: In deze fase stellen we een visie op, maken we strategische doelen en ambities.
- DO: In deze fase voeren we de plannen uit en werken we aan het bereiken van de doelstellingen.
- Check: In deze fase evalueren we het proces en de doelstellingen. Ten slotte wordt de werkwijze in de
- Act: In deze fase leggen we de behaalde resultaten vast en worden zij geborgd in de organisatie.

Alle activiteiten rondom onderwijskwaliteit zijn vastgelegd en daarmee geborgd in een kwaliteitskalender. In deze kalender komt ook terug hoe we de data met betrekking tot opbrengsten gebruiken om te sturen op ons onderwijs.

Alle data die wij gebruiken hebben als doel om het onderwijs te verbeteren. De data- coaches helpen ons om de verschillende data goed in kaart te brengen. Door middel van een grondige analyse, maar ook door middel van het goede gesprek kunnen we vanuit deze data doelen en ambities formuleren die ten doel hebben om ons onderwijs en daarmee ook de onderwijsresultaten te verbeteren.

Om de voortgang van de activiteiten uit de kwaliteitskalender, maar ook om zicht te houden op de actualiteit van onze beleidsdocumenten maken we gebruik van een online kwaliteitszorgsysteem (OnSpect). In dit systeem houden we systematisch bij hoe wij onze kwaliteit van het onderwijs vormgeven, bijhouden, aanpassen en borgen.

Gedurende het schooljaar werken we met de onderstaande activiteiten om de kwaliteit van leerprocessen en leerresultaten systematisch te bevorderen en bewaken.

- **Kwartaalgesprekken**

De kwaliteit van het onderwijs monitoren we middels kwartaalgesprekken. Voor elk van deze kwartalen wordt een kwartaalverslag voorbereid volgens een gestandaardiseerd format. Dit format helpt bij het systematisch analyseren en rapporteren over de voortgang van de gestelde doelen. Op het gebied van onderwijskwaliteit zijn de kwartaalrapportages gekoppeld aan de standaarden van de inspectie.

- **Zelfevaluatie**

Ieder kwartaal voert de school op een deel van de standaarden een zelfevaluatie uit. De onderbouwing vindt plaats door middel van data, documenten, analyses, evaluaties en/of plannen.

In het kwartaalgesprek wordt de dialoog gevoerd over de zelfbeoordeling en wordt deze definitief vastgesteld. Wanneer een standaard (of een deel ervan) als onvoldoende wordt beoordeeld wordt er een actie en deadline aan gekoppeld om verbetering te realiseren.

- **Tevredenheidsonderzoeken**

Middels tevredenheidsonderzoek meten we hoe onze leerlingen, ouder(s)/ verzorger(s) en medewerkers de onderwijskwaliteit waarderen. Onze leerlingen vullen dit onderzoek jaarlijks in, ouder(s)/ verzorger(s) en medewerkers doen dit om het jaar.

- **Analyse en prognose van de onderwijsresultaten**

De onderwijsresultaten vertellen ons op een kwantitatieve manier hoe de kwaliteit van het onderwijs op school ervoor staat. Door de analyse van de resultaten op de diverse niveaus kunnen we vanuit verklaringen doelstellingen formuleren om ons onderwijs en daarmee ook de resultaten te verbeteren.

Op schoolniveau gebruiken we de volgende activiteiten om met elkaar het onderwijs te monitoren, te evalueren en eventueel bij te stellen.

- **Teams en teamleiders**

De teamleiders doen lesbezoeken en voeren voortgangsgesprekken en houden tussenuvaluaties met alle medewerkers. Daarnaast werken alle teams met eigen teamdoelen en -plannen, die een afgeleide zijn van het jaarplan.

- **Afdelingsniveau**

De teamleider van een afdeling monitort drie keer per jaar de voortgang van de leerlingen tijdens de georganiseerde voortgangsgesprekken. Het monitoren van deze voortgang gebeurt door middel van

evaluaties met de betrokken mentor en tweemaal met het betrokken lesgevend team. De informatie die daaruit voortkomt kan leiden tot een plan van aanpak voor een klas of voor specifieke leerlingen. De bevindingen hiervan worden vastgelegd in het GHP (groepshandelingsplan) van de klas. Mocht er uit de analyse een aanleiding naar voren komen dat op afdelingsniveau niet de resultaten worden behaald die we wel voor ogen hebben, dan kan er een herstelplan worden gemaakt voor de afdeling.

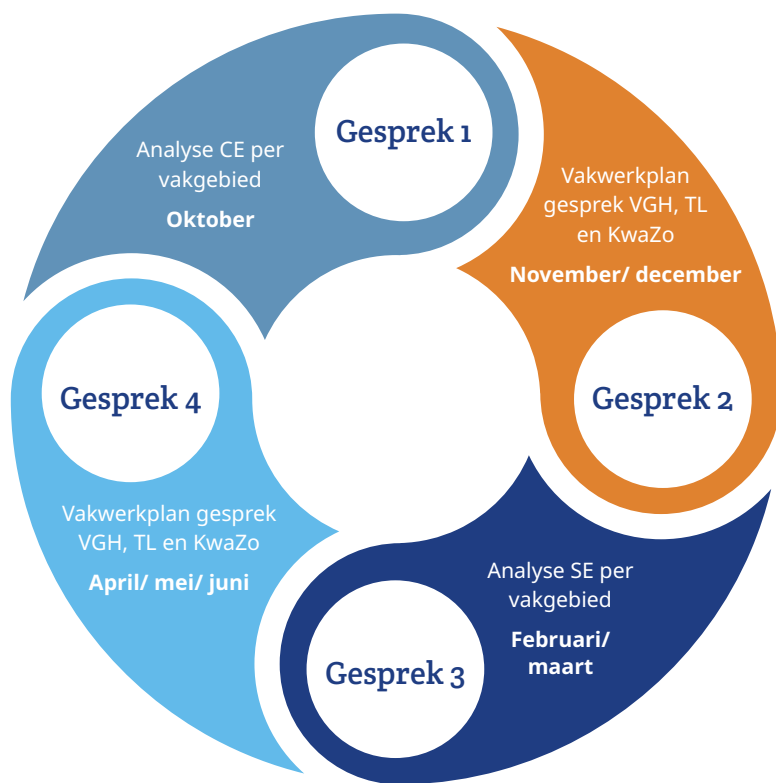
- **Sectioniveau (vakgroepen)**

Binnen onze vakgroepen werken wij met vakwerkplannen. Deze zijn opgebouwd vanuit het hetzelfde format. In dit format zijn de schoolbrede thema's beschreven, waar elke vakgroep mee aan de slag gaat. Daarnaast hebben wij binnen de school de rendementscyclus op vakgroep niveau ingezet, waarbinnen er 4 keer per jaar gesprekken worden gevoerd met de verschillende vakgroepen over de behaalde resultaten en hetgeen er wordt benoemd in het vakwerkplan.

- **Werkgroepen**

Bij de ontwikkeling van onderwijskundige onderwerpen worden medewerkers van de school uitgenodigd om mee te denken en initiatieven te delen. Op deze manier ontwikkelen we met elkaar beleid en realiseren wij onze ambities.

De rendementscyclus op vakcollege Thamen:





Leerlingen en ouders

Leerlingen

Leerlingen leveren een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs. Leerlingen kunnen via de leerlingenraad en de medezeggenschapsraad hun stem laten horen en hun bijdrage leveren over onderwerpen die hen en de school aangaan. Het is ons streven om leerlingen hier nog meer bij te betrekken, omdat zij op deze manier een waardevolle bijdrage kunnen leveren, als er ontwikkelingen zijn in het onderwijs en bij het maken van nieuw beleid.

Ouderklankbord

Naar aanleiding van de tevredenheidsonderzoeken bevragen we de ouders/ verzorgers over de uitslagen van deze onderzoeken en vragen wij hun input te leveren op mogelijke verbeteringen die in gang gezet kunnen worden. Het is ons streven om de ouders/ verzorgers vaker uit te nodigen voor een klankbordsessie waarin we als school met ouders/ verzorgers in gesprek willen gaan over ontwikkelingen in de school. Op deze manier kunnen we de input van ouders/ verzorgers actief verwerken bij het maken van nieuw beleid.

Zicht op ontwikkeling

Schooljaarplan

Op vakcollege Thamen hebben we zicht op de ontwikkeling van ons onderwijs en op de ontwikkeling van onze leerlingen. Hiervoor gebruiken we verschillende instrumenten (zoals TIG, Onspect, Vensters, DOT/BOOT, Magister en de tevredenheidsonderzoeken) en documenten om de verschillende standaarden uit het inspectiekader goed inzichtelijk te krijgen. Data uit de verschillende instrumenten wordt geanalyseerd en geduid, om tot een aanpak te komen die bijdraagt aan de verbetering van ons zicht op kwaliteit van ons onderwijs en de ontwikkeling van onze leerlingen.

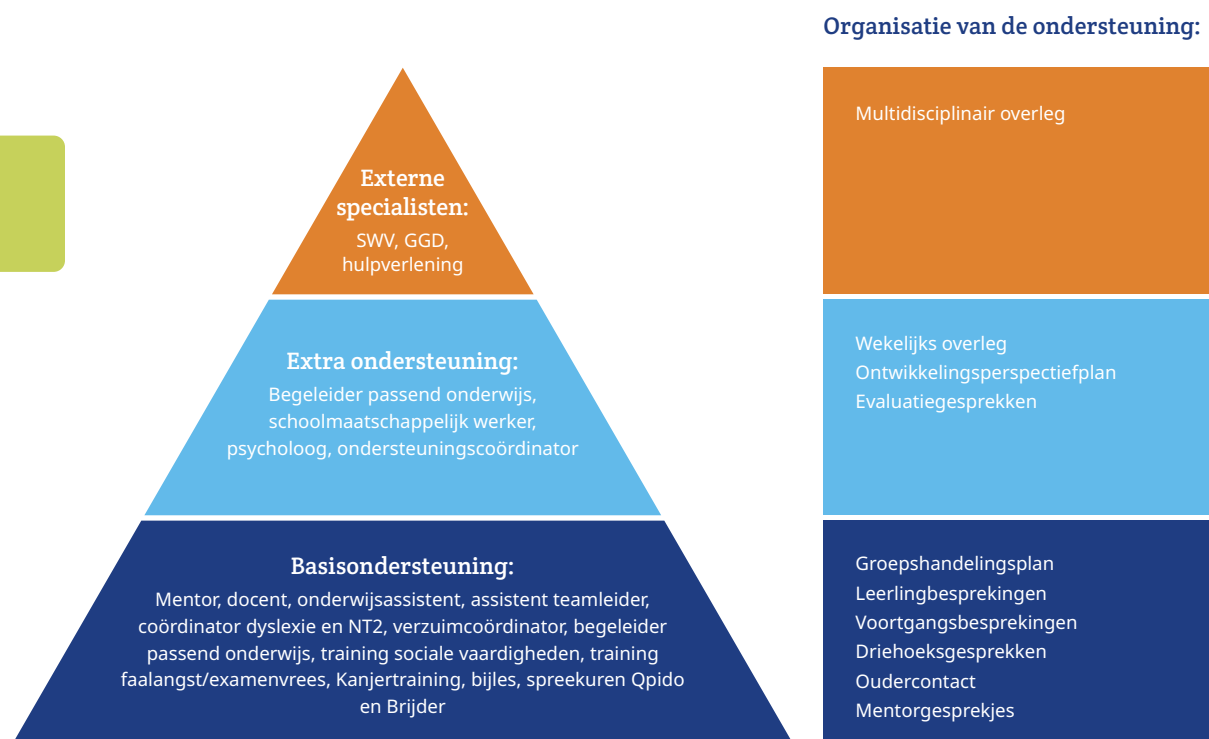
Leerlingvolgsysteem

Voor het handelingsgericht werken binnen vakcollege Thamen werken wij op groepsniveau met groepshandelingsplannen. In deze groepshandelingsplannen worden de volgende onderdelen beschreven; warme overdracht van het ene leerjaar naar het volgende leerjaar, de leerlingbesprekingen en de voortgangsbesprekingen. In het bestand wordt er gewerkt vanuit het opstellen van een startsituatie, worden de mogelijke doelen en handelingsadviezen beschreven en de evaluatie. Vanuit onze visie kiezen wij ervoor om onderwijsbehoeften van leerlingen te clusteren en te werken vanuit klassendoelen. Met het oog op inclusiever onderwijs verwachten wij op die manier meer leerlingen te kunnen bieden wat zij nodig hebben. Voor meer informatie over hoe wij dit precies hebben vormgegeven binnen de school, verwijzen wij naar het beleidsstuk [“Zicht op de leerling”](#).

Daarnaast maken wij gebruik van het programma Magister waarin alle communicatie met de leerlingen wordt gedeeld en waarin ook het leerling dossier is terug te vinden. Dit programma zorgt voor een duidelijk zicht op de sociaal- emotionele en cognitieve ontwikkeling van de leerling. Deze informatie is toegankelijk voor mentoren en vakdocenten, zodat zij hun begeleiding en onderwijs af kunnen stemmen op de behoefte van de leerling.

Basis- en extra ondersteuning

In onderstaande figuur hebben wij inzichtelijk gemaakt hoe de ondersteuning binnen vakcollege Thamen is vormgegeven.



Figuur 3 Ondersteuningsmogelijkheden vakcollege Thamen

Ouder-/leerling/-schoolgesprekken

Als school hebben wij de taak om ouders en verzorgers goed te informeren over de voortgang van hun kind. We vinden het daarbij belangrijk dat onze leerlingen zich bewust worden van hetgeen zij al kunnen en waar zij nog iets moeten ontwikkelen. Voor de meeste leerlingen zijn de geplande oudergesprekken voldoende om met elkaar zich te hebben op de voortgang.

Voor leerlingen die meer nodig hebben, of waarbij sprake is van extra ondersteuning, worden er meer gesprekken ingepland. We vinden het namelijk belangrijk dat alle betrokkenen de mogelijkheid krijgen om hun inbreng te geven over de geboden extra ondersteuning en de evaluatie met elkaar wordt gedaan.

Lesobservaties en gesprekscyclus

Elk schooljaar krijgen de docenten lesbezoeken door de betrokken teamleider. Er vindt in ieder geval een lesbezoek plaats voordat de docent een tussenevaluatie of voortgangsgesprek heeft. Tijdens het bezoek wordt er gebruikt gemaakt van het observatiesysteem DOT. De bevindingen van de teamleider, en van de docent zelf, zijn een onderwerp in het gesprek. In die gesprekken monitort de schoolleiding de kwaliteit van de lessen op individueel niveau. Voor het derde kwartaalgesprek vindt er ook een analyse plaats van de observatiegegevens schoolbreed, zodat de kwaliteit van de lessen ook in een breder geheel wordt bekeken.

Mochten de doelen die staan beschreven in het jaarplan aanleiding geven voor meer lesbezoeken, dan kan het in een schooljaar ook voorkomen dat er ook flitsbezoeken plaatsvinden. Daarbij is dan het doel om vanuit korte observatiemomenten te monitoren hoe de schoolontwikkeling op de werkvloer vorm krijgt.

Vakwerkplannen

Elke vakgroep op vakcollege Thamen werkt met een vakwerkplan. Alle vakgroepen werken vanuit hetzelfde format. In dit format zijn de schoolbrede thema's beschreven.

Vanuit de vakwerkplannen geven de docenten vorm en inhoud aan hun lessen. Met de vakgroepen zijn binnen de rendementscyclus meerdere gesprekken per jaar. In deze gesprekken worden de resultaten uit de verschillende leerjaren geanalyseerd. Daarnaast wordt met elkaar het gesprek gevoerd over deze resultaten en worden er plannen gemaakt volgens de PDCA- cyclus om te werken aan de kwaliteit en versteviging van het onderwijs.

Doorlopende leerlijnen

Binnen de vakgroepen wordt, mede door het gebruik van de vakwerkplannen, ook consequent ingezet op de doorlopende leerlijnen binnen de verschillende vakgebieden.

Voor het mentoraat en burgerschap wordt er gewerkt aan een uitbreiding en een goed doorlopende leerlijn, zodat er een samenhangend, doelgericht en herkenbaar programma ligt voor alle leerjaren.

Toetsbeleid

Op vakcollege Thamen wordt getoetst ten dienste van het leerproces van de leerling. De leerling moet zich kunnen ontwikkelen en toetsing is daarin ondersteunend. Het draagt bij aan het monitoren van de ontwikkeling van de kennis en vaardigheden van de leerlingen. Voor de onderbouw werken we met een programma van toetsing voor de onderbouw (PTO) en voor de bovenbouw met een programma van toetsing

en afsluiting (PTA). Deze worden jaarlijks door alle vakgroepen opgesteld en gecontroleerd vanuit het examensecretariaat en de examencommissie. Voor de komende jaren wordt ingezet op de ontwikkeling van de doorlopende leerlijn, digitaal toetsen, de kwaliteit van de beoordeling van praktijkwerk en de kwaliteit van SE- toetsen. Daarnaast zetten we in op scholing tot toetsexperts,

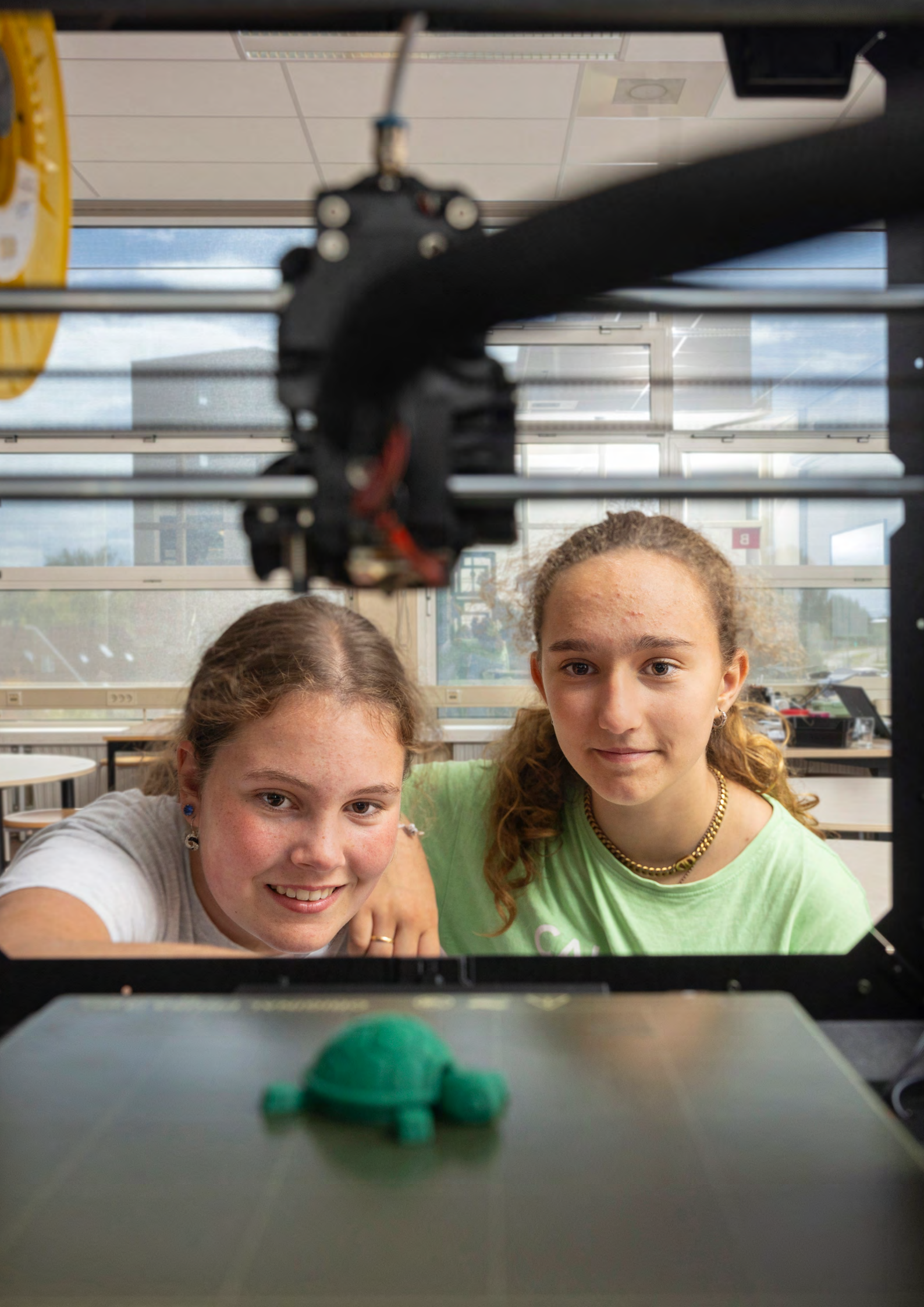
Zie voor meer toelichting ons [toetsbeleid](#).

Ambities

Onze ambities voor de komende vier jaar zijn:

- Het zicht op de ontwikkeling van onze leerlingen versterken door het handelings-repertoire van onze docenten ten aanzien van het didactisch kader te versterken.
- Leerlingen en ouders/ verzorgers actiever betrekken bij de ontwikkelingen van het onderwijs.
- Het goede gesprek binnen de vakgroepen en het analyseren van de data verder ontwikkelen en stimuleren om daarmee de resultaten te verbeteren.
- De lesbezoeken en het goede gesprek goed aan laten sluiten bij het pedagogisch en didactisch kader.
- Ontwikkeling van doorlopende leerlijnen op het gebied van het mentoraat en burgerschap, zodat er een samenhangend, doelgericht en herkenbaar programma ligt voor alle leerjaren.
- Vanuit het toetsbeleid werken aan de versteviging van toetsing in de doorlopende leerlijnen, digitaal toetsen, de kwaliteit van de beoordeling van praktijkwerk en de kwaliteit van het SE. Opleiden van een toetsexperts.





Onze financiën



Financieel beleid uitgangspunten

De school ontvangt jaarlijks een bijdrage vanuit het ministerie van OCW via het schoolbestuur. De hoogte van deze bijdrage wordt bepaald door het aantal leerlingen. Daarnaast zijn er incidentele inkomsten uit (gemeentelijke) subsidies, vrijwillige ouderbijdragen en eventuele projectgelden.

Ons financiële beleid is erop gericht om de beschikbare middelen doelmatig, transparant en in directe samenhang met onze onderwijskundige doelen en ambities in te zetten. Investerings worden gedaan waar ze het meeste bijdragen aan de ontwikkeling van onze leerlingen en de professionalisering van ons team.

Daarnaast letten we op beschikbare subsidies die ingezet kunnen worden om ons onderwijs te versterken en/of te verrijken. Subsidies worden daar ingezet waarvoor ze bedoeld zijn. Hier wordt een plan voor geschreven, het wordt gemonitord en afgerond met een evaluatie en een verantwoording.

De uitgangspunten van ons financieel beleid zijn:

- Doelmatigheid: middelen worden besteed aan activiteiten die bijdragen aan het onderwijs
- Transparantie: inzicht in keuzes en prioriteiten voor medewerkers, MR en bestuur
- Duurzaamheid: structurele lasten worden gedekt door structurele baten

De financiële koers is afgestemd op de strategische thema's vanuit het Koersplan van IRIS: "de kracht van samen", "eigenaar van ons eigen leren" en "in verbinding met de wereld". Daarnaast is vanuit dit koersplan een doorvertaling gemaakt in doelen en ambities in ons schoolplan.

De rector/directeur voert het financiële beleid binnen de door het bestuur vastgestelde kaders, welke zijn vastgelegd in een jaarlijkse kaderbrief. Jaarlijks wordt een begroting opgesteld, gevolgd door tussentijdse rapportages en een jaarrekening. De medezeggenschapsraad (MR) heeft adviesrecht op de hoofdlijnen van het financiële beleid en wordt tijdig betrokken bij relevante besluiten. De Planning- en Control-cyclus zorgt voor transparantie en tijdige bijsturing.

Financiële beleidskaders

We hanteren het principe van beleidsrijk begroten, waarbij financiële keuzes direct voortvloeien uit onderwijskundige ambities. Onze (meerjaren) begroting is de financiële vertaling van ons jaarplan. We hanteren het principe van beleidsrijk begroten: in de begroting wordt expliciet stilgestaan bij wat de school nodig heeft om de ambities uit het schoolplan te realiseren en worden de financiële effecten van het beleid inzichtelijk gemaakt. Dit betekent dat de begroting niet alleen een cijfermatige vertaling is maar ook een inhoudelijke onderbouwing kent.

Risicomanagement

We streven een actief beleid ten aanzien van risico's en reserves na. Bij het opstellen van de begroting worden de risico's, welke impact kunnen hebben op de begroting in kaart gebracht. Voor zover mogelijk en beïnvloedbaar, zijn in de begroting kosten opgenomen voor beheersmaatregelen om de impact van de risico's te beperken. Minder beïnvloedbare risico's zijn moeilijker om in te schatten en vergen een andere (regionale of zelfs landelijke) aanpak. Het bestuur bewaakt het weerstandsvermogen en zorgt voor voldoende reservepositie om onverwachte financiële tegenvallers op te vangen, zonder dat dit ten koste gaat van de onderwijskwaliteit.

Exploitatiebegroting en meerjarenraming

Om de financiën van de school goed inzichtelijk te hebben en ons te verantwoorden naar het bestuur van IRiS maken we op meerdere momenten de financiën inzichtelijk. Elk jaar wordt er een vierjarige financiële begroting op gesteld. In deze begroting verwerken we de doelen uit ons schoolplan. We bekijken jaarlijks wat de school nodig heeft om deze doelen te behalen en stemmen hier onze begroting op af. Bij de start van het schooljaar wordt deze begroting herzien en aangepast op de meest actuele cijfers, zodat de beschikbare financiën zo optimaal mogelijk worden ingezet. Gedurende het schooljaar verantwoorden we per kwartaal de voortgang van de begroting aan het bestuur van IRiS.

Huisvesting

Vakcollege Thamen krijgt in de komende jaren een nieuw schoolgebouw. Investerings in het huidige gebouw zullen om die reden minimaal zijn. Wel wordt er geïnvesteerd, om tot de opening van de nieuwe school, de school een prettige en veilige schoolomgeving te laten zijn. Dit zullen vooral cosmetische aanpassingen zijn in de school. Daarnaast wordt gekeken of er al een verbinding gemaakt kan worden in deze investeringen in combinatie met de nieuwbouw, zodat leerlingen, medewerkers en ouders/ verzorgers een idee krijgen van hoe het nieuwe schoolgebouw eruit komt te zien.

Vrijwillige ouderbijdrage

Scholen voor voortgezet onderwijs mogen een bijdrage in de kosten van extra activiteiten buiten de gewone lessen om van ouders/ verzorgers vragen. Het kan hierbij gaan om extra activiteiten voor leerlingen zoals schoolreizen, sportdagen, een bezoek aan een museum, verschillende vieringen of extra hulp bij huiswerk en examentraining.

Ouders/ verzorgers zijn niet verplicht de vrijwillige ouderbijdrage te betalen en kinderen van ouders/ verzorgers die hiervoor niet betalen, mogen altijd meedoen. Het bieden van een alternatief programma volstaat niet.

Als er te weinig vrijwillige ouderbijdragen binnenkomen dan kunnen wij als school genoodzaakt zijn om de activiteiten aan te passen.

Elk schooljaar wordt de hoogte van de ouderbijdrage en het extra activiteitenaanbod ter instemming aan de MR voorgelegd. In de schoolgids lichten we de hoogte van de vrijwillige ouderbijdrage toe en geven we informatie over het extra activiteitenaanbod.

Sponsorbeleid

Vakcollege Thamen dient zich ten aanzien van sponsoring te houden aan het Convenant sponsoring van de VO raad.

In de [schoolgids](#) lichten we het sponsorbeleid verder toe.

Ambities

Onze ambities voor de komende vier jaar zijn:

- Een gezond en toekomstbestendig beleid ten aanzien van de financiën.
- Effectief en actief inzetten van beschikbare subsidies.
- Met het oog op de nieuwbouw ook aandacht blijven houden voor het huidige gebouw en de overstap voorbereiden naar de nieuwbouw.



Bijlagen



IRIS klachtenregeling: [IRIS klachtenregeling](#)

Aansluiting Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs: <http://www.gcbo.nl/>

1. [Koersplan IRiS](#)
2. [Leren in beweging](#)
3. [Taalbeleidsplan](#)
4. [Dyslexieprotocol](#)
5. [NT-2- beleid](#)
6. [Rekenbeleidsplan](#)
7. [Beleid Wereldburgerschap](#)
8. [Schoolgids](#)
9. [Schoolveiligheidsplan](#)
10. [Anti-pestbeleid](#)
11. [Kwaliteitszorgbeleid vakcollege Thamen](#)
12. [Kwaliteitszorgkalender](#)
13. [Zicht op de leerling](#)
14. [Toetsbeleid](#)
15. [Klachtenregeling IRiS](#)
[Aansluiting Geschillencommissie Bijzonder Onderwijs](#)
16. [Social Media en telefoonbeleid](#)
17. [Convenant sponsoring 2026-2030 VO-raad](#)



