



Thomas More
Hogeschool

Jaarverslag 2019



Vastgesteld op 8 juni 2020



PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.
Uitsluitend voor
identificatiedoeleinden

Voorwoord

Het moment dat dit verslag over het jaar 2019 gereed komt, is onze wereld totaal veranderd door een pandemie. Onderwijs vindt voornamelijk op afstand plaats. De medewerkers van de hogeschool en haar convenantpartners zoeken en ontdekken nieuwe vormen om Samen Opleiden, Samen Onderzoeken en Samen Professionaliseren vorm te geven. Daarbij blijft de essentie het zijn van een onderwijsgemeenschap die er op gericht is om Goed Onderwijs voor kinderen in Rotterdam en omgeving telkens weer beter waar te maken. Ook in 2019 zijn we, ingegeven door een steeds groter wordend lerarentekort, met nieuwe vormen aan de slag gegaan. LevelUp en uitbreidingen van de mogelijkheden voor zij-instromers en deeltijdopleidingen zijn in korte tijd opgezet. Dit zijn ook uitwerkingen van het in 2019 vastgestelde beleidsplan voor de komende jaren. Kern hiervan is dat we studenten in staat willen stellen uit te groeien tot eigenzinnige en wereldwijze professionals. Hiervoor bieden we een onderwijsgemeenschap waarin ruimte is voor ieders talenten, ambities, kritisch en creatief denken, samenwerkend leren en innovatief ontwerpen van onderwijs. Met waardering en ruimte voor de groeiende diversiteit van studenten en medewerkers. Dit vraagt intensieve samenwerking tussen de (opleidings)scholen en de hogeschool, die leidt tot continue feedback op de relevantie van het geboden programma, het benutten van de mogelijkheden om expertise uit de beroepspraktijk in te zetten op de pabo en het vaststellen welke vaardigheden op de opleiding moeten worden aangereikt en in de praktijk worden inge oefend en beoordeeld.

In 2019 zijn de kwaliteitsafspraken in het kader van het sectorakkoord Hoger Onderwijs vastgesteld en is de uitvoering gestart. De beoordeling van de plannen is goed verlopen, waardoor de bekostiging vanuit de studievoorschotmiddelen direct is toegekend. De verbouwing in dit kader om een bruisend ontmoetingscentrum voor studenten en andere onderwijsprofessionals te bieden wordt in de zomer van 2020 afgerond.

Thomas More maakt ook deel uit van een breder netwerk met externe expertise vanuit kennisinstituten, zoals de Erasmus Universiteit, de TU Delft, het NIVOZ, Centrum voor Katholiek Onderwijs VKO en de Radboud Universiteit. Vooral voor het samen onderzoeken is dit van groot belang. De samenwerking met onze partners in Radiant is daarbij de basis.

Hiermee komen we aan de kern van de rol van de TMH: hoe brengen we de praktische kennis van onze studenten over op de basisschoolleerlingen? Met het doorontwikkelen van onze visie op onderzoek & opleiding rondom het thema 'Persoonlijk Meesterschap', willen wij de TMH-studenten nóg beter in staat stellen uit te groeien tot leerkrachten die het verschil kunnen maken voor kinderen in Rotterdam en omgeving. Dit bestuursverslag is een weergave van alle activiteiten die daartoe in 2019 zijn verricht. We hopen dat dit een helder beeld geeft en gaan graag in gesprek hoe we dit elke dag weer een beetje beter kunnen doen. Juist in tijden dat de wereld, en daarmee ook het onderwijs, zoekende is hoe met fors nieuwe werkelijkheden om te gaan.

Het bestuur van Thomas More Hogeschool:

Dorothee van Kammen
Lia Zwaan-van Schijndel
Ton Groot Zwaaftink

Coronavirus

Vanaf het begin van 2020 is de wereld in toenemende mate geconfronteerd met de effecten van het coronavirus (COVID-19). Om de verspreiding van het virus te vertragen, zijn onder andere de hogescholen vanaf 16 maart 2020 gesloten. Dit geldt voor zowel onderwijsactiviteiten als tentamens. Er wordt afstandsonderwijs georganiseerd. Stages op basisscholen worden waar mogelijk gecontinueerd. Het bindend studieadvies is uitgesteld naar komend collegejaar. De aanmelddatum voor studies aan het hbo is verschoven van 1 mei naar 1 juni 2020. Het kabinet heeft besloten dat het centraal schriftelijk eindexamen in het voortgezet onderwijs dit jaar niet doorgaat. Scholieren krijgen dit jaar hun diploma op grond van de behaalde schoolexamens. Dit heeft uiteraard gevolgen voor de begeleiding van de instroom voor komend collegejaar. Met gebruik van de ervaringen door het bieden van afstandsonderwijs en conform de richtlijnen voor de anderhalvemetersamenleving wordt nu gewerkt aan de vormgeving van het programma voor komend studiejaar, met maximaal gebruik van *blended learning*.

Dit verslag betreft met name de verantwoording over het kalenderjaar 2019. Om die reden wordt in het vervolg van dit verslag op de volgende plekken ingegaan op de (mogelijke) effecten van het coronavirus:

- continuïteitsparagraaf (hoofdstuk 13.2);
- risico's en beheersing (hoofdstuk 13.3);
- continuïteitsparagraaf jaarrekening (hoofdstuk 17); en
- gebeurtenissen na balansdatum jaarrekening (hoofdstuk 17).

Inhoudsopgave

BESTUURSVERSLAG

1. Kerngegevens over de instelling	6
2. Goed onderwijs, goed bestuur	7
2.1 De Stichting	7
2.2 Structuur.....	7
3. Inrichting van de organisatie & organogram.....	9
4. Missie, visie, koers en ambities.....	12
5. Van strategie naar jaardoelen, teamplannen en opleidingsplan.....	16
6. Samen Opleiden, samen onderzoeken, samen professionaliseren	32
6.1 Samen opleiden in Thomas More Opleidingschool (TMO).....	32
6.2 Samen Onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum (TMP).....	39
6.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA).....	48
7. Internationalisering.....	54
8. Samenwerken met studenten.....	56
9. Kwaliteitsborging	58
9.1 Taken en verantwoordelijkheden in het kader van de kwaliteitscyclus	58
9.2 Doelgroepen kwaliteitscyclus.....	59
9.3 Examencommissie en toetscommissie.....	60
9.4 Onderwijs Examen Reglement (OER)	61
9.5 Klachtafhandeling en beroepzaken.....	62
9.6 Benchmarking.....	62
9.7 Overige thema's kwaliteitsborging 2019.....	62
10. TMH Kwaliteitsafspraken	64
11. Instroom, doorstroom, uitval.....	73
11.1 Instroom voltijd en deeltijd	73
11.2 Uitval en doorstroom	75
12. Medewerkersbeleid	79
13. Financiën	86
13.1 Belangrijkste ontwikkelingen en financieel beleid.....	86
13.2 Financiële analyses, Coninuiteitsparagraaf en overige wettelijk vereiste toelichtingen	91
13.3 Risico's en beheersing	102
14. Ondertekening door het bestuur	107
15. Jaarverslag medezeggenschapsraad Thomas More Hogeschool 2019	108
16. Jaarverslag Raad van Toezicht (Stichting) Thomas More Hogeschool.....	114
16.1 Algemeen.....	114
16.2 Samenstelling	114

16.3	De werkwijze	115
17.4	Besproken onderwerpen.....	116

JAARREKENING EN OVERIGE GEGEVENS

17. Jaarrekening	119
Jaarrekening	122
Overige gegevens	160
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	162

1. Kerngegevens over de instelling

Naam instelling	Thomas More Hogeschool
BRIN nummer	30VP
Postadres	Stationssingel 80, 3033 HJ Rotterdam
Bestuur TMH	dhr. A.J.M.(Ton) Groot Zwaaftink, voorzitter Algemeen Bestuur/College van Bestuur Mw. C.M.H.(Lia) Zwaan- van Schijndel, lid Algemeen Bestuur mw. D.H. (Dorothee) van Kammen, lid College van Bestuur
Directie TMH	mw. D.H. (Dorothee) van Kammen, directeur mw. N. (Nyree) Schipper, adjunct-directeur mw. K. van Rijswijk, adjunct-directeur
Naam en registratienr. opleiding in CROHO	Opleiding tot Leraar Basisonderwijs/Hbo bachelor of education, 34808
Opleidingsvarianten	<ul style="list-style-type: none"> - voltijd vierjarig traject (route voor mbo, havo, vwo) - driejarig traject (route voor vwo'ers of propedeuse hbo) met voorbereiding premaster - deeltijd (avond/dag, verkorte leerroute voor afgestudeerden hbo of wo) - deeltijd vierjarig traject (instroomeisen als voltijd vierjarig, m.i.v. 1 september 2020) - zij-instroomtrajecten
Samen Opleiden Thomas More Opleidingsschool (TMO) Convenantpartners	<ul style="list-style-type: none"> - Stichting Floréo¹ (nr.41240): 6 basisscholen, dhr. H.J.D.M.(Harry) Timmermans, directeur-bestuurder - De Groeiling (nr.40765): 28 basisscholen, mw. I. (Ineke) van Zijl, leiding Groeiacademie - Laurentius Stichting (nr.40928): 27 basisscholen, mw. S.P. (Saskia) Schenning, vz. CvB - SIKO (nr.22725): 13 basisscholen, mw. J.M.E.L. (Annet) Dries, vz. CvB - SKOP (nr.75531): 5 basisscholen, mw. E. (Esther) Pleij, stafbureau SKOP - RVKO (nr.24597): 66 basisscholen, dhr. P.G.J.M. (Peter) van Deursen, bovenschools directeur - WSKO (nr.20671): 18 basisscholen, dhr. J.C.(Jos) van der Ende, vz. CvB - TMH (nr.30VP): 680 bachelorstudenten en zij-instromers, mw. D.H. (Dorothee) van Kammen (directeur/lid CvB TMH/TMP), mw. N. (Nyree) Schipper (adjunct-dir. TMH, directeur TMA), mw. S.(Sandra) Driessens, teamleider Samen Opleiden <p>In 2019-2020 zijn in totaal 72 scholen opleidingsschool binnen TMO</p>
Samen Onderzoeken Thomas More Praktijkcentrum (TMP) Lectoraten	<p>Aan het Thomas More Praktijkcentrum zijn 4 lectoraten verbonden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lectoraat 'Professionaliseren met hart & ziel', lector dr. Hester IJsseling - lectoraat Passend Onderwijs/Inclusive Education, lector dr. Annemieke Mol Lous - lectoraat Natuur & Ontwikkeling kind, lector dr. Dieuwke Hovinga (samenwerking met Hogeschool Leiden) - lectoraat Vernieuwingsonderwijs, lector dr. Patrick Sins (samenwerking met Saxion Hogeschool) <p>Projectleider Onderzoekslijn in het onderwijsprogramma: drs. mw. J. (Jannette) Prins</p>
Samen Professionaliseren Thomas More Academie (TMA) Thomas More Leiderschapsacademie (TML)	<p>Directeur TMA: mw. N. (Nyree) Schipper Manager TML: dhr. R (Robert) Mentink</p>
Radiant Hogescholen	<p>Thomas More Hogeschool maakt deel uit van de coöperatie Radiant, bestaande uit 9 kleine hogescholen (monosectorale pabo's): Ipabo, Amsterdam; Marnix Academie, Utrecht; Driestar, Gouda; Hogeschool de Kempel, Helmond; Iselinge Hogeschool, Doetinchem; KPZ, Zwolle; VIAA, Zwolle; CHE, Ede</p> <p>Doelstelling is o.a. gezamenlijke ontwikkeling en uitvoering van praktijkonderzoek en masters, zoals de Master Passend Meesterschap, expert in gedrag en leren. TMH is betrokken bij deze master van de Marnixacademie, i.s.m. Driestar en Iselinge Hogeschool</p>

¹ Per 1 januari 2020 is Floréo opgegaan in een samenwerkingsbestuur in de regio Nissewaard/ Voorne Putten. Vier opleidingsscholen gaan dan deel uitmaken van het nieuwe samenwerkingsbestuur, twee opleidingsscholen gaan deel uitmaken van SIKO.

2. Goed onderwijs, goed bestuur

2.1 De Stichting

Op 1 januari 2014 is de huidige organisatiestructuur van de stichting in werking getreden. De stichting kent als organen een College van Bestuur, een Algemeen Bestuur en een Raad van Toezicht. De bevoegdheden van deze organen zijn vastgelegd in de statuten en de reglementen. In de statuten en reglementen zijn de richtlijnen opgenomen zoals weergegeven in de Code Goed Bestuur in het hoger beroepsonderwijs. Bij de vervulling van zijn taak stelt de Raad van Toezicht zich, naar haar oordeel, onafhankelijk op en hanteert de Raad van Toezicht de richtlijnen zoals weergegeven in de Code Goed Bestuur in het hoger beroepsonderwijs en de regels hieromtrent in de WHW. Het Algemeen Bestuur en het College van Bestuur zijn professionele besturen, welke leden een arbeidsrelatie hebben met de stichting. De leden worden benoemd door de Raad van Toezicht.

2.2 Structuur

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is het orgaan van de stichting dat op basis van de statuten belast is met het houden van toezicht op de algemene gang van zaken binnen de stichting en op het beleid van het Algemeen Bestuur, én op de algemene gang van zaken binnen de instelling Thomas More Hogeschool en het beleid van het College van Bestuur. De leden van de Raad van Toezicht worden benoemd door de Raad van Toezicht, op voordracht van de Raad van Toezicht van de RVKO. Eén van de leden wordt benoemd op bindende voordracht van de medezeggenschapsraad. De bestuursbesluiten die onderworpen zijn aan de voorafgaande goedkeuring van de Raad van Toezicht zijn vastgelegd in de statuten van de stichting. Voor de samenstelling in 2019 en de personalia van de leden van de Raad van Toezicht wordt verwezen naar hoofdstuk 16.

Algemeen Bestuur

Het Algemeen Bestuur vormt het statutaire bestuur van de stichting. Het Algemeen Bestuur is belast met het besturen van de stichting en is bevoegd tot alle handelingen die uit het doel van de stichting voortvloeien. Het Algemeen Bestuur bepaalt het beleid, stelt de financiële richtlijnen vast en heeft de eindverantwoordelijkheid voor de dagelijkse leiding. De stichting wordt vertegenwoordigd door het Algemeen Bestuur. Het Algemeen Bestuur heeft, conform de statuten, volmacht verleend aan de leden van het College van Bestuur met betrekking tot de vertegenwoordiging van de stichting ten aanzien van de aan het College van Bestuur toekomende bevoegdheden met betrekking tot de instelling Thomas More Hogeschool.

Het Algemeen Bestuur bestaat uit twee leden:

- dhr. drs. A.J.M. (Ton) Groot Zwaaftink, voorzitter
- mevr. C.M.H. (Lia) Zwaan-van Schijndel, lid

College van Bestuur

Het College van Bestuur vormt het instellingsbestuur en is het bevoegd gezag van de instelling Thomas More Hogeschool. Het College van Bestuur is belast met de taken en bevoegdheden die de wetgever toekent aan het bevoegd gezag. Het College van Bestuur heeft de leiding van de voorbereiding, de vaststelling en de uitvoering van het beleid van de door de stichting in stand gehouden Thomas More Hogeschool, alsmede de coördinatie van de dagelijkse gang van zaken en het beheer van Thomas More Hogeschool. Het College van Bestuur is voorts belast met de behartiging van de pastorale en godsdienstige aspecten van de bestuurstaken ten aanzien van de Thomas More Hogeschool.

Het College van Bestuur dient de door het Algemeen Bestuur vastgestelde hoofdlijnen van beleid op te volgen en is aan de Raad van Toezicht verantwoording verschuldigd ter zake van de aan het College van Bestuur opgedragen taken en bevoegdheden.

Het College van Bestuur bestaat uit twee leden:

- dhr. drs. A.J.M. (Ton) Groot Zwaaftink, voorzitter
- mevr. drs. D.H. (Dorothee) van Kammen, lid

[Overzicht nevenfuncties leden van het Algemeen Bestuur en College van Bestuur](#)

Drs. A.J.M. (Ton) Groot Zwaaftink

Functieverbonden:

- Voorzitter College van Bestuur Stichting Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs
- Lid Dagelijks Bestuur Radiant

Overige:

- Voorzitter bestuur Arbeidsmarktplatform PO
- Voorzitter bestuur FOKOR
- Voorzitter sectorkamer Primair Onderwijs Rotterdam
- Bestuurslid SKPR
- bestuurslid BKOR
- lid algemene vergadering PPO

mevr. C.M.H. (Lia) Zwaan-van Schijndel

Functieverbonden:

- Bestuurslid College van Bestuur Stichting Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs
- Voorzitter bestuur SKPR
- Bestuurslid ICBO

Mevr. D.H (Dorothee) van Kammen

Functieverbonden:

- Bestuurslid Vereniging Katholieke Leraren Opleidingen VKLO (tot mei 2019)
- Bestuurslid Stichting Studentmentoren

Overige:

Voorzitter Jury Excellente Scholen

[Medezeggenschapsraad](#)

Aan de instelling is een medezeggenschapsraad (mr) verbonden. De mr bestaat uit zes leden. Drie leden van de mr worden gekozen uit en door de geleding personeel, drie leden van de mr worden gekozen uit en door de geleding studenten. De taken en bevoegdheden zijn vastgelegd in het Medezeggenschapsreglement Thomas More Hogeschool. De mr oefent tevens de taken en bevoegdheden van de Opleidingscommissie uit en beoordeelt jaarlijks de wijze van uitvoeren van de onderwijs- en examenregeling. Het deel van de mr dat door het personeel is gekozen, bezit de bevoegdheden inzake de arbeidsomstandigheden die krachtens de Arbeidsomstandighedenwet 1998 en de algemene maatregel van bestuur aan de mr zijn toegekend.

3. Inrichting van de organisatie & organogram

Hieronder wordt de organisatie van TMH kort gekenmerkt:

De instelling TMH heeft per 1 augustus 2019 in totaal 87 medewerkers, waarvan 61 medewerkers onderwijzend personeel (41,32 fte), 23 medewerkers serviceorganisatie (15,87 fte), twee adjuncten en de directeur Thomas More Hogeschool; samen 2,8 fte plus het College van Bestuur (voorzitter 0,2 fte, een lid 0,1 fte en een lid die tevens directeur van de hogeschool is 0,1 fte).

Er zijn 9 pabo-opleiders gedetacheerd vanuit de aangesloten schoolbesturen (totaal 1,48 fte).

De opleiding wordt aangestuurd door de directie, bestaande uit de directeur en twee adjunct-directeuren: de directeur is integraal verantwoordelijk voor het beleid en de uitvoering van onderwijs, nascholing en onderzoek. Zij is tevens lid van het College van Bestuur van TMH. Eén adjunct-directeur TMH is tevens directeur van de Thomas More Academie. De tweede adjunct-directeur is verantwoordelijk voor de Service Organisatie.

Medezeggenschap is georganiseerd middels

- de mr gecombineerd met de Opleidingscommissie waarin medewerkers en studenten zijn vertegenwoordigd;
- de Studentenraad Voltijd en Studentenraad Deeltijd met daarin een vertegenwoordiger uit alle groepen uit alle opleidingsfasen;
- de Stuurgroep Thomas More Opleidingschool, waarin alle bestuurders van de convenantpartners vertegenwoordigd zijn en de Kerngroep Thomas More Opleidingschool waarin alle bovenschools schoolopleiders van de convenantpartners vertegenwoordigd zijn.

De Examencommissie heeft een wettelijk vastgelegde eigen taak en daarmee ook een eigenstandige positie binnen TMH.

Vier lectoren en de projectleider Onderzoekslijn zijn verbonden aan het Thomas More Praktijkcentrum waarbinnen het lectoraat Professionalisering met hart & ziel, het lectoraat Passend Onderwijs/ Inclusive Education, het lectoraat Natuur & Ontwikkeling Kind en het lectoraat Vernieuwingsonderwijs. Pabo-opleiders participeren als docentonderzoekers in de kenniskringen van deze lectoraten.

Een deel van de pabo-opleiders is tevens werkzaam voor de Thomas More Academie. In 2019 gebeurde dat in totaal met inzet van 2,4 fte.

Het merendeel van de taken in de organisatie is belegd bij pabo-opleiders en medewerkers serviceorganisatie. Volgens de principes van een professionele cultuur worden beslissingen voorbereid door de mensen met expertise op een specifiek vraagstuk en beslissingen genomen met voldoende draagvlak onder de mensen die betrokken zijn bij de uitvoering.

- Teamleiders voltijd, deeltijd en Samen Opleiden zijn verantwoordelijk voor de organisatie en samenhang in ontwikkeling van het onderwijs en de toetsing daarvan.
- De vakgroepcoördinatoren, de projectleider Onderzoekslijn, de projectleiders van de projecten in het kader van de Kwaliteitsafspraken en de projectleiders van expertisethema's beoordelen voorstellen voor onderwijs- en organisatieontwikkeling vanuit hun specifieke expertise.
- Twee pabo-opleiders zijn aangesteld als studentendecaan.
- Twee pabo-opleiders coördineren de internationaliseringsactiviteiten.

Het stagebureau regelt alle zaken rond het leren in de opleidingsscholen in samenspraak met de teamleider Thomas More Opleidingsschool. In de overlegstructuur Thomas More Opleidingsschool zijn de reguliere bijeenkomsten met het werkveld vastgelegd zoals bijeenkomsten van de Stuurgroep, de Kerngroep, teamtijd (bovenschools) schoolopleiders en pabo-opleiders, gedetacheerdenoverleg, en themabijeenkomsten.

Service Organisatie

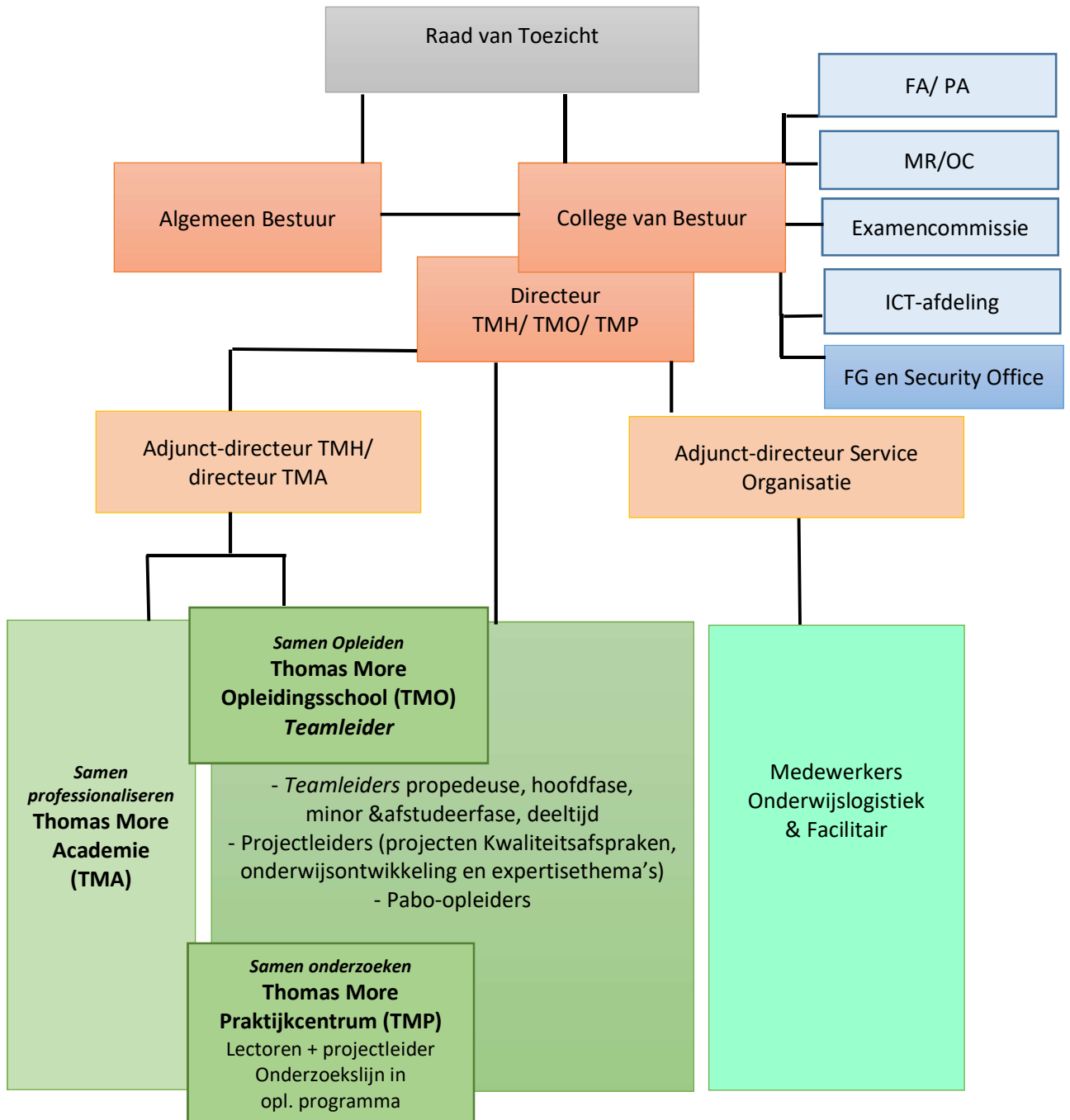
Zowel ten behoeve van het onderwijsproces als van de uitvoering van de beheerstaken heeft TMH ondersteunend personeel, zoals de administratief medewerkers, medewerkers Roosterbureau, ondersteuning van de examencommissie, medewerkers Studentzaken, Toetsbureau en Stagebureau, ondersteuning Contractactiviteiten en Evenementen.

In de onderwijswerkplaats (OWP) kunnen studenten samenwerken, overleggen en ontwerpen. De facilitaire medewerkers zijn verantwoordelijk voor de dagelijkse gang van zaken in het gebouw.

Ondersteunende diensten op het gebied van Facilitaire Zaken & Huisvesting, Financiële Administratie & Controlling (FA) en personeelsadministratie (PA) worden verleend door het bestuursbureau van de RVKO (Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs).

Thomas More Hogeschool heeft samen met het bestuursbureau van de RVKO een ICT-afdeling ingericht voor functioneel en technisch beheer ICT. De Functionaris Gegevensbescherming (FG) en het Security Office zijn verantwoordelijk voor het bewaken van beleid en uitvoering op het gebied van de Algemene Verordening Gegevensbescherming.

Organogram



4. Missie, visie, koers en ambities

In 2019 is het nieuwe Strategisch Plan 2019-2024 opgesteld:

Missie

We zijn een onderwijsgemeenschap van studenten, opleiders, leraren, schoolleiders en onderzoekers. We willen ervoor zorgen dat alle leerlingen in Rotterdam en regio wereldwijze en eigenzinnige onderwijsprofessionals ontmoeten, die geloof hebben in ieder kind en dit nooit opgeven, die er met hart & ziel willen zijn voor kinderen. We geloven in kindkracht, groepskracht, leerkracht en teamkracht en bieden een oefenplaats om, door samen opleiden, onderzoeken en professionaliseren, bij te dragen aan een inclusieve samenleving die mens en natuur hoopvolle perspectieven biedt.

Visie

We zijn ervan overtuigd dat je alleen een goede onderwijsprofessional kunt worden als je je ook als mens ontwikkelt: persoonlijke en professionele ontwikkeling gaan hand in hand. Om met hart & ziel te werken in het onderwijs, om de goede dingen te doen, ook in de ogen van de kinderen, moet je verbonden zijn met je drijfveren van zorg & liefde voor kinderen, het vermogen hebben om open te staan voor wat zich aandient, je eigen mogelijkheden ontdekken en inzetten en weten wat jezelf en de ander geluk brengt. We dagen iedereen dan ook uit om eerder opgedane kennis en ervaringen, overtuigingen en handelingsrepertoire voortdurend kritisch te onderzoeken, te verrijken en -waar nodig- bij te stellen, om verantwoordelijkheid te nemen voor zichzelf, elkaar en de wereld, 'het waagstuk van het onderwijs' aan te gaan, de vraag te stellen wat pedagogisch wenselijk is, de dialoog te zoeken, ook als het spannend is, en met ons handelen bij te dragen aan een wereld waarin iedereen er mag zijn en niemand wordt buitengesloten, waarin we ons verbonden weten en scheidslijnen overbruggen, nieuwsgierig naar hoe het ook of anders zou kunnen, geen gebruikers maar makers van de toekomst, een wereld waarin we extra ondersteuning bieden waar het nodig is en samen kunnen lachen om lichtheid te brengen en nieuw perspectief.

Koers 2019-2024: een onderwijsgemeenschap voor eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals

Onze drie kernambities zijn:

1. Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling

Met onze partners vormen we Thomas More Opleidingsschool (TMO), het Thomas More Praktijkcentrum TMP) en de Thomas More Academie (TMA) tot een onderwijsgemeenschap waarin onderwijsprofessionals zich voortdurend, als mens en professional, kunnen blijven ontwikkelen. We bundelen de expertise uit de pabo en de opleidingsscholen en verrijken en verdiepen die met expertise uit onze regionale, Rotterdamse, landelijke en internationale netwerken. In onze onderwijsgemeenschap ervaar je dat je van betekenis

De wereld om ons heen

Superdiversiteit: een steeds groter wordende diversiteit aan mensen in stad en regio

Technologische ontwikkelingen en digitale transformaties met grote impact op de mens.

Toenemende ongelijkheid in de samenleving met scherpere scheidslijnen tussen mensen: in opleiding, gezondheid, woonsituatie en arbeidsparticipatie.

Grote vraagstukken op het gebied van duurzaamheid: klimaatveranderingen, voedselzekerheid, afname van biodiversiteit en de noodzaak om processen circulair te maken.

Behoefte aan flexibilisering en personalisering maar ook verbinding en gemeenschapszin

Een lerarentekort met grote impact op onderwijs en samenleving vraagt om denken buiten de kaders

Leraren als ontwerpers van vernieuwd curriculum basisonderwijs

kunt zijn voor anderen en voor jezelf. Studenten, opleiders, leraren, schoolleiders en onderzoekers, iedereen kan op verschillende gebieden beginner en expert zijn en van elkaar leren. In 2024 realiseren we zo niet alleen de onderwijskwaliteit die we voor ogen hebben, maar weten we ook (meer) mensen te winnen en te behouden voor werken in het onderwijs.

2. Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals

We moedigen aan om wereldwijze en eigenzinnige keuzes te maken en gebruik te maken van ieders talenten en interesses en gaan daarover steeds met elkaar in gesprek. We doen daarbij een beroep op ambitie, kritisch en creatief denken, samenwerkend leren en innovatief ontwerpen van onderwijs, want de studenten van nu zijn de onderwijsprofessionals die straks kinderen voorbereiden op een nog onbekende toekomst.

We zijn erop gericht om de horizon van onderwijsprofessionals te verbreden door de confrontatie met een diversiteit aan perspectieven en praktijken. Dat doen we in projecten, excursies, masterclasses, onderzoekswerkplaatsen en leernetwerken. Ook kaarten we actuele vraagstukken aan o.a. op het gebied van (kansen)ongelijkheid, duurzaamheid, burgerschap en technologie. Zo dragen we bij aan de ontwikkeling van wereldwijze onderwijsprofessionals.

We bieden zo een veelzijdige leeromgeving waarin studenten, leraren, schoolleiders, opleiders en onderzoekers in verschillende opleidings- en professionaliseringstrajecten pendelen tussen theorie en praktijk en samen hun visie ontwikkelen en hun handelen in de onderwijspraktijk versterken door reflectie op visie & handelen en de onderbouwing daarvan. De komende jaren geven we die pendel nog meer vorm door te starten vanuit actuele praktijkvraagstukken, waarbij kennis wordt verworven op het moment dat die van betekenis is voor het oplossen van het praktijkvraagstuk.

3. Diversiteit studenten en medewerkers

We zijn, nu al en straks nog meer, zelf divers: in verschillende levensfasen en met verschillende achtergronden, uit Rotterdam en de regio. We brengen ons eigen verhaal mee en leven een inclusieve samenleving voor: een gemeenschap waar iedereen er mag zijn en niemand wordt buitengesloten, waar iedereen kan bijdragen, waar we elkaar vragen stellen en ook de wijsheid van de minderheid telt. De komende jaren investeren we in het uitbreiden van onze netwerken om Rotterdamse jongeren te bereiken en in samenwerking met interreligieuze schoolbesturen. In 2024 weten meer Rotterdamse jongeren de weg naar leraarschap te vinden en is de diversiteit in de samenstelling van het TMH-team toegenomen waardoor we als rolmodel kunnen fungeren voor (toekomstige) onderwijsprofessionals.

Daarbij investeren we in:

❖ **Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling**

Uitgangspunt van onze kwaliteitscultuur is dat onderwijsprofessionals de drijfveer hebben om elke dag te realiseren wat ze van belang vinden in hun praktijk, dat ze kwaliteit willen leveren in het licht van de missie van onze onderwijsgemeenschap, dat hun expertise hen in staat stelt om dat te doen, dat ze zich professioneel willen ontwikkelen en bereid zijn zich te verantwoorden.

De komende jaren optimaliseren we de ruimte voor professionele ontwikkeling, door structuren en systemen die ontwikkeling belemmeren, weg te halen en te vervangen door nieuwe, meer passende structuren.

Voor studenten betekent dit dat in 2024 het systeem van toetsing meer ingericht is op het bieden van inzicht in wat er te leren valt (ontwikkellijnen) met daarbij goede informatievoorziening via de portal en formatieve evaluatie gecombineerd met fase-assessments. Dit ondersteunt studenten om sturing geven

aan hun ontwikkeling (in plaats van het behalen van studiepunten als doel op zich). Voor medewerkers betekent dit dat ontwikkellijnen, standaarden en procedures geëxpliciteerd zijn, waarbij (team)leren gefaciliteerd wordt in wekelijkse teamtijd en systematische werkwijzen worden toegepast voor het realiseren van gemeenschappelijke doelen, zoals het samen ontwerpen en uitvoeren van onderwijs en het geven van feedback.

❖ Innovatieve onderwijspraktijken

We dragen bij aan de ontwikkeling van innovatieve onderwijspraktijken en Integrale Kindcentra, waar de doorgaande ontwikkeling van kinderen van 0-14 jaar centraal staat. Samen met de schoolbesturen werken we ernaar toe dat in 2024 alle studenten van TMH in opleidingsscholen onderwijs van de toekomst aan den lijve kunnen ervaren en dit onderwijs verder kunnen helpen ontwikkelen. In 2024 zijn leraren die afstuderen bij TMH ontwerpers van onderwijs die de ingrediënten van het vernieuwde curriculum voor het basisonderwijs kunnen vertalen naar eigentijds onderwijs. Onderwijsprofessionals in onze onderwijsgemeenschap kunnen desgewenst hun expertise uitbreiden naar het werken met kinderen van 0-4 jaar (nu Vroeg- en Voorschoolse Educatie, VVE) en 12-14 jaar (nu VO).

❖ Variëteit aan routes

Het lerarentekort blijft de komende jaren nog zeer actueel in Rotterdam en regio en vraagt oplossingen buiten de bestaande kaders. Een kansrijke ontwikkeling zijn onderwijsteams waarbij niet meer iedereen alles hoeft te kunnen maar er meer ruimte is om te specialiseren en elkaar aan te vullen. Ook de inzet van nieuwe doelgroepen zoals zij-instromers vraagt om trajecten op maat. Daarbij hechten we als hogeschool aan onze emancipatiefunctie in de huidige samenleving met steeds scherpere scheidingslijnen en specifiek de Rotterdamse regio waar het opleidingsniveau lager is dan het landelijk gemiddelde. Talentvolle mbo'ers willen we ondersteunen bij de voorbereiding op de pabo en door de ontwikkeling van alternatieven voor wie een bachelor niet haalbaar is. In 2024 bieden we een variëteit aan routes waarin onderwijsprofessionals zich kunnen kwalificeren en verder professionaliseren. Daarbij bouwen we zo veel mogelijk voort op vooropleiding, ervaring en onderwijsbehoefte, bieden we studenten goed zicht op keuzemogelijkheden en consequenties en doen geen concessies aan kwaliteit.

❖ Sterke netwerken

De onderwijsgemeenschap Thomas More is een relevante partner in sterke netwerken: onze regionale samenwerking met de convenantbasisschoolbesturen, de Rotterdamse en regionale netwerken op het gebied van de aansluiting VO/mbo-hbo-universiteit, de betrokkenheid bij het Rotterdams Onderwijsbeleid, met name op het gebied van tegengaan van het lerarentekort, de samenwerking met Codarts bij het vormgeven van de opleiding Muziek specialist, de landelijke samenwerking met Radianthogescholen en ons internationaal netwerk met lerarenopleidingen en scholen. De komende jaren blijven we investeren in deze netwerken en doorbreken we waar mogelijk verkokering in bestaande samenwerkingen als dat bijdraagt aan het realiseren van onze missie.

❖ TMA dé partner voor professionalisering

We positioneren de Thomas More Academie als dé partner voor professionalisering van onderwijsprofessionals in het basisonderwijs van Rotterdam en regio en dat doen we met oog voor specifieke vraagstukken in stad en regio. We bouwen de expertise op het gebied van team- en schoolontwikkeling, pedagogisch handelen (kindkracht en groepskracht), onderwijs ontwerpen, wereldwijd onderwijs, het jonge kind en digitale geletterdheid verder uit. We versterken de samenwerking met de Thomas More Leiderschapsacademie om door het bundelen van expertise te

komen tot meer samenhang in het professionaliseringsaanbod op het gebied van professionele cultuur en leiderschap.

❖ **Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk**

Het Thomas More Praktijkcentrum draagt bij aan de ontwikkeling van een pedagogisch verantwoorde onderwijs-, opleidings- professionaliserings- en onderzoekspraktijk.

Om te komen tot meer focus en massa participeert het TMP in het nieuw te vormen consortium/de onderzoekswerkplaats Persoonlijk Meesterschap samen met Radianthogescholen en universiteiten met relevante expertise op dat thema. Het consortium genereert in 2024 voldoende onderzoeksgelden voor voortzetting van het onderzoek in het kader van Persoonlijk Meesterschap.

❖ **Bruisend ontmoetingscentrum**

We zijn zichtbaar in Rotterdam en de regio en specifiek op het gebied van Kunst & onderwijs, Sport & bewegen, Onderwijs Buiten, Studentmentoring en Onderzoekend & ontwerpend leren.

Het gebouw aan de Stationssingel vormt het kloppend hart van onze onderwijsgemeenschap. Dit bruisend ontmoetingscentrum biedt in 2024 een thuishaven voor een diverse groep onderwijsprofessionals, een oefenplaats voor wie met hart en ziel wil werken aan onderwijs voor de toekomst. Het Innovatielab faciliteert professionele ontwikkeling en onderwijsontwikkeling met inzet van technologie.

5. Van strategie naar jaardoelen, teamplannen en opleidingsplan

We hebben de koers ingezet om ons te ontwikkelen als onderwijsgemeenschap voor wereldwijze en eigenzinnige onderwijsprofessionals. Dit vraagt om focus voor een kleine hogeschool. We hebben dan ook de ambities uit het nieuwe Strategisch Plan geoperationaliseerd in acties en doelstellingen voor 2019-2020.

Bij de start van studiejaar wordt de focus voor het komende studiejaar met het team vastgesteld. In opleidingsteams, projectteams, ontwikkelteams en commissies worden vervolgens teamplannen gemaakt voor het voorliggende studiejaar.

5.1 Belangrijke acties in 2019

Ambities Strategisch Plan 2019-2024	Acties 2019
1. Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> • Vaststellen nieuw Strategisch Plan 2019-2024 en visitatie Plan Kwaliteitsafspraken in nauwe samenwerking met medewerkers, studenten en samenwerkingspartners • Nieuw Opleidingsplan & ontwikkelplan Samen opleiden, samen professionaliseren, samen onderzoeken. • Invoering herijkte bekwaamheidseisen voor leraren
2. Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals	<ul style="list-style-type: none"> • Betrokkenheid bij VKLO visitatieronde • Onderwijsontwikkeling en professionalisering Assessment for learning (AFL) • Ontwikkeling Wereldwijsheid als rode draad in het onderwijsprogramma • Studentmentoren • Onderzoek gesprekken voeren over maatschappelijk controversiële kwesties (lectoraat Professionalisering met hart & ziel) • Wervingsstrategie (zie ook Diversiteit)
3. Diversiteit studenten en medewerkers	<ul style="list-style-type: none"> • Nieuwe marketing- en wervingsstrategie • Ondertekening Student Pride • Samenwerking Rotterdam Meestert • Deelname aan onderzoek Verwey Jonker Multi-etnische Diversiteit op pabo's in opdracht van OCW
❖ Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling portal • Doorontwikkeling Stageplein • Keuze nieuw Student Informatie Systeem • Voorbereiding tussentijdse audit Toetsing en eindniveau

<p>❖ Innovatieve onderwijspraktijken</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling samenhangend aanbod vernieuwingsonderwijs in het onderwijsprogramma • Participatie project Opleiden voor IKC/ interprofessionele bekwaamheden • Ontwikkeling Innovatielab (zie ook Kwaliteitsafspraken)
<p>❖ Variëteit aan routes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling LevelUP • Samenwerking traject Echt Onderwijs • Voorbereiding start vierjarige deeltijd en verkenning duale trajecten • Leren-werken trajecten • Opleiden voor het Speciaal (Basis) Onderwijs • Voorbereiding studenten op toelatingstoets premaster EUR • Opleiding Muziek specialist • Ontwikkeling specialist Sport & gezondheid
<p>❖ Sterke netwerken</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking drie Rotterdamse pabo's en de Gemeente Rotterdam bij aanpak lerarentekort • Trajecten ondersteuning voorbereiding landelijke toelatingstoetsen en doorstroomtraject mbo-pabo • Doorontwikkeling samenwerking Radiantpartners
<p>❖ TMA dé partner voor professionalisering</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Doorontwikkeling expertise op het gebied van teamkracht • Verbreding samenwerking met besturen/bestuursacademies <p>Zie Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (6.3).</p>
<p>❖ Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling Radiant onderzoek consortium Persoonlijk Meesterschap • Voorbereiding lectorale rede lector Professionalisering met hart & ziel <p>Zie Samen onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum (6.2)</p>
<p>❖ Bruisend ontmoetingscentrum</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De start van de grootscheepse verbouwing van het pand aan de Stationssingel (zie ook: hoofdstuk 10. TMH Kwaliteitsafspraken) • Ontwikkeling Innovatielab (zie ook hoofdstuk 10. TMH Kwaliteitsafspraken)

Hieronder lichten we de aandachtspunten 2019 kort toe. Om dubbelingen te voorkomen verwijzen we waar mogelijk naar andere relevante hoofdstukken in dit jaarverslag.

5.1.1 Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling

Vaststellen nieuw Strategisch Plan 2019-2024 en visitatie Plan Kwaliteitsafspraken in nauwe samenwerking met medewerkers, studenten en samenwerkingspartners

Op 9 april 2018 heeft de minister van OCW in het Sectorakkoord hoger beroepsonderwijs 2018 afspraken gemaakt met de Vereniging Hogescholen. Onderdeel van deze afspraken was dat alle hogescholen kwaliteitsafspraken formuleren, om de kwaliteit van het onderwijs verder te verbeteren. Hiervoor heeft de minister middelen beschikbaar gesteld, die zijn vrijgekomen door de invoering van het leenstelsel. De kaders voor de inzet van deze middelen zijn beschreven in het Sectorakkoord. In het Sectorakkoord zijn zes thema's genoemd waarop de middelen van het studievoorschot moeten worden ingezet.

In hoofdstuk 6. Samen Opleiden, samen professionaliseren, samen onderzoeken is nog nadere informatie opgenomen in dit kader.

Invoering herijkte bekwaamheidseisen voor leraren

Sinds 2006 gelden er bekwaamheidseisen voor leraren. In dat jaar is de Wet op de beroepen in het onderwijs (de wet BIO) en het Besluit bekwaamheidseisen onderwijspersoneel ingegaan. Per 1 september 2017 zijn nieuwe bekwaamheidseisen van kracht. In deze herijkte bekwaamheidseisen voor leraren is gekeken naar een gemeenschappelijke kern en basis van beroepskennis en –kunde voor het leraarschap in alle sectoren: basisonderwijs, maar ook voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs. Die basis wordt in de bekwaamheidseisen vervolgens beschreven voor leraren van startbekwaam tot vakbekwaam. De herijking betreft een vereenvoudiging (van de oorspronkelijke zeven competenties naar drie bekwaamheden: vakinhoudelijk bekwaam, vakdidactisch bekwaam en pedagogisch bekwaam) en het invoeren van een terminologie die voor leraren van alle sectoren geldt.

Thomas More Hogeschool is meteen voortvarend van start gegaan om de terminologie in de opleidingsdocumenten in lijn te brengen met de nieuwe terminologie van de bekwaamheidseisen. In 2019 is het proces afgerond waarbij de herijkte bekwaamheidseisen nader zijn uitgewerkt voor de fase-assessments (propedeuse, hoofdfase), alle stagebeoordelingsformulieren en ten slotte ook het geschiktheidsonderzoek voor de zij-instroom en het eindassessment waarin studenten van alle opleidingsroutes aantonen startbekwaam te zijn.

De herijkte bekwaamheidseisen bieden goede aanknopingspunten voor het ontwikkelen van doorgaande lijnen in de begeleiding van leraren na het behalen van het diploma tot basisbekwaam en vakbekwaam, in nauwe samenwerking met de convenantpartners Samen Opleiden

Ook helpen de herijkte bekwaamheidseisen bij de toekomstige ontwikkeling (vanaf 2020) van lerarenopleidingen waarbij meer dwarsverbanden zullen ontstaan tussen het opleiden van leraren voor de verschillende onderwijssectoren.

5.1.2 Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals

Betrokkenheid bij VKLO-visitatie

Vanaf najaar 2018 tot begin 2020 vond een visitatieronde plaats door de Vereniging Katholieke Lerarenopleidingen VKLO over de invoering van de kennisbasis Godsdienst en Levensbeschouwing op de aangesloten pabo's en de wijze waarop ze vormgeven aan katholieke identiteit. Leren van elkaar (peerreview) is daarbij de belangrijkste doelstelling.

Op 6 november 2018 is Thomas More Hogeschool als eerste in de reeks bezocht. We leverden vooraf een notitie aan en presenteerden op de dag zelf hoe de drie concepten Transcendentie, Contingentie en Traditie uit de kennisbasis Golev een plek hebben gegeven in een serie onderwijsonderdelen voor alle opleidingsroutes en in de wijze waarop vormgegeven aan onze katholieke identiteit in onze benadering van alle betrokkenen in onze onderwijsgemeenschap, onze vieringen, de keuze van projecten en de relatie met het lectoraat Professionalisering met hart & ziel. Onder andere lieten we zien hoe studenten met kinderen in gesprek gaan over levensvragen en toonden we een filmpje van de indrukwekkende viering van Allerzielen met studenten. De rapportage van de commissie moedigde aan verder te gaan op de ingeslagen weg.

In de loop van 2019 waren opleiders van Thomas More Hogeschool betrokken bij de visitaties van Hogeschool de Kempel, Hogeschool Ipabo, Fontys Pabo Den Bosch en Avans in Breda en deden daar ook weer nieuw ideeën op. De presentatie van de totaalrapportage over alle visitaties vindt plaats in september 2020.

In april 2019 organiseerde TMH ook de jaarlijkse VKLO-inspiratiedag met o.a. een bezoek aan de dominicanen in Rotterdam: een rondleiding in het klooster en in gesprek met één van de broeders met veel ervaring in het Rotterdamse onderwijs

Onderwijsontwikkeling en professionalisering Assessment for learning (AFL)

In september 2019 ging het project Assessment For Learning van start, gericht op onderwijsontwikkeling en professionalisering van pabo-opleiders. Dit project is opgenomen in de Kwaliteitsafspraken en in dat kader wordt dit project nader beschreven (zie hoofdstuk 10. TMH Kwaliteitsafspraken)

Ontwikkeling Wereldwijsheid als rode draad in het onderwijsprogramma

In 2019 hebben we een start gemaakt met het concretiseren van wat we verstaan onder wereldwijsheid. Wereldwijsheid was onder andere onderwerp van gesprek in workshops tijdens de teamdagen in augustus 2019 en de onderwijsontwikkeldagen samen met de partners uit het werkveld in november 2019.

We willen studenten opleiden die leerlingen vanuit hun eigen leefwereld kansen bieden en ze stimuleren om zich te ontwikkelen tot zelfredzame, zelfbewuste en nieuwsgierige mensen met de vraag naar hoe het ook of anders zou kunnen. Studenten die leerlingen leren 'geen gebruikers maar maker van de toekomst te zijn' (responsief leren (Jong, 2019)). Zodat zowel leerkracht als leerling vanuit een vraag- en oplossingsgerichte houding nadenken over en in staat zijn om kennis- en handelingsmogelijkheden te ontwikkelen bij de complexe uitdagingen van nu en morgen (ecologisch denken (Jong, 2019)).

Wereldwijsheid is in onze ogen wat in de taal van jongeren bekend staat als woke. Dus wereldwijsheid volgens Thomas More Hogeschool is te vertalen als More Woke. Bewust zijn van je omgeving, de veranderingen en behoeftes in en van deze omgeving en dit kunnen vertalen naar betekenisvol onderwijs waarin de discussie niet wordt gemeden en leerlingen vanuit de maatschappij kennis opdoen en handelingsmogelijkheden krijgen.

Wereldwijsheid is één van de rode draden in ons opleidingsconcept. Het expertiseteam Wereldwijsheid heeft als opdracht op wereldwijsheid een herkenbare plek te geven in het onderwijs dat gegeven wordt in voltijd, deeltijd en nascholingsaanbod. Daarbij is het belangrijk dat More Woke gevuld wordt met voorbeeldig onderwijs voor studenten, collega's en andere onderwijsprofessionals zodat deze vanuit de bril van wereldwijsheid in staat zijn onderwijs te maken. De onderstaande drie resultaten worden de komende jaren duurzaam in ons onderwijs geïntegreerd:

1. Complexe gesprekken voeren: alle studenten leren om gesprekken te voeren over maatschappelijk controversiële kwesties/uitdagingen.
2. Diversiteit: iedere student verbindt zich echt (met effect voor beiden) aan iemand die een andere leefwereld heeft dan hij/zijzelf.
3. Onderwijsontwerp: iedere student wordt betrokken bij en kan een bijdrage leveren aan zijn of haar leefomgeving. Vanuit deze betrokkenheid kan iedere student onderwijs ontwerpen en verzorgen dat gericht is op het wereldwijs maken van zijn of haar leerlingen.

Studentmentoren

Thomas More Hogeschool participeert in het mentoringproject Studentmentoren. Dit project is een aantal jaar geleden opgezet door Hogeschool Rotterdam, het expertisecentrum Maatschappelijke Innovatie (EMI) en de Stichting Verre Bergen, aanvankelijk voor leerlingen uit het VO. Studenten van TMH zijn mentor voor leerlingen uit de bovenbouw van het basisonderwijs.

Met het mentoringproject willen we studentmentoren de kans geven zich te ontwikkelen tot weerbare professionals. Zij leren verbinding te zoeken met een kind, en ervaren: zonder relatie, geen prestatie! Zo dragen we er aan bij dat kinderen het beste uit zichzelf halen. Mentoring kan een bijdrage leveren aan hogere verwachtingen bij de leerling zelf en in zijn omgeving. (Aanstaande) leraren zien dat leerlingen in positieve zin veranderen en zij krijgen op hun beurt hogere verwachtingen van de leerlingen.

TMH heeft ook in 2019 weer twee groepen geadopteerd van scholen met kinderen die extra aandacht kunnen gebruiken. Propedeusestudenten kunnen zich in het kader van keuzepunten opgeven voor het project en worden dan voor de duur van 15-20 weken individueel gekoppeld aan de kinderen. Het is goed om te zien dat er mooie verbindingen zijn ontstaan, dat studentmentoren als rolmodel fungeren en dat de mentees (de kinderen) uitkijken naar deze momenten. Bij aanvang van het studiejaar 2019-2020 heeft TMH zich ten doel gesteld om het aantal studenten dat deelneemt aan het project te verdubbelen en tevens te verkennen of het project kan worden uitgebreid naar hogere jaren.

Onderzoek gesprekken voeren over maatschappelijk controversiële kwesties (lectoraat Professionalisering met hart & ziel)

Binnen het lectoraat Professionaliseren met hart & ziel is onderzoek van start gegaan over hoe leraren in de klas gesprekken kunnen voeren over maatschappelijk controversiële kwesties. In workshops tijdens de onderwijsontwikkeldagen en op scholen is ervaring opgedaan met een 'placemat' die ondersteunt om het gesprek op gang te brengen. Het onderzoek sluit tevens aan bij het Manifest dat in ontwikkeling is voor het hele Rotterdamse onderwijs: "Rotterdamse scholen als veilige oefenplaats voor burgerschap". Elementen van het onderzoek zullen ook gebruikt worden met het nader uitwerken van de rode draad Wereldwijsheid in het onderwijsprogramma van de pabo. Zie ook Samen onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum (6.2).

Nieuwe wervingsstrategie

Om aankomende studenten te enthousiasmeren voor het vak van leerkracht en onze hogeschool is het belangrijk dat wij aansluiten bij hun leefwereld. Begin 2019 is daarom gestart met het vernieuwen van de marketing- en wervingsstrategie met een meer professionele aanpak en erop gericht onze doelgroepen te bereiken, vooral: Rotterdamse studenten. Creatief collectief Venour is gespecialiseerd in het bereiken van die doelgroep en heeft het eerste ontwerp gemaakt voor de nieuwe wervingscampagne waarin een verbinding wordt gemaakt tussen nieuwe doelgroepen en de ambitie wereldwijze en eigenzinnige

leraren op te leiden. In september 2019 is de campagne van start gegaan (zie ook 5.1.3. Diversiteit studenten en medewerkers)

5.1.3 Diversiteit studenten en medewerkers

Nieuwe marketing- en wervingsstrategie

Als hogeschool moeten wij voortdurend in contact staan met onze studenten en toekomstige studenten. Wat zijn hun dromen, ambities en uitdagingen? Wat zijn hun regels? Hoe kan je ze aanspreken? Dit is niet alleen belangrijk vanuit het oogpunt van marketing en werving maar ook voor de onderwijsvisie en de manier waarop we invulling geven aan onze maatschappelijke opgave.

Onze studenten zijn de eerste generatie die bij wijze van spreken online geboren is en onderdeel is van het oneindige sociaal netwerk. Tegelijk is het een generatie die zich kenmerkt door onzekerheid, geboren in tijden van recessie en na de aanslagen op het World Trade Centre in New York, maar ook maatschappelijk bewustzijn. Doordat zij opgroeien in een informatiedichte wereld kunnen zij niet wegstijgen van belangrijke maatschappelijke issues. Daarom worden ze ook wel de woke generatie genoemd (woke is bewustzijn van onrecht en ongelijkheid). Op dit moment spelen voor deze generatie vooral de thema's duurzaamheid, inclusiviteit en openheid. De gemeenschap is belangrijker dan individueel belang en identiteit (gender, ras, seksualiteit) wordt breder gedefinieerd. Door hun verbondenheid met het online netwerk zien zij zichzelf als wereldburgers. Hiërarchie en autoriteit zegt hen niets, zij gaan uit van gelijkheid. Flexibiliteit en ruimte voor ondernemerschap zijn belangrijk: ze zijn bezig met eigen talentontwikkeling en willen zo min mogelijk tijd verliezen aan dingen die niet leuk zijn. En: ze geven de voorkeur aan beeld boven tekst.

Om aankomende studenten te enthousiasmeren voor het vak van leerkracht en onze hogeschool is het belangrijk dat wij aansluiten bij hun leefwereld. Begin 2019 is daarom gestart met het vernieuwen van de marketing- en wervingsstrategie. Daarbij zijn de volgende doelen geformuleerd.

- Bereiken van meer potentiële studenten in de stad Rotterdam en de regio.
- Jaarlijkse groei van het aantal studenten uit de stad dat zich inschrijft voor de opleiding(en).
- Meer bekendheid van het totale aanbod van de TMH en de TMA en duidelijke informatievoorziening zodat gekozen wordt voor het juiste traject.
- Jaarlijkse groei van het aantal mannelijke studenten dat start aan de opleiding.

Hierbij is gekozen voor een stapsgewijze aanpak zodat naast het opzetten van een lange termijnstrategie ook de quick wins worden benut.

Bij de aanpak hebben wij ons in de eerste plaats laten adviseren door de jongeren zelf. In februari 2019 zijn een aantal jonge influencers uit Rotterdam (onder leiding van CHIPS) op bezoek geweest bij de TMH. Mede op basis van hun bevindingen hebben we het Rotterdamse bureau Venour gevraagd een communicatiecampagne en huisstijl te ontwerpen. Centraal gedachtengoed hierbij is 'we want more'. Hiermee worden zowel jongeren als volwassenen die leraar willen worden uitgedaagd om dieper na te denken wat zij zelf willen, om te durven dromen. Doel is de lerarenopleiding weer aantrekkelijk te maken voor grootstedelijke jeugd door met positieve en motiverende uitingen de voordelen te benadrukken. In september 2019 is deze stijl consequent doorgevoerd in alle offline en online wervingsuitingen en – activiteiten: website en aparte campagnepagina, social media, posters, placemats, brochures, presentaties op beurzen, opzet open dagen en avonden en proefstuderen.



Daarbij zetten we vooral in op TMH als community, een bruisend gebouw en inspiratie. We willen dat iedereen zich welkom voelt, enthousiast en geïnspireerd raakt en korte en adequate informatie krijgt. Tijdens proefstudeerdagen kunnen leerlingen aansluiten bij reguliere lessen. Op die manier krijgen zij een realistisch beeld en komen ze in aanraking met onze studenten.



Uit de eerste resultaten komt naar voren dat de nieuwe campagne effectief lijkt te zijn: groei in bezoekersaantallen open dagen en proefstuderen en groei van het aantal Rotterdammers onder de aanmelders. In het aantal mannen dat zich aanmeldt is nog geen zichtbare groei te zien.

In 2020 bouwen we voort op de ingezette lijn. Eerste aandacht zal daarbij uitgaan naar het intensiveren van de campagne op social media en het ontwikkelen van daarbij passende content. Verder zal onze huisstijl ook letterlijk terug moeten komen in ons gebouw. In lijn met de aanbeveling gaan wij kijken hoe we ons gebouw levendiger kunnen maken en workspots kunnen creëren zodat de Rotterdamse maatschappij ook in onze school aanwezig is. Persoonlijk contact is erg belangrijk als je gezamenlijk een doel wilt bereiken. Daarom willen wij komende tijd investeren in het opbouwen van een netwerk van professionals die samen met ons het beroep van leraar weer een positief imago willen geven en daarvoor hun expertise in willen zetten. Daarnaast werken we aan versterking van het relatiebeheer met po-, vo- en mbo-scholen in onze directe omgeving. Tot slot realiseren wij ons dat we niet alleen studenten moeten werven maar ze ook aan ons moeten binden. Dit betekent dat onze organisatie moet aansluiten bij de verwachtingen en behoeftes van een nieuwe generatie en het werkveld. Dit vraagt op onderdelen verandering in de organisatie en een andere benadering van studenten.

Ondertekening Student Pride

In het najaar van 2019 is TMH een partnerovereenkomst aangegaan met Student Pride Nederland, een aanvankelijk Rotterdams initiatief waarbij inmiddels dan ook alle hoger onderwijsinstellingen in Rotterdam zijn aangesloten. Partners van Student Pride willen samen bijdragen aan het realiseren van een veilig studie-, werk- en leefklimaat voor alle studenten ten aanzien van seksuele en genderdiversiteit. Samen organiseren zij activiteiten in het licht van de gezamenlijke doelstelling. Op 27 september 2019 is Student Pride NL officieel gelanceerd tijdens de CONFAB 2019: een fabulous conference over seksuele en genderidentiteit tijdens Rotterdam Pride, met een onderwijsdebat met Ingrid van Engelshoven (minister van OCW), verschillende collegevoorzitters van hogescholen, de rector magnificus van Erasmus Universiteit Rotterdam en de financieel directeur van KPN, Jan Kees de Jager. Thomas More leverde één van de debatleiders. Bezoekers, waaronder medewerkers van TMH, gingen met elkaar in gesprek over seksuele en genderdiversiteit. Het programma bood daarnaast een mix van kennislabs, pride talks, workshops en performances.

Samenwerking Rotterdam Meestert

In 2019 is Thomas More Hogeschool een samenwerking aangegaan met het initiatief Rotterdam Meestert. Voortbouwend op de in 2018 opgezette specifieke coaching voor mannelijke studenten in studiejaar 1 en 2, hebben we samen met collega's van Rotterdam Meestert een aanpak ontwikkeld om de instroom en doorstroom van meesters in opleiding verder te stimuleren. Hier zijn mooie Thomas More Meestert initiatieven uit voortgekomen:

- Er is een mannelijke leerkracht aangetrokken vanuit het werkveld die ons vanuit zijn eigen ervaring versterkt in het binden en behouden van meesters in opleiding. Deze collega wordt in uren en met een Rotterdams Meestert netwerk met specifieke expertise op dit gebied gefaciliteerd;
- Daarnaast bouwt deze Meester, samen met een TMH-coach aan een (informeel) netwerk voor sociale en academische binding van meesters in opleiding binnen Thomas More Academie. Meesters worden actief met elkaar in contact gebracht en krijgen de ruimte om vragen en uitdagingen waar zij tegenaanlopen op de opleiding en bij het leren in praktijk, met elkaar te delen en worden begeleid bij hun studievoortgang. Daarnaast wordt ook geïnvesteerd in informeel contact tussen de meesters in opleiding.
- Vanuit Rotterdam Meestert is op al onze open dagen en avonden een meester met eigen Rotterdam Meestert stand aanwezig en gaat hier in gesprek met potentiële meesters, en weet ze vanuit eigen ervaring te enthousiasmeren voor het beroep.
- Naar aanleiding van een Facebookpost heeft een bijeenkomst op de opleiding plaatsgevonden met zo'n 12 afgestudeerde meesters en een aantal TMH-collega's die samen hebben gesproken over het bereiken en behouden van meer meesters voor het po.

Deelname aan onderzoek Verwey Jonker Multi-etnische Diversiteit op pabo's in opdracht van OCW

In 2019 participeerde Thomas More Hogeschool in het onderzoek Multi-etnische diversiteit op pabo's. In een interview met de directie en een teamleider werd bevraagd op welke wijze multi-etnische diversiteit terugkomt in het onderwijsprogramma. Het rapport wordt in 2020 verwacht.

5.1.4 Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling

Ontwikkeling portal

Met de gerealiseerde migratie naar Liferay 7.0 zijn de voorwaarden geschapen voor verdere ontwikkeling van de portal. Dit is een belangrijk actiepunt en als project ondergebracht bij de projecten in het kader van de Kwaliteitsafspraken (project 5.3, zie hoofdstuk 10. TMH Kwaliteitsafspraken)

Doorontwikkeling Stageplein

Thomas More Opleidingsschool garandeert voor iedere student een goede stageplaats/ leerwerkplek, passend bij de fase waarin de student zich bevindt in zijn professionele ontwikkeling en het curriculum. In de digitale applicatie Stageplein staan alle scholen binnen het convenant. Scholen schrijven hier zelf hun profiel en maken de beschikbare plaatsen aan. Studenten worden gestimuleerd om in toenemende mate zelf hun persoonlijke praktijklijn te bepalen en hun voorkeuren voor plaatsing op een specifieke opleidingsschool onderbouwd aan te geven in het plaatsingssysteem Stageplein. Studenten maken in toenemende mate gebruik van deze mogelijkheden van Stageplein.

Scholen (schoolopleiders en bovenschools schoolopleiders) zien welke studenten aan de scholen gekoppeld zijn en hebben dan de mogelijkheid om mentor en student aan elkaar te koppelen. Het aantal

scholen waar (bovenschools) schoolopleiders hierin actief 'matchen' groeit. Bovenschools schoolopleiders monitoren op bestuursniveau.

Keuze nieuw Student Informatie Systeem (SIS)

TMH werkt voornamelijk met het Student Informatie Systeem (SIS) Alluris, dat tevens het verzamelen van informatie over de rendementen en de docent-studentratio faciliteert. Alluris bouwt echter haar ondersteunende diensten af. Gelijktijdig ontstond ook bij verschillende Radianthogescholen de noodzaak een nieuw Student Informatie Systeem te implementeren. In 2019 is in een gezamenlijk aanbestedingstraject de keuze gemaakt voor Osiris. Bij de implementatie van Osiris in 2020-2021 zal nauw worden afgestemd tussen de ICT-experts van de betrokken Radianthogescholen. Voor Thomas More Hogeschool is daarbij van belang dat de inrichting van Osiris tevens ondersteunend is aan de doelstellingen van de Kwaliteitsafspraken op het gebied van 3. Studiesucces/ 3.2 Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling van studenten en 5. Passende en goede onderwijsfaciliteiten/5.3 Digitale leeromgeving (zie hoofdstuk 10. TMH Kwaliteitsafspraken.)

Vorbereiding opleidingsaccreditatie en tussentijdse audit Toetsing en eindniveau

De volgende opleidingsaccreditatie van Thomas More Hogeschool vindt plaats in 2021. Onderling organiseren de Radianthogescholen een tussentijdse audit. Deze audit is bedoeld om van elkaar te leren en goed in beeld te krijgen wat nog gedaan moet worden ter voorbereiding van de accreditatie in 2021. Thomas More Hogeschool had deze audit rond toetsing en eindniveau op 10 februari 2020. In de tweede helft van 2019 zijn we gestart met de voorbereiding van de benodigde documenten. Zie verder hoofdstuk 9. Kwaliteitsborging

5.1.5 Innovatieve onderwijspraktijken

Ontwikkeling samenhangend aanbod vernieuwingsonderwijs

Experts binnen de onderwijsgemeenschap Thomas More hebben een start gemaakt met de ontwikkeling van een samenhangend aanbod vernieuwingsonderwijs in het onderwijsprogramma, afgestemd op het professionaliseringsaanbod en het werk van het lectoraat Vernieuwingsonderwijs. Tijdens de Onderwijsontwikkeldagen in najaar 2019 zijn deze ideeën voorgelegd in twee workshops voor opleiders uit de pabo en het werkveld.

Zichtbaar is gemaakt waar in het onderwijsprogramma studenten kunnen leren over vernieuwingsonderwijs/ innovatieve scholen en hoe ze zich, door het maken van keuzes, hierop kunnen profileren in de loop van hun opleiding. Er zijn al diverse mogelijkheden voor profilering (projecten, minor, onderzoekslijn, breed scala aan vernieuwende opleidingsscholen in het convenant), maar vaak komen studenten daar pas later in hun opleiding mee in aanraking en is hun visie al sterk gevormd door de inmiddels opgedane ervaringen. Studenten zouden in het eerste jaar (voltijd/deeltijd) een kijkkader aangereikt moeten krijgen om verschillende onderwijsconcepten te onderscheiden en door die bril naar de praktijk van opleidingsscholen te kijken. Daarbij moeten ze ook in de gelegenheid gesteld worden om al vanaf de start ervaring op te doen op vernieuwende opleidingsscholen.

Het leerlandschap dat de Thomas More Academie biedt voor post-initiële professionalisering maakt vervolgens doorgaande ontwikkeling mogelijk en het lectoraat Vernieuwingsonderwijs binnen het Thomas More Praktijkcentrum verbindt aan praktijkgericht onderzoek. De plannen worden nader uitgewerkt voor het onderwijsprogramma en professionaliseringsaanbod 2020-2021

Participatie project Opleiden voor IKC/ interprofessionele bekwaamheden

Een specialist Jonge Kind is vanuit TMH betrokken bij het project De brede route. Dit project is gesubsidieerd door Gemeente Rotterdam en naast de organisaties waar de IKC's onder vallen, nemen de ROC's Albeda en Zadkine, de opleidingen Social Work en PEM van Hogeschool Rotterdam en vanuit TMH de pabo deel.

Doel is dat studenten leren om interprofessioneel samen te werken met andere onderwijsprofessionals in een Integraal Kind Centrum (0-12 jaar) en om met elkaar naar de ontwikkeling van kinderen te kijken en alles wat daarbij komt kijken. De verwachting is dat we in de toekomst steeds meer basisscholen een kinderopvang IKC zullen vormen. Met ingang van studiejaar 2019-2020 kunnen derdejaars voltijdstudenten met de specialisatie Jonge Kind aangeven of ze hun stage willen doen op een IKC met een aantal verdiepende opdrachten.

5.1.6 Variëteit aan routes

De ontwikkelingen rond onderwijs en het opleiden van leraren zijn op dit moment zeer dynamisch. Het lerarentekort blijft schrijnend en daarmee de vraag naar verschillende routes waarin onderwijsprofessionals zich kunnen kwalificeren en verder professionaliseren, voortbouwend op vooropleiding, ervaring en onderwijsbehoefte. Ook zijn er de acties van leraren voor meer middelen voor het onderwijs en gelijkstelling van salarissen voor PO en VO.

In november 2019 heeft de Tweede Kamer ook een motie aangenomen die de Minister aanspoort om een aparte opleiding voor het Jonge Kind mogelijk te maken. Vanuit TMH zijn twee experts betrokken bij het opzetten van een landelijk Expertisecentrum Jonge Kind: Jannette Prins, doet promotieonderzoek binnen het lectoraat Thomas More Praktijkcentrum over taal en jonge kinderen, en Marjan Groenewegen, specialist en opleider post-hbo Jonge Kind.

Vanuit de Onderwijsraad ligt er het rapport Ruim baan voor leraren, met voorstellen om het opleiden van leraren voor PO en VO samen te brengen in één concept met een brede pedagogische basis en specialisaties voor leeftijdsgroepen en leergebieden.

Uitdaging voor TMH is om ontwikkelingen op korte termijn en op lange termijn goed te verbinden.

Op *korte termijn* is er behoefte aan de ontwikkeling van verschillende routes waarin onderwijsprofessionals zich kunnen kwalificeren en verder professionaliseren. Daarbij bouwen we zo veel mogelijk voort op vooropleiding, ervaring en onderwijsbehoefte, bieden we studenten goed zicht op keuzemogelijkheden en consequenties en doen geen concessies aan kwaliteit. In 2019 zijn we daarbij ook gestart met een extra instroommoment op 1 februari voor verkorte deeltijd, zij-instroom en het traject in samenwerking met Echt Onderwijs (zie p. 26 e.v.).

Op *langere termijn* moeten de programma's van deze routes ook inpasbaar zijn in de nieuwe scenario's voor het opleiden van leraren. De pedagogische basis van ons curriculum en de gerichtheid op doorgaande professionele ontwikkeling, ook na het behalen van het diploma, zijn daarbij sterke punten. Voor Thomas More Hogeschool roept Ruim baan echter ook de vraag op hoe voor studenten de brug geslagen kan worden naar specialiseren voor groepen leerlingen en leergebieden die nu bij het VO horen. Dit vraagt nog nadere doordenking die inmiddels van start is gegaan binnen Radiant en binnen het LOBO (landelijk overleg pabo-directeuren) en vanaf 2020 ook intern geagendeerd is voor TMH (bestuur, directie, medewerkers). In september 2020 zal een ontwikkelgroep van start gaan die een Raamplan ontwerpt voor de Thomas More lerarenopleiding van de toekomst.

In 2019 is sterk geïnvesteerd in het vergroten van de variëteit aan routes.

Thomas More Hogeschool bood al een aantal opleidingsroutes leraar basisonderwijs:

- De vierjarige voltijd opleiding (240 EC)
- TMH heeft een 3-jarig traject voor vwo'ers en studenten die reeds eerder een hbo-propedeuse hebben behaald van 180 EC, zoals wettelijk mogelijk gemaakt door de Wet Kwaliteit in verscheidenheid. In dit programma worden alle vakken gecombineerd aangeboden en wordt een sterk beroep gedaan op studenten om kennis zelfstandig te verwerken en verdiepen. De instroom is de afgelopen jaren steeds beperkt, maar wel constant (2018-2019: 17 studenten, 2019-2020 14 studenten).
- De tweejarige deeltijd, een sterk gecombineerd traject voor studenten die al reeds in het bezit zijn van een hbo- of wo bachelor of master. Studenten krijgen individueel vrijstellingen toegekend voor dit traject. Het programma van dit traject is grondig herzien en beter afgestemd op de behoeften van de doelgroep. Het tweede jaar van dit herontwerp is van start gegaan in september 2019 en de eerste studenten die het vernieuwde programma hebben gevolgd zullen afstuderen in 2020.
- Zij-instroomtrajecten voor mensen die al reeds in het bezit zijn van een hbo- of wo bachelor of master. Op basis van een geschiktheidsonderzoek worden eerder verworven bekwaamheden beoordeeld en een persoonlijk programma vastgesteld. In nauwe afstemming met de convenantpartners en het landelijk Netwerk zij-instroom zijn de procedures en documenten opnieuw tegen het licht gehouden en aangepast aan landelijke richtlijnen.

Ontwikkeling LevelUP

We hebben in 2018-2019 de mogelijkheden verkend om een Associate Degree (AD) te starten waarin mbo'ers zich binnen twee jaar kunnen ontwikkelen tot co-leraar/lerarenondersteuner. Vanuit de convenant-schoolbesturen was brede steun voor dit plan, maar vooralsnog hebben we besloten de aanvraag voor deze opleiding (doelmatigheidsonderzoek en accreditatie-aanvraag) even te laten rusten. Hogeschool Rotterdam heeft zich met de Rotterdam Academy toegelegd op de ontwikkeling van AD's en heeft het voornemen om hun AD voor Pedagogisch medewerkers om te bouwen tot AD die ook geschikt is voor lerarenondersteuners.

We vinden het wel van belang om een goed aanbod te hebben voor alle onderwijsassistenten die, onder druk van het lerarentekort nu wél de kans krijgen om aan het werk te gaan in het basisonderwijs. Zij willen zich wel verder ontwikkelen en meer verantwoordelijkheid krijgen, maar een complete opleiding (AD of pabo) past niet altijd in hun leven. In 2019 hebben we daarom het flexibele opleidingstraject LevelUP ontwikkeld, in nauwe samenwerking met ons werkveld. De eerste modules zijn van start gegaan in oktober 2019. Dit nascholingstraject van de Thomas More Academie biedt met een serie onderwijsmodules kansen aan bijvoorbeeld onderwijsassistenten die al werkzaam zijn in het onderwijs en zich verder willen ontwikkelen, maar in eigen tempo en voortbouwend op eigen kwaliteiten. Voor wie uiteindelijk een volledige opleiding leraar basisonderwijs ambieert, is nauwe aansluiting op de vierjarige deeltijdopleiding van TMH geborgd waar reeds behaalde modules kunnen worden verzilverd. Zie ook Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (6.3).

Samenwerking traject Echt Onderwijs

Thomas More Hogeschool en Echt Onderwijs zijn een exclusieve samenwerking aangegaan om samen een onderscheidend traject neer te zetten. Het doel is om meer leraren op te leiden door nieuwe groepen studenten voor de deeltijdopleiding te werven. Echt onderwijs biedt een interessant traineeship: een variant van zij-instroom. Alle Echt Onderwijs trainees, worden opgeleid door Thomas

More Hogeschool. Echt Onderwijs werft zeer actief, binnen en buiten de regio, en werkt daarin samen met Young Capital. De andere manier van werven en selecteren zorgt ervoor dat een “ander type” kandidaat die interesse heeft om in het onderwijs te gaan werken, wordt geworven. De bekostiging van de opleiding en de extra begeleiding, naast de inhoudelijke begeleiding, vinden studenten een meerwaarde.

Er zijn per 1 september 2019 30 deeltijdstudenten extra gestart, geworven door Echt onderwijs. De studenten/trainees die niet uit de regio komen, worden voor hun stages geplaatst op scholen van besturen aldaar. We verkennen ook of we het onderwijsprogramma meer ‘blended’ kunnen maken met een mix van online onderwijs en fysieke ontmoeting, niet alleen voor deze studenten, maar voor alle deeltijdstudenten. In Rotterdam hebben we de afspraak gemaakt dat studenten/trainees naast plaatsing bij convenantpartner RVKO óók geplaatst kunnen worden bij andere grote Rotterdamse schoolbesturen (BOOR, PCBO, Kind en Onderwijs).

Vorbereiding start vierjarige deeltijd en verkenning duale trajecten

Onze verkorte deeltijd en de zij-instroomtrajecten zijn alleen voor mensen die al eerder een hbo- of wo bachelor hebben behaald. De voorbereidingen zijn getroffen om van start te gaan met een vierjarige deeltijdopleiding voor mbo’ers. Deze opleiding biedt tevens de mogelijkheid voor deelnemers LevelUP om alsnog de lerarenopleiding basisonderwijs te gaan doen en daarbij behaalde LevelUP-modules te verzilveren. Het programma gaat al zoveel mogelijk uit van leeruitkomsten in plaats van doelen en sterke specialisatiemogelijkheden Jonge Kind/Oude Kind zijn in het traject ingebouwd. Het aanvankelijke plan om van start te gaan per 1 februari 2020 bleek niet haalbaar, maar per september 2020 zal in ieder geval een dag- en een avondgroep van start gaan.

Ook hebben we een eerste oriëntatie gedaan op het ontwikkelen van *een duaal traject*, mede ingegeven door de grote belangstelling voor dit traject dat vooralsnog alleen door Inholland wordt aangeboden. Deze ontwikkeling past in de ambitie uit het Ontwikkelplan Thomas More Opleidingsschool (TMO) *om praktijksturing bij Samen Opleiden te versterken, met behoud van de pendel theorie-praktijk*. Kenmerkend voor duale trajecten is dat studenten twee dagen naar de opleiding komen en drie dagen leren in praktijk, in de afstudeerfase wordt dat vier dagen praktijk en één dag opleiding. In een gesprek met de NVAO is gebleken dat we binnen onze CROHO zo’n traject gewoon aan kunnen bieden. Duaal opleiden stelt hoge eisen aan hoe het leren in praktijk wordt opgezet en begeleid, hoe daarbij de pendel theorie-praktijk geborgd wordt en kan worden verzilverd in studiepunten. De ideeën voor duale trajecten worden meegenomen in het raamplan voor de Thomas More lerarenopleiding van de toekomst dat in de tweede helft van 2020 wordt opgesteld.

Leren-werken trajecten

Het lerarentekort in opleidingsscholen leidde er mede toe dat aan studenten gevraagd werd al te komen werken op scholen nog tijdens hun studie. Met de convenantbesturen zijn afspraken gemaakt over de voorwaarden waaronder studenten vanaf pabo 3 voltijd en het tweede jaar van de deeltijd werken en leren kunnen combineren. Doel van de afspraken is om studenten waarvoor deze mogelijkheid juist meerwaarde heeft, in de gelegenheid te stellen en tegelijkertijd te voorkomen dat ze studievertraging oplopen of overbelast raken in de praktijk. Het traject heeft grote aantrekkingskracht op studenten die zich vervolgens extra inzetten om aan de voorwaarden te voldoen (waaronder geen achterstanden in het onderwijsprogramma en goed beoordelingen leren in de praktijk).

Opleiden voor het Speciaal (Basis) Onderwijs

Ook in het s(b)o lopen de lerarentekorten op. Er wordt dan ook een sterk beroep gedaan op de pabo's om meer leraren op te leiden voor de sector. In Rotterdam is een werkgroep samengesteld waarin de drie Rotterdamse pabo's (Hogeschool Rotterdam, Inholland en TMH) vertegenwoordigd zijn. Ook de samenwerkingsverbanden in het Westland en Voorne Putten willen verkennen wat de mogelijkheden zijn.

Vanuit TMH zijn er regelmatig studenten die stage lopen in het so/sbo en studenten die daarvoor kiezen zijn vaak sterk gemotiveerd, maar binnen het convenant is het aantal so/sbo scholen zeer beperkt. De begeleiding vanuit so/sbo-scholen is vaak goed, al zijn het geen opleidingsscholen. In het derde/vierde jaar van de voltijd en het tweede jaar van de verkorte deeltijd zijn er al mogelijkheden voor studenten om zich verder te verdiepen tijdens de thema's, gastcolleges en de minor Passend onderwijs. We willen meer mogelijkheden bieden aan studenten om zich eerder te oriënteren op het s(b)o en er meerdere stages te lopen als ze dat willen. Daarvoor zullen we in 2020 in samenwerking met het werkveld goede schoolprofielen opstellen van so/sbo-scholen en vaststellen of alle bekwaamheden ontwikkeld kunnen worden in de specifieke context van de desbetreffende school.

Voorbereiding studenten op toelatingstoets premaster EUR

TMH biedt geen specifiek programma voor excellente studenten maar studenten die meer uitdaging zoeken, worden actief benaderd en aangemoedigd om een keuze te maken uit de verdiepingsopdrachten binnen het bestaande curriculum of door extra-curriculair te participeren in verdiepingsprojecten. Voorbeeld hiervan is het participeren in een kenniskring van de lectoraten. Daarnaast bieden we een voorbereidingstraject voor studenten die zich willen voorbereiden op een universitaire master. De Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) biedt voor pabo-afgestudeerden een drietal masteropleidingen aan binnen de faculteit Pedagogische Wetenschappen. Om tot de *premaster* voor deze opleidingen toegelaten te kunnen worden moeten pabo-afgestudeerden een toelatingstoets doen over statistiek en SPSS (statistisch computerprogramma). Voor studenten van TMH die zich willen voorbereiden (driejarige en vierjarige voltijd) is er een ondersteuningstraject.

Master Passend Meesterschap

Met Marnix Academie en Driestar Hogeschool is de master Passend Meesterschap ontwikkeld. Vanaf de start van collegejaar 2018/2019 wordt deze master onder penvoerderschap aangeboden door de Marnix Academie. Het docententeam dat de master uitvoert, is samengesteld uit experts van de drie betrokken hogescholen.

De master Passend Meesterschap is een professionele master waarin studenten leren om verantwoord onderwijs te realiseren voor alle leerlingen in hun groep vanuit inclusief denken en handelen, waarbij de kwaliteiten benut worden van alle betrokkenen bij het onderwijs zoals leerlingen zelf, ouders/verzorgers en docenten, de zogenaamde learning partners. Het gaat om het vinden van een balans tussen relatievorming met leerlingen, persoonsvorming van leerlingen en het nastreven van leeropbrengsten. De kracht van de master is dat die zich richt op expert-leraarschap *in* de groep.

De master Passend Meesterschap is van start gegaan in september 2018 met 17 studenten. In september 2019 is daarnaast een nieuwe groep (cohort 2019) gestart aan het eerste jaar met 19 studenten. In 2020 zullen de eerste masterstudenten afstuderen.

In december 2019 is de NVAO-toets na drie jaar voorbereid met het schrijven van een zelfevaluatie, waarbij de evaluatiegegevens van docenten en studenten mede als input hebben gediend. De toetsing (januari 2020) is zeer positief verlopen.

Opleiding Muziekspecialist

Thomas More Hogeschool biedt de opleiding Muziekspecialist, voor studenten parallel aan hun pabo-opleiding te volgen. Jaarlijks start een volle groep (20-24 studenten) aan dit traject. Met het traject bieden we een extra route die aantrekkelijk blijkt voor een zeer gemotiveerde groep studenten die een goede basis aan muzikale competenties meebrengt en elke maandagavond bijeenkomt om deze uit te bouwen in dit aanvullende programma. In dit traject werken we samen met Hogeschool Codarts. De toekenning van de subsidieaanvraag die Thomas More Hogeschool samen met Codarts heeft gedaan in het kader van Meer muziek in de klas, maakt het mogelijk om deze opleiding verder te ontwikkelen in het kader van een breder project Muziekonderwijs met passie. Uitgangspunt van het project is dat studenten, kinderen, leerkrachten en docenten verschillende kwaliteiten hebben als het gaat om muziek, maar dat je deze verschillende kwaliteiten zo kan bundelen dat iedereen groei doormaakt. Doel is dat muziekonderwijs duurzaam verankerd wordt op TMH, bij Codarts en op de betrokken scholen. Vanuit het werkveld wordt steeds enthousiast gereageerd op onze oproep stageplaatsen te bieden aan deze studenten. Er zijn convenantscholen die muziek tot belangrijk aandachtspunt in hun schoolontwikkeling hebben gemaakt en vaak ook nastreven om een rijke muzikale leeromgeving te bieden aan kinderen die dat niet van huis uit meekrijgen. De studenten participeren tevens in de vieringen van Thomas More Hogeschool.

Ontwikkeling traject Specialist Sportieve en Gezonde School

In 2018-2019 is het traject Specialist Sportieve en Gezonde School ontwikkeld dat alle pabo's op hun opleiding kunnen implementeren. TMH start met dit traject in het studiejaar 2020-2021. Voltijdstudenten kunnen door het aan elkaar koppelen van een aantal keuze-onderdelen (vakverdieping bewegingsonderwijs, minoren, thema visies en onderwijsconcepten, TM creditpoints) een traject realiseren van 15 studiepunten, waarmee ze zich kunnen profileren als specialist die in de basisschool, met ouders als partners, aandacht voor gezondheid en leefstijl inhoudelijk kan vormgeven en activiteiten kan coördineren. Tijdens een teambijeenkomst bij de start van het studiejaar en workshops op de Onderwijsontwikkelingdag in het najaar is met opleiders uit de pabo en de scholen en met studenten gesproken over de nadere uitwerking van het traject.

5.1.7 Sterke netwerken

Samenwerking drie Rotterdamse pabo's en de Gemeente Rotterdam bij aanpak lerarentekort

De Gemeente Rotterdam is zeer actief om in nauwe samenwerking met de lerarenopleidingen en de schoolbesturen oplossingen te zoeken voor het lerarentekort in Rotterdam. Voorbeelden zijn het organiseren van goedbezochte voorlichtingsavonden over zij-instroom in het Bibliotheektheater Rotterdam, het ondersteunen van het voorbereidingstraject op de toelatingstoetsen pabo, het organiseren van overleg om het lerarentekort in het Speciaal Onderwijs aan te pakken, het monitoren van ontwikkelingen op het gebied van instroom en uitval in Rotterdam. De drie Rotterdamse pabo's hebben van de Gemeente 0,3 fte formatie toegekend gekregen voor overleg en het uitwerken van plannen. Karen van Rijswijk (adjunct-directeur) participeert namens TMH in het drievrouwschap.

Trajecten ondersteuning voorbereiding landelijke toelatingstoetsen en doorstroomtraject mbo-pabo

De Rotterdamse pabo's (HR, Inholland en TMH) werkten al samen bij de uitvoering van het voorbereidingstraject Landelijke Toelatingstoetsen (zie www.10voordeleraar.nl). Dit traject is gericht op zowel havisten/vwo'ers als mbo'ers en biedt verschillende typen cursussen voor de vakken Aardrijkskunde, Geschiedenis en Natuur & Techniek. Omdat er in onze regio evident behoefte is aan voortzetting van een ondersteuningsaanbod, hebben de Rotterdamse pabo's ook in 2019 een gezamenlijk aanbod opgezet met cursussen voor alle drie de vakken op drie locaties ter voorbereiding op de aanmelding voor 2019-2020. In 2019-2020 wordt dit aanbod opnieuw uitgevoerd ter voorbereiding van de aanmelding voor 2020-2021.

Thomas More Hogeschool was in ook in 2019 betrokken bij het 'mbo-hbo-doorstroomtraject', gericht op extra investering in de doorstroom vanuit het mbo naar de pabo.

Dit specifieke traject richt zich op potentiële Rotterdamse studenten die meer begeleiding nodig hebben bij de voorbereiding op de pabo dan alleen een aanbod van korte cursussen.

De bestuurders van de mbo's Albeda en Zadkine en de Rotterdamse pabo's hebben zich gecommitteerd aan het doorstroomprogramma naar de pabo. Een regiegroep stuurt een projectteam van opleiders van de verschillende instellingen aan die samen het traject uitvoeren.

Op Albeda en Zadkine worden mbo-studenten gestimuleerd om voor het onderwijs te kiezen.

Rotterdamse mbo-studenten worden vervolgens in een gezamenlijk programma in een half jaar toegeleid naar de pabo. Deelnemers worden voorbereid op de toelatingstoetsen, maar krijgen daarnaast een programma op het gebied van hbo-vaardigheden en studietoetsen. Vanaf 2019-2020 biedt de Gemeente Rotterdam financiële ondersteuning voor ontwikkeling en uitvoering

Doorontwikkeling samenwerking Radiantpartners

De gezamenlijke agenda van de Radianthogescholen krijgt steeds meer concreet vorm:

- De bestuurders treffen elkaar tijdens 6-wekelijkse bijeenkomsten met steeds een inhoudelijk timeblock en vaste agendapunten en een jaarlijkse 24-uursessie.
- De managers van de bacheloropleidingen ontmoeten elkaar elke maand na afloop van de LOBO-bijeenkomst (landelijk overleg pabodirecteuren).
- Jaarlijks wordt voor alle medewerkers van Radianthogescholen de Radiantdag georganiseerd bij één van de partners in huis, voor ontmoeting en netwerken op voor de partners relevante thema's.
- Ook tussentijds zoeken opleiders en onderwijsondersteunende medewerkers van de verschillende partners elkaar in toenemende mate op, om informatie en oplossingen voor gedeelde vraagstukken te delen.
- Jaarlijks wordt voor studenten van Radianthogescholen de een sport-interacademiale georganiseerd.
- Radianthogescholen vormen een cluster voor de jaarlijkse peerreview over implementatie van de kennisbases in de programma's van de lerarenopleidingen.
- Radianthogescholen vormen een cluster voor de volgende ronde opleidingsaccreditaties en organiseren ter voorbereiding gezamenlijke tussentijdse audits.
- Radiant participeert in het Versnellingsplan van Surf met de hogescholen en universiteiten op het gebied van "Gezamenlijk koersen op versnelling" en "Faciliteren en professionaliseren van docenten". De Radiant lerarenopleidingen vinden elkaar rond het thema 'persoonlijk meesterschap' en ontwikkelen gezamenlijk een leerlandschap ICT-vaardigheden interne professionalisering van medewerkers.

- Radianthogescholen hebben een gezamenlijk project opgezet rond de implementatie van student informatiesysteem Osiris.
- Radianthogescholen vormen een consortium voor de uitvoering van de onderzoeksprogrammering Persoonlijk Meesterschap, met onderzoeksprojecten op drie zichtlijnen en vijf dagen per jaar waarop alle betrokken lectoren samenkomen.

5.1.8 TMA, dé partner voor professionalisering

Zie hoofdstuk Samen opleiden, samen onderzoeken, samen professionaliseren (6.3).

5.1.9 Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk

Zie hoofdstuk Samen opleiden, samen onderzoeken, samen professionaliseren (6.2)

5.1.10 Bruisend ontmoetingscentrum

De start van de grootscheepse verbouwing van het pand aan de Stationssingel

Halverwege 2019 is gestart met de grootschalige verbouwing van het pand waarbij een nieuwe aula in het hart van het gebouw wordt gerealiseerd, een nieuwe 'huiskamer' met voorzieningen voor catering, en een extra gebouwdeel met studentenwerkplekken. Daaraan voorafgaand zijn al verschillende maatregelen genomen om de klimaatbeheersing te verbeteren waaronder het plaatsen van airsocks en nieuwe beglazing. Op verschillende studentenwerkplekken zijn extra stopcontacten geplaatst. Tevens zijn in alle lokalen nieuwe digitale borden geplaatst. Als de verbouwing medio 2020 is afgerond pakken we de plannen op om de nieuwe huisstijl door te voeren bij de inrichting van het pand. Zie verder hoofdstuk 10 TMH Kwaliteitsafspraken, thema Passende en goede onderwijsfaciliteiten

Ontwikkeling Innovatielab

In 2019 is definitief besloten dat bij de verbouwing een onderwijsruimte wordt ingericht waar Onderwijsinnovatie en ICT gezamenlijk vorm krijgen. Deze ruimte komt op een prominente plek in het gebouw om zo bij te dragen aan de TMH als bruisend ontmoetingscentrum.

Er is een projectgroep ingesteld met daarin docenten, ICT specialisten en collega's uit het werkveld. Deze werkgroep heeft in 2019, aansluitend bij de fase van de verbouwing, zich vooral gericht op de technische invulling van de onderwijsruimte. Dit heeft geleid tot een bouwtekening en inventarisatie van de inzet van de ruimte. Dit is samengevat in het projectplan Innovatielab dat in 2020 wordt geconcretiseerd. Zie verder hoofdstuk 10. TMH Kwaliteitsafspraken, thema Passende en goede onderwijsfaciliteiten

6. Samen Opleiden, samen onderzoeken, samen professionaliseren



Het jaar 2019 stond in het teken van het verder uitbouwen van de onderwijsgemeenschap Thomas More, waar geïntegreerd wordt gewerkt aan samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken en ontwerpen.

Belangrijk in de samenwerking met de zeven convenantpartners (de basisschoolbesturen Floréo, de Groeiling, Laurentiusstichting, RVKO, SIKO, SKOP en WSKO, allen in Rotterdam en regio) is dat we niet alleen gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen voor het opleiden van leraren maar dat we daarmee ook bijdragen aan de ontwikkeling van de scholen en het beste onderwijs voor de leerlingen. Dat vraagt om duurzame samenwerkingsrelaties en een vertrouwensbasis waarin bestuurders, directies, pabo-opleiders, schoolopleiders en mentoren met elkaar in dialoog treden over wat goed opleiden en goed onderwijs is voor nu en de toekomst.

In Thomas More Opleidingschool (TMO) is de opleidingsfunctie ondergebracht en staat de professionele ontwikkeling van studenten tot startbekwame leerkrachten centraal. TMO profiteert van de gelijktijdige ontwikkeling in de afgelopen jaren van de Thomas More Academie (TMA, samen professionaliseren van leraren en teams in de scholen) en het Thomas More Praktijkcentrum (TMP, samen onderzoeken/lectoraten).

6.1 Samen opleiden in Thomas More Opleidingschool (TMO)

De jarenlange intensieve samenwerking bij Samen Opleiden is in 2016 verzilverd met de erkenning als gesubsidieerde aspirant-opleidingschool (TMO). Vervolg op het verkrijgen deze aspirantstatus is het verkrijgen van de status als bekostigde opleidingschool. Hiertoe is TMO in 2019 beoordeeld door NVAO op basis van het toetsingskader voor aspirant opleidingscholen. Deze beoordelingsronde heeft nog niet geleid tot erkenning als bekostigde opleidingschool. In mei 2020 is de aanvraag opnieuw ingediend.

In 2019 herschreven we het Opleidingsplan met daarbij een Ontwikkelplan 2019-2023. Dit plan vormt een leidraad voor iedereen in onze onderwijsgemeenschap die in werkt aan het samen

opleiden van studenten tot startbekwame eigzinnige en wereldwijze leraren die geloof hebben in ieder kind en dit nooit opgeven, die er met hart & ziel willen zijn voor kinderen.

Ambitie Thomas More Opleidingsschool 2019-2023

- We geven, vanuit een gezamenlijke visie en opleidingsconcept, vorm aan een samenhangend, inspirerend en divers leerlandschap waarin studenten zich kunnen ontwikkelen tot startbekwame leraren, een leerlandschap dat tegelijkertijd bijdraagt aan de ontwikkeling van de betrokken scholen en de pabo.
- Al onze studenten worden opgeleid binnen opleidingsscholen en alle basisscholen binnen ons partnerschap zijn betrokken bij de onderwijsgemeenschap Thomas More.
- We ontwikkelen samen opleiden binnen TMO in samenhang met samen onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum en samen professionaliseren in de Thomas More Academie.

Als partnerschap hebben we daarbij concreet het volgende afgesproken en vastgelegd in ons Convenant 2019-2023:

1. Alle besturen committeren zich aan het gezamenlijk tot stand gekomen **profiel voor startbekwame leraren** waartoe we opleiden. Dit sluit aan op de (internationale) standaarden en (herijkte) bekwaamheidseisen voor het beroep. Profielen voor andere onderwijsprofessionals ontwikkelen we samen.
2. Voor alle studenten is een **stageplaats (leerwerkplek) gegarandeerd** en van iedere stageplaats (leerwerkplek) is de kwaliteit geborgd.
3. We werken vanuit een gezamenlijke visie aan de **doorgaande professionele ontwikkeling** van studenten, onderwijsprofessionals en opleiders door:
 - het versterken van de samenhang in de begeleiding van professionele ontwikkeling van studenten door uitbouw van de rol van de schoolopleider en pabo-begeleider en intensieve samenwerking tussen beide;
 - het versterken van de rol van schoolleiders/directies bij het leidinggeven aan opleidingsscholen;
 - systematische professionalisering van schoolleiders, pabo-opleiders en mentoren; en
 - aansluiting van de professionele ontwikkelingslijn voor studenten op het HR-beleid van de scholen, met name op het gebied van begeleiding startende leraren en ontwikkelingsperspectieven voor leraren in de scholen (basisbekwaam en vakbekwaam).
4. Uitgaande van de principiële gelijkwaardigheid van theorie en praktijk versterken we de samenhang tussen leren op de pabo en leren op de werkplek in ons **gezamenlijk curriculum**. We **bundelen daartoe expertise uit de pabo en de scholen**. Studenten pendelen tussen theorie en praktijk en ontwikkelen door reflectie hun persoonlijke en professionele visie en handelen. De komende jaren geven we die pendel nog meer vorm door te **starten vanuit actuele praktijkvraagstukken**, waarbij kennis wordt verworven op het moment dat die van betekenis is voor het oplossen van het praktijkvraagstuk. Opleidingsscholen maken de leermogelijkheden voor studenten zichtbaar en studenten worden waar mogelijk **op maat** geplaatst, passend bij wat ze nodig hebben voor hun verdere professionele ontwikkeling.

5. We dragen bij aan de ontwikkeling van innovatieve onderwijspraktijken en Integrale Kind Centra, waarbij de doorgaande ontwikkeling van kinderen van 0-14 jaar centraal staat. Samen werken we er naartoe dat in 2024 alle studenten in opleidingsscholen **onderwijs van de toekomst aan den lijve kunnen ervaren** en dit onderwijs verder kunnen helpen ontwikkelen.
6. Naast onze overlegstructuur organiseren we, in een vast **jaarritme**, gezamenlijke bijeenkomsten voor schoolopleiders, pabo-opleiders en schoolleiders waar we opbrengsten van ons werk presenteren, reflecteren op opgedane ervaringen, inspiratie opdoen en samen onderwijs ontwerpen. Studenten dragen actief bij aan ontwerp en uitvoering.
7. Toetsing vindt plaats op verschillende plekken binnen TMO, op de opleidingsscholen en op de pabo. Toetsen geven aan de student zelf en aan de opleiders informatie over de voortgang van de student. We willen dat toetsvormen zoveel mogelijk **bijdragen aan toenemende zelfsturing** van studenten bij hun professionele ontwikkeling, door inzicht te bieden in ontwikkellijnen en niet alleen een vaststelling/oordeel te bieden maar vooral feed forward.
8. We zoeken samen **oplossingen voor het lerarentekort**, passend bij onze ambities en zonder concessies te doen aan het vereiste niveau van leraren.
9. We blijven werken aan doorontwikkeling van de onderzoekslijn, gericht op het versterken van het **onderzoekend handelen van studenten**, aan de hand van de lemniscaat Onderzoekend Handelen, in samenwerking met lectoraten. We verbinden systematisch opleidingsscholen en lectoraten van het Thomas More Praktijkcentrum.
10. We bevorderen een **professionele cultuur in onze organisaties** waarin professionals met elkaar samenwerken en in voortdurende dialoog zijn over ontwikkeling van de onderwijspraktijk. We verbinden ons actief met collega's en andere experts in **leernetwerken** en bouwen samen de professionalisering in de volgende fasen van het leraarschap uit. Ook in de Thomas More Academie bundelen we daarbij expertise vanuit de pabo en de scholen en ontwikkelen een jaarlijks **professionaliseringsaanbod voor onderwijsprofessionals en teams**.
11. In onze **organisatiestructuur** delen we verantwoordelijkheid, brengen we expertise en de perspectieven samen van bestuurders, directies, hr-experts, schoolopleiders en pabo-opleiders, lectoren en mentoren om:
 - voortdurend in gesprek te zijn over missie, visie en ambities;
 - goede praktijken uit te bouwen;
 - een ontwikkelingsgerichte aanpak in te zetten als betrokkenen wel willen, maar niet weten hoe;
 - kwaliteit te borgen, door succesvolle ontwikkelingen vast te leggen en te delen; en
 - kwaliteit te borgen doordat bestuurders verantwoordelijkheid nemen als een school of de pabo niet (of tijdelijk niet) de benodigde ontwikkelkracht heeft/ kwaliteit kan bieden of als opleiders vanuit de pabo of de scholen niet functioneren.
12. Systematische evaluatie van de samenwerking, de doorgemaakte ontwikkeling en de resultaten hiervan geven ons als partners gerichte input voor bijstelling, ontwikkeling en borging. We werken met een uitgewerkte **kwaliteitscyclus** waarin op alle lagen van de samenwerking (samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken) vanuit het perspectief van alle betrokkenen systematisch wordt geëvalueerd en bijgesteld. Basis vormt ons **Kwaliteitskader** dat de opleidingsscholen inzicht geeft in de stand van zaken op de ontwikkelingslijn en ons partnerschap informatie geeft over de ontwikkeling van ons partnerschap als geheel. Elke vier jaar wordt een nieuw ontwikkelplan gemaakt voor de daaropvolgende jaren. In aanvulling hierop worden met de partners afspraken 'op maat' gemaakt en vastgelegd in een actieplan per

bestuur en per opleidingsschool. **Ontwikkelplan en actieplannen** worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

Het Opleidingsplan beschrijft vervolgens:

- hoe we in TMO samen opleiden: visie, opleidingsprofiel, opleidingsconcept, gezamenlijk curriculum & toetsing, betrokkenen en rollen bij het vormgeven aan een rijke leeromgeving en de begeleiding van studenten;
- hoe we onze samenwerking organiseren;
- de professionalisering van de betrokkenen in het kader van Samen opleiden i.s.m. de Thomas More Academie (samen professionaliseren) en het Thomas More Praktijkcentrum (samen onderzoeken); en
- hoe we de kwaliteit van ons werk op het gebied van Samen Opleiden borgen (zie ook hoofdstuk 9. Kwaliteitsborging)

Het Opleidingsplan is een levend document waarin we alle relevante informatie verzamelen over de huidige situatie, onze ambities en concrete ontwikkelprojecten en actualiseren van tijd tot tijd waar nodig. Het document is gedeeld met alle opleidingsscholen (directie en schoolopleiders) en pabo-opleiders.

Stand van zaken opleidingsscholen 2019

Alle studenten die zijn ingeschreven bij TMH lopen stage op de 163 scholen van de basisschoolbesturen uit ons partnerschap. Alleen in zeer specifieke gevallen lopen studenten stage op een school buiten het convenant (Speciaal Onderwijs, Islamitisch basisonderwijs, Vrije School). Daarnaast hadden we in 2019 29 tripartiete overeenkomsten met zij-instromers binnen het partnerschap. In collegejaar 2019-2020 zijn 72 van deze in totaal 163 scholen binnen het partnerschap opleidingsscholen. In totaal bieden de opleidingsscholen nu ruim 400 stage/leerwerkplekken.

De organisatiestructuur van TMO is in 2019 verder ontwikkeld volgens onderstaand organogram:



De **Stuurgroep** komt minimaal vijf keer per jaar bij elkaar voor werksessies van vier uur die plaatsvinden op de bestuurskantoren van de verschillende besturen.

Doel:

- bepalen koers en visie;
- bespreken strategische vraagstukken zoals de uitvoeringskracht van het convenant binnen elk bestuur en over de besturen heen, de positie van TMO in opleidingsland, mede in relatie tot lerarentekort en toekomstgericht onderwijs;
- beslissen over kaders van de samenwerking zoals het Kwaliteitskader en vaststellen jaarlijkse agenda van gezamenlijke activiteiten en overlegstructuur;
- vaststellen en overall monitoring van ons ontwikkelplan; en
- verdeling middelen.

De Stuurgroep is opdrachtgever voor de verschillende projecten in het ontwikkelplan en stuurt op de beoogde resultaten. Elk jaar evalueert de Stuurgroep de samenwerking en regelmatig (minimaal 2x per jaar) bespreekt de Stuurgroep ook haar eigen functioneren. Bestuurders die zich laten vertegenwoordigen in de Stuurgroep, zijn op verzoek van de Stuurgroep beschikbaar voor overleg.

De verbinding met **de kerngroep TMO** wordt geborgd doordat de teamleider Samen Opleiden, voorzitter van de kerngroep, aanwezig is bij alle Stuurgroepbijeenkomsten.

De verbinding met de activiteiten van de **Thomas More Academie** (samen professionaliseren) en het **Thomas More Praktijkcentrum** (samen onderzoeken) is geborgd omdat de directeur TMA en de directeur TMP (tevens directeur en bestuurder TMH) deel uitmaken van de Stuurgroep.

Een **voorbereidingsgroep** bestaande uit twee schoolbestuurders, de directeur/bestuurder van TMH en een externe voorzitter/procesbegeleider, bereiden de Stuurgroepbijeenkomsten voor. Daarbij hebben ze ook contact met de voorzitters van de kerngroep en de HR-expertgroep, over mogelijk belangrijke onderwerpen vanuit hun perspectief.

Bestuurders in de Stuurgroep houden binnen hun eigen bestuur/instelling goed contact met hun bovenschools schoolopleider(s) resp. de teamleider Samen Opleiden en schoolleiders/directies, zorgen ervoor dat ambities worden gedragen en besluiten worden uitgevoerd in de eigen organisatie en nemen verantwoordelijkheid als een school of de pabo niet of tijdelijk niet de benodigde ontwikkelkracht heeft/ kwaliteit kan bieden of opleiders vanuit de pabo of de scholen niet functioneren.

De Kerngroep onder leiding van de teamleider Samen Opleiden, heeft een centrale plek in TMO en bestaat uit de bovenschools schoolopleiders van de convenantbesturen: één bovenschools schoolopleider vanuit SIKO, SKOP, Floréo, Laurentius, de Groeiling en WSKO en vier bovenschools schoolopleiders vanuit de RVKO.

De rol van de **bovenschools schoolopleider** heeft zich ontwikkeld van een vooral regeltaak naar een inhoudelijk en organisatorisch verbindende rol in de ontwikkeling en het stimuleren en verdiepen van opleiden in de school binnen eigen bestuur.

Drie bovenschools schoolopleiders vervullen daarnaast tevens een rol bij de uitvoering van het professionaliseringsaanbod Samen Opleiden (o.a. de basiscursus coaching voor mentoren).

De bovenschools schoolopleiders staan in direct contact met de schoolopleiders van de opleidingsscholen.

De teamleider Samen Opleiden staat in direct contact met de pabo-opleiders. Ondersteund door medewerkers van het Stagebureau, houdt zij daarnaast overzicht over plaatsingen van studenten en wijzigingen in procedures, beoordelingen, jaarkalenders en het TMO-curriculum.

De taak van de kerngroep is het voorbereiden en coördineren van actieplannen per bestuur en tussen scholen, passend bij de ambities uit het Ontwikkelplan. Zij signaleren ontwikkelingen in de scholen en op de pabo en zijn gericht op het benutten van kansen om verbindingen te maken tussen samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken en om expertise uit de scholen en de pabo in te zetten voor ontwikkeling van het TMO-curriculum en een doorgaande professionele ontwikkelingslijn.

Sinds september 2019 is **de HR-expertgroep** van start gegaan, waarin vanuit elk bestuur een HR-expert deelneemt. SKOP laat zich als klein bestuur met 5 scholen, in deze vertegenwoordigen door de andere besturen.

De veelheid aan vraagstukken op het gebied van hun expertisegebied (de aansluiting van de professionele ontwikkelingslijn op het HR-beleid van de schoolbesturen, de professionalisering van onderwijsprofessionals, de begeleiding van startende leraren, het lerarentekort, afspraken over mogelijkheden om studenten al te laten werken in de scholen naast hun studie zonder dat dat leidt tot studievertraging, de LIO-vergoedingen, de ontwikkeling van diverse zij-instroomtrajecten, het opzetten van opleidingstrajecten voor talentvolle mbo'ers/onderwijsassistenten, en de aan deze vraagstukken gerelateerde subsidies) vragen deze inzet van specialisten. De HR-expertgroep deelt kennis, ontwerpt gezamenlijke oplossingen voor deze vraagstukken en bereidt besluitvorming door de Stuurgroep voor.

Op **elke opleidingsschool** werken de schoolopleider en de pabo-opleider, samen met de mentoren en LIO-coaches² aan de praktische uitvoering van Samen Opleiden en de doelen uit het actieplan van de school. De pabo-opleider is in ieder geval betrokken tijdens de praktijkbezoeken, de gesprekken over het kwaliteitskader en andere TMO-activiteiten.

De schoolleiders (**directies** van scholen) geven leiding aan de opleidingsschool en zijn in ieder geval betrokken bij de gesprekken over het actieplan van de school en het kwaliteitskader. Ook worden directies en bestuursleden uitgenodigd op de TMO Onderwijs Ontwikkeldagen en de Thomas More Dag (zie jaarritme TMO).

In het kader van het bundelen van expertise en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor het onderwijsprogramma worden projectgroepen (ontwerpgroepen/ontwikkelgroepen/expertgroepen) voor het TMO-curriculum en een doorgaande professionele ontwikkelingslijn, samengesteld uit experts/ inhoudelijk specialisten uit de pabo en de scholen.

Het Jaarritme beschrijft de gezamenlijke bijeenkomsten TMO: de structurele overleggen van Stuurgroep, Kerngroep, HR-expertgroep, pabo- en schoolopleiders én de jaarlijkse activiteiten voor gezamenlijke onderwijsontwikkeling. Vaste ingrediënten van het Jaarritme zijn:

- Ontwikkelgesprekken waarbij directeur, schoolopleider en pabo-opleider samen vaststellen waar de opleidingsschool staat op de ontwikkelingslijnen uit het Kwaliteitskader en verbeter- en ontwikkelacties formuleren en afspraken/wederzijdse verwachtingen bepalen voor het nieuwe school/studiejaar.
- Onderwijsontwikkeldag, waarbij schoolopleiders, pabo-opleiders en studenten samen onderwijs ontwikkelen
- Samenwerkdag: waarbij pabo-opleiders een dag meelopen met de schoolopleider om samen te leren. En vice versa: nodigt de schoolopleider uit om mee te lopen op de pabo.
- De Thomas More Dag voor ontmoeting en leren van elkaar, met presentaties van activiteiten en projecten. Op basis hiervan kunnen opleidingsscholen ervoor kiezen om (ook) te participeren in (andere) projecten en activiteiten in het nieuwe studiejaar.
- Teamtijd Samen Opleiden: pabo-opleiders en bovenschools schoolopleiders spreken elkaar tijdens over relevante thema's.

² mentoren begeleiden de studenten op hun leerwerkplek, lio-coaches vervullen deze rol voor de lio-studenten in de afstudeerfase.

6.2 Samen Onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum (TMP)

In 2019 hebben we voortgebouwd op de ervaringen en feedback uit de visitatie van het Thomas More Praktijkcentrum in het kader van het Brancheprotocol Praktijkgericht Onderzoek van de Vereniging Hogescholen (najaar 2018). Op de standaard Resultaten en impact kregen we toen een goede beoordeling, een bekrachtiging van onze samenhangende aanpak op het gebied van samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken.

Ambitie TMP

Vanuit **een gedeelde visie onderzoeken we samen**, om inzicht te verkrijgen in het handelen van opleiders en leraren in onze onderwijsgemeenschap, de bedoelingen en de mogelijke effecten daarvan.

We richten onderzoekspraktijken in en benutten en ontwikkelen (theoretisch) onderbouwde kaders (modellen, methodieken, richtinggevers) voor pedagogisch en didactisch handelen.

Dat doen we **rond kernthema's** die betekenisvol zijn voor de onderwijsgemeenschap Thomas More, **in samenhang met samen opleiden en samen professionaliseren** en in **netwerken die bijdragen aan kwaliteit en doorwerking van ons handelen**.

We overbruggen de kloof tussen onderwijsonderzoek en onderwijspraktijk en dragen zo bij aan kennisontwikkeling, praktijkontwikkeling en professionele ontwikkeling van (aanstaande) leraren en opleiders.

Thomas More Praktijkcentrum maakt welbewuste keuzes voor lectoraten die passen bij de missie, visie en ambitie van de hogeschool en waarvoor draagvlak is bij de belanghebbenden van de onderwijsgemeenschap: opleiders van TMH, de convenantbesturen en samenwerkingspartners. Met onze kernthema's positioneren wij ons in het landelijk debat over onderwijs en opvoeding en specifieke vraagstukken voor wereldstad Rotterdam.

De kernthema's van het Thomas More Praktijkcentrum zijn:

1. Professionaliseren met hart & ziel, samen leren en samen leven in een wereldstad, verbonden aan het lectoraat Professionaliseren met hart & ziel, TMH, lector dr. Hester IJsseling.
2. Jonge Kind: spelend leren en taal, verbonden aan het lectoraat Natuur & Ontwikkeling Kind, lector dr. Dieuwke Hovinga, in samenwerking met Hogeschool Leiden.
3. Vernieuwingsonderwijs, verbonden aan het lectoraat Vernieuwingsonderwijs, lector dr. Patrick Sins, in samenwerking met Saxion Hogeschool.
4. Passend Onderwijs/ Inclusive education: het handelingsrepertoire van leraren om tegemoet te komen aan onderwijsbehoeften van alle leerlingen in de groep, verbonden aan het lectoraat Passend Onderwijs/Inclusive Education, lector dr. Annemieke Mol Lous.

De lectoren werken op vier gebieden:

1. Het inrichten van onderzoekspraktijken en ontwikkelen van praktische kennis op het vlak van het handelen van mensen en de gevolgen daarvan in de opvoedings- en onderwijspraktijk.
2. De professionele ontwikkeling van opleiders en kenniskringleden op
 - de kernthema's
 - onderzoekend handelen
 - het begeleiden van praktijkonderzoek
3. Bijdragen aan ontwikkeling van het opleidingsconcept en opleidingsprogramma samen opleiden

4. Het bijdragen aan de maatschappelijke dialoog op het gebied van de kernthema's en daarbij inbrengen van bevindingen uit onze onderzoekspraktijken.

Visie op onderzoek

Met onze onderzoeksvisie positioneren we ons in het discours over (het belang van) praktijkgericht onderzoek. De verbinding met andere lectoren en met hoogleraren die met ons meedenken, houdt ons daarbij scherp. Ook is de visie op hoe we onderzoekend handelen bij studenten ontwikkelen beschreven. Kern daarvan is:

- Samen onderzoeken is gericht op het vergroten van inzicht in handelen van mensen in onze onderwijs- en opvoedingspraktijk en de (mogelijke) gevolgen daarvan.
- Onderzoeken doen we samen door dialoog in onderzoeksgemeenschappen: gericht op verandering/verbetering (transformatief) en subjectwording (emanciperend).
- We dragen bij aan het versterken van een pedagogische onderzoeksbenadering en zetten daarbij een variëteit aan onderzoeksmethoden in.

Teamtijd TMP

Regelmatig wordt Teamtijd ingepland voor de lectoren en de projectleider Onderzoekslijn. Teamtijd staat in het teken van visieontwikkeling, kennisdelen en organisatorische afstemming. In de TMP-activiteitenkalender zijn tevens data opgenomen van curatoria, resonans- en klankbordgroepen, gezamenlijke Radiant onderzoeksdagen en belangrijke evenementen waarin lectoren participeren.

Netwerken

Als kleine zelfstandige hogeschool is het voor TMH essentieel zich te verbinden in netwerken en daar zijn we ook sterk in. Bij die netwerkvorming gaat het zowel om **focus** (gerichtheid op thema's/ onderzoeksvragen die relevant zijn voor de onderwijsgemeenschap Thomas More (zie kernthema's) als **massa**: verbinding aangaan met andere opleidingen en kennisinstellingen om enerzijds mogelijk te maken wat Thomas More niet alleen kan en anderzijds te delen waar TMH goed in is.

Belangrijke verbindingen zijn voor het Thomas More Praktijkcentrum zijn:

1. De verbinding met Hogeschool Leiden en Saxion, door gezamenlijke facilitering van lectoraten, met specifieke onderzoeksvragen passend bij de eigen missie en ambities van de betrokken hogescholen. We maken daarbij gebruik van de netwerken van de twee hogescholen en werken met de scholen/besturen in de regio's van de hogescholen. De betrokken lectoraten zijn vanuit twee hogescholen betrokken bij peerreview/ kwaliteitsborging.
2. De verbinding met de Radiantpartners.
Eén van de eerste initiatieven van Radiant is de ontwikkeling van een gezamenlijke onderzoeksprogrammering. De samenwerking richt zich op drie punten:
 - inhoudelijk: gezamenlijk onderzoek dat betrekking heeft op persoonlijk meesterschap;
 - methodologisch: gezamenlijk het praktijkgerichte karakter van onderzoek methodologisch doordenken en aanscherpen; en
 - organisatorisch: van en met elkaar leren rond de vraag hoe je als hogeschool je onderzoek organiseert.

De onderzoeksprogrammering bestaat uit drie zichtlijnen die onderling verbonden zijn door de overkoepelende notie Persoonlijk Meesterschap. De zichtlijnen kennen alle drie zowel pedagogische als vakdidactische componenten. De eerste zichtlijn richt zich daarbij op Toekomstgericht onderwijs. In de tweede zichtlijn staat de socialiserende en persoonsvormende functie van het onderwijs centraal. In de derde zichtlijn worden maatschappelijk urgente thema's binnen het onderwijs en de jeugdzorg geadresseerd: Diversiteit in handelen. De lectoraten van het TMH Praktijkcentrum worden betrokken als medeaanvrager en/of uitvoerder van het onderzoek dat plaatsvindt binnen zichtlijn 1 en 3.

In 2019 is met Radiant toegewerkt naar een consortiaaanvraag Persoonlijk Meesterschap om middelen te verkrijgen van NRO/SIA RAAK in het kader van de call Sprong-Educatief.

3. Verbinding met de zeven basisschoolbesturen die samen Thomas More Opleidingsschool vormen. Naast de verbinding met convenantscholen van TMH is er ook verbinding met basisscholen/besturen in de regio van partnerhogescholen.
4. Verbinding met universiteiten:
 - als consortiumpartner in onderzoeksprojecten;
 - hoogleraren in resonans- en klankbordgroepen bij de lectoraten en als (co)promotor bij promotietrajecten; en
 - samenwerking met Wetenschapsknooppunten Erasmus Universiteit Rotterdam en Technische Universiteit Delft voor de uitvoering van verdiepende projecten in het opleidingsprogramma.
5. Verbinding met relevante belanghebbenden uit het maatschappelijk veld als opdrachtgever, in het kader van kennisdeling en cofinanciering

Bijdrage aan samen opleiden en samen professionaliseren

We ambiëren om binnen de onderwijsgemeenschap Thomas More maximale samenhang te realiseren bij al onze activiteiten en projecten.

Samenhang is ook cruciaal omdat we als relatief kleine hogeschool zo maximaal gebruik maken van de beschikbare expertise in de hogeschool en de lectoraten, in de scholen en bij samenwerkingspartners. Door expertise te bundelen, mensen die in verschillende contexten werken (opleiden, onderzoeken, professionaliseren) samen te laten ontwerpen en uitvoeren, versterken we de doorwerking van wat in die contexten ontwikkeld wordt.

De lectoraten leveren een grote inhoudelijke en organisatorische bijdrage aan

- a) samen opleiden: het ontwerpen en uitvoeren van het opleidingscurriculum van Thomas More Opleidingsschool door de ontwikkeling van de onderzoekslijn in het curriculum, de ontwikkeling van minoren, het verzorgen van masterclasses en deelname van studenten aan onderzoek van de lectoraten.
- b) samen professionaliseren: de ontwikkeling en uitvoering van masteropleidingen, ontwikkeling van cursusinhouden en het uitvoeren van professionaliseringsactiviteiten door de Thomas More Academie.

Basisscholen in het convenant zijn in onze ogen nog voorzichtig als het gaat om de ambitie om in samenwerking met studenten en onderzoeksdocenten/lectoren systematisch te werken aan schoolontwikkeling door praktijkgericht onderzoek en de inzet van leraar-onderzoekers in onderzoek van de lectoraten. Uitdaging is om de 'daadkracht' van onderwijsprofessionals in Rotterdam en regio te verbinden met onderzoekend handelen en het beeld weg te nemen dat onderzoekend handelen 'lullen is in plaats van poetsen'.

Kwaliteitsborging TMP

Het TMP heeft een visie op kwaliteitscultuur en de borging daarvan, die aansluit bij de visie van de hogeschool. De kwaliteitscultuur in het TMP draagt bij aan een werkomgeving waarbinnen goede onderzoekspraktijken worden bevorderd en gewaarborgd. Onderzoekers kunnen werken in een veilige, inclusieve en open omgeving, waarin zij zich verantwoordelijk en aanspreekbaar voelen, dilemma's kunnen delen en gemaakte fouten kunnen bespreken zonder bang te hoeven zijn voor de consequenties. Door regelmatig Teamtijd in te plannen kunnen we meer systematisch met elkaar in gesprek over kwaliteitsvragen die ons bezighouden.

De externe en interne standaarden waaraan lectoren hun werk toetsen zijn geëxpliciteerd. Onderzoek wordt verricht vanuit de richtlijnen van de Gedragscode en de hogeschoolrichtlijnen voor gegevensbescherming en privacy.

We borgen de methodologische kwaliteit van onderzoekspraktijken vanuit onze visie op Samen Onderzoeken door samenwerking met wetenschappers bij onderzoeksprojecten, door wetenschappers te laten meekijken in resonansgroepen en door peerreview in het kader van publicaties in vakbladen, het beoordelen van NRO-aanvragen van anderen en presentaties op internationale conferenties.

Lectoraat Professionaliseren met hart & ziel

Het lectoraat Professionaliseren met hart & ziel, gaat in 2020 het derde jaar in.

In 2018 en 2019 heeft de onderzoeksgroep van het lectoraat ‘de rails gelegd en de trein gebouwd’. De trein staat op de rails en heeft vaart gemaakt.

Intensief is geïnvesteerd in gesprekken met opleiders en studenten en in contacten met scholen. Oriënterende gesprekken om te verkennen waar het lectoraat van betekenis kan zijn, workshops op teamdagen en de Onderwijsontwikkelingdag maar ook door de opgestarte communities of practice en de 20 interviews met leerkrachten van basisscholen in het kader van het onderzoek Maatschappelijk controversiële kwesties resp. De dood in de klas.

Het onderzoek Maatschappelijk controversiële kwesties is ingebed in onderzoek van het Onderzoeksprogrammering Radiant rond Persoonlijk Meesterschap, zichtlijn 3 Diversiteit in handelen, en sluit goed aan bij vragen die in scholen spelen, ook op het gebied van burgerschap. Het onderzoek Muziek en verbinding sluit aan op en biedt verdiepingmogelijkheden voor de profilering van TMH met de opleiding Muziekspecialist.

Lerarenopleiders professionaliseren zich ‘met hart en ziel’ middels een professionaliseringstraject Pedagogische gesprekken, zoals opgenomen in de Kwaliteitsafspraken (zie hoofdstuk 10. TMH Kwaliteitsafspraken).

Zowel het voeren van gesprekken over maatschappelijk controversiële kwesties als de methodiek van pedagogische gesprekken die ontwikkeld wordt binnen het lectoraat passen bij onze ambitie om een rode draad Wereldwijsheid zichtbaar te maken in het opleidingsprogramma (zie ook p. 19).

Onderzoekers van het lectoraat dragen daarnaast bij aan het opleidingsprogramma voor studenten middels bijdragen aan onder andere het project Identiteit, het project Vrijheid en het project Diversiteit en de Vakverdieping Muziek.

In 2019 werd tevens een postdoc toegekend aan dr. Jos van den Brand voor zijn onderzoek binnen het lectoraat “Het pedagogische handelen bij een sterfgeval in de klas”. Met ingang van september 2020 kan dit onderzoek daardoor verder worden uitgebouwd.

Daarnaast werden communities of practice (COP’s) opgestart met een groep onderwijsonderzoekers van TMH, De Kempel, Hogeschool Rotterdam en de HAN (7 deelnemers, najaar 2019), een groep van diverse samenstelling uit basisonderwijs en mbo (9 deelnemers, vanaf 2018) en een groep met teamleden van een basisschool (5 deelnemers, 2019)

Op basis van de opgedane ervaringen zijn diverse vormen ontwikkeld waarmee leraren, schoolleiders en andere onderwijsprofessionals in de basisscholen zich kunnen professionaliseren en hun eigen praktijk onderzoeken: via een teamtraject of in schooloverstijgende, eventueel op een bepaalde thematiek toegespitste, praktijkgemeenschappen.

Voor de professionaliseringsgids van de Thomas More Academie 2020-2021 is nieuw aanbod ontwikkeld: basisscholen kunnen kennismaken met het programma van het lectoraat middels studiedagen, verzorgd door het lectoraat, en in een proeverij (de zgn. join-in).

Het lectoraat heeft een uitgebreid netwerk opgebouwd van pedagogisch georiënteerde onderwijsprofessionals, onderzoekers, nascholers en publicisten, die de pedagogische dimensie willen versterken en graag bereid zijn samen te werken in onderzoeksprojecten, bij te dragen aan evenementen, seminars, symposia en onderwijsavonden en het werk van het lectoraat in hun eigen instituties en netwerken te promoten. Onder meer in samenwerking met lectoren van andere Radiant Hogescholen, die tevens deelnemen aan de NIVOZ-lectorenkring rond Gert Biesta, werkt het lectoraat aan publicaties die dienstbaar inzicht opleveren voor wie zich geroepen voelt onderwijsonderzoek te doen in de geesteswetenschappelijk-pedagogische traditie, o.a. Jos Castelijns van De Kempel, Bram de Muynck van Driestar, Aziza Mayo van Hs. Leiden, Monique Leygraaf van de Ipabo.

Ook is er samenwerking met universitair onderwijsonderzoek aan de Universiteit Leiden (prof. dr. Renée van Riessen), de Universiteit voor Humanistiek (prof. dr. Doret de Ruyter) en de VU (Gerdien Bertram-Troost).

Publicaties en citaties in onderwijsbladen en op online onderwijsplatforms, en ook presentaties en workshops op nationale onderwijsfora, dragen ertoe bij dat de Thomas More als uitgesproken *pedagogische* academie, met aandacht voor hart en ziel, op de kaart staat.

De geesteswetenschappelijke onderzoeksbenadering sluit goed aan bij confessionele scholen en opleidingsinstituten die oog hebben voor existentiële en levensbeschouwelijke vraagstukken. Ook het bisdom is geïnteresseerd in het werk van het lectoraat dat een pedagogische onderzoeksbenadering voorstaat, waarin de focus ligt op de menselijke waardigheid en het belang van ontvankelijkheid.

Op 27 januari 2020 hield Hester IJsseling haar lectorale rede, getiteld: *Bezield en bezielend onderwijs. Pedagogiek van onderbreking en verbinding*. In haar rede vertelde Hester IJsseling over haar onderzoek op dit terrein. Voorafgaand aan de rede bieden de onderzoekers van het lectoraat verschillende workshops aan waarin 'de pedagogiek van onderbreking en verbinding' centraal staat:

- Maatschappelijk controversiële kwesties in de klas, door Pieter Boshuizen
- Socrates in de klas, door Rudolf Kampers
- De dood in de klas, door Jos van den Brand
- Muziek en verbinding, door Roeland Vrolijk.

In 2020 organiseert het lectoraat ook:

- Seminar met Prof. Dr. Gert Biesta op 20 april voor TMH-docenten (kunstsectie) plus gericht uitgenodigden
- Symposium 2 oktober 2020 Doret de Ruijter (Universiteit voor Humanistiek, Utrecht), Renée van Riessen (Universiteit Leiden) en de lectoren Bram de Muynck (ThU Apeldoorn/Driestar), Aziza Mayo (hs. Leiden), Monique Leygraaf (Ipabo), Jos Castelijns (De Kempel), Lisette Bastiaansen (HAN)

Lectoraat Natuur & ontwikkeling kind/ onderzoek Taal & jonge kinderen

Het lectoraat Natuur & Ontwikkeling Kind richt zich op de betekenis en het belang van een natuurrijke omgeving voor de ontwikkeling van kinderen. In het bijzonder wordt binnen het lectoraat onderzocht hoe een natuurrijke speel- en leeromgeving het pedagogisch klimaat beïnvloedt en het onderwijsleerproces kan bevorderen. De focus van het lectoraat in Rotterdam is gericht op Jonge Kind, taal en spelend leren.

Sinds juni 2017 loopt het RAAK Pro- onderzoek "Hoofd, schouders, knie en TAAL. Hoe geven we het taalonderwijs aan jonge kinderen meer body?", een meerjarig project met een consortium van Thomas More Hogeschool, Hogeschool Leiden, vier schoolbesturen, Sardes, en de Erasmus

Universiteit Rotterdam. Jannette Prins, onderzoeksdocent bij TMH en projectleider van de Onderzoekslijn, promoveert op dit meerjarig onderzoek naar taal, jonge kinderen en 'embodied cognition', waarbij ook verschillende scholen van convenantpartners betrokken zijn.

In 2019 is de Tussenrapportage van het onderzoek ingediend bij SIA-RAAK en goedgekeurd. Ondertussen is verder gewerkt aan de twee onderzoekstrajecten: Embodied language learning en Embodied language teaching.

Belangrijk in het onderzoek zijn de communities of practice (COP's) waarmee een specifiek binnen dit lectoraat ontwikkelde innovatiecyclus wordt doorlopen. De dataverzameling vindt plaats met de activiteitenkaarten en praktijkbeschrijvingen van de individuele leerkrachten die deelnemen aan de COP en bandopnamen van de COP-bijeenkomsten.

Bij twee convenantschoolbesturen (Groeiing en RVKO) is een 'community of practice' (COP) van start gegaan in 2018. Eén COP-team is gemengd en bestaat uit 10 professionals, waarvan 4 pedagogisch medewerkers van een nabijgelegen voorschool en 6 professionals van de basisschool. Eén COP-team is vrijwel homogeen omdat maar 1 pedagogisch medewerker deelneemt van een nabij gelegen voorschool, naast 7 professionals van een basisschool. In 2019 hebben we met deze twee COP-teams fase 1 van de innovatiecyclus afgerond. De scholen hebben een jaar lang (onderzoeks)activiteiten uitgevoerd om hun taalonderwijs (meer) te baseren op levensechte ervaringen van de kinderen in de buitenruimte van de scholen. Vervolgens zijn we met beide teams gestart met fase 2 van de innovatiecyclus.

In 2019 is een derde convenantpartner van TMH, schoolbestuur SKOP, gevraagd of zij als consortiumpartner deel willen nemen aan het onderzoek. Vanuit SKOP hebben 8 leerkrachten van drie verschillende basisscholen een in company training Taal in beweging gevolgd. Deze training is gebaseerd op het innovatietraject en heeft dezelfde structuur. Aan de deelnemers is gevraagd of zij als onderzoeksgroep mochten worden benaderd en daar is toestemming voor gegeven. Vervolgens is tijdens de training op een vergelijkbare wijze data verzameld. Met SKOP is overlegd om deze groep ook de tweede fase van het innovatietraject aan te bieden die in februari 2020, conform de planning, gestart is. Daarmee is SKOP het derde COP-team.

Ook met het scholenbestuur SIKO zijn is contact gelegd om een volwaardig COP-team te vormen met leerkrachten van verschillende scholen. Indien dit lukt is, start in 2020 een vierde COP-team het innovatietraject.

In het eerste traject zijn alle data van de basisscholen verzameld om deze te verbinden met het theoretisch kader. Ook is de voorbereiding gestart voor de volgende ronde dataverzameling in de kinderopvang bij de jongere kinderen.

In het tweede traject zijn twee basisscholen en twee gemengde communities of practice samen met de onderzoeker verder gegaan met het onderzoek naar de waarde van leren en spelen in de directe schoolomgeving voor de taalontwikkeling van kinderen. Dat heeft de inzichten opgeleverd dat het spelen in groene omgeving van de school (parkje) toegevoegde waarde heeft voor het spelen op het eigen schoolplein omdat er veel onderzoekender gespeeld wordt door de kinderen en dat het veel multi-sensorischer is. Maar ook dat het een verandering in het handelen van leerkrachten vraagt. Het zelf onderzoeken, zelf zien en ervaren, enthousiasmeert leerkrachten omdat ze zien dat de kinderen er veel meer van opsteken en dat wat ze er leren op veel meer lagen geleerd wordt en dus beter blijft hangen. In de community of practice hebben leerkracht-onderzoekers elkaar heel hard nodig om ideeën te ontwikkelen voor het buitenonderwijs en ook om niet te vervallen in oude routines. Als ze eenmaal die stap hebben gezet, blijkt het borgen van nieuwe praktijken in het schoolplan en het verantwoorden naar ouders en directie geen issue meer: het samen onderzoeken in de COP versterkt dat leraren gemotiveerd en onderbouwd kiezen voor nieuw handelen.

Het lectoraat draagt daarnaast bij aan het opleidingsprogramma door uitvoering van onderwijs in het kader van de Onderzoekslijn en de doorontwikkeling tot een volledige leerlijn voor praktijkgericht onderzoek in het onderwijs voor studenten pabo.

In het professionaliseringsaanbod van de Thomas More Academie levert het lectoraat een bijdrage aan de post hbo-opleiding Jonge kind en aan de nascholing Taal in beweging en het ontwerp van de Vervoltraining Taal in beweging. Daarnaast participeert het lectoraat in de ontwikkeling van een fundamenteel –breed en verdiepend- perspectief op nascholing binnen een Outdoor Living & Learning Academy gericht op ervaringsgericht onderwijs buiten.

Diverse praktijkpublicaties, presentaties en lezingen op landelijke conferenties en workshops op de onderwijsontwikkeldagen voor pabo-opleiders en schoolopleiders van de convenantpartners van TMH dragen bij aan het delen van kennis en expertise vanuit het lectoraat. Ook is Jannette Prins betrokken bij het landelijke Jonge Kind Netwerk van pabo's ter voorbereiding van de oprichting van een landelijke Expertisecentrum Jonge Kind.

Lectoraat Vernieuwingsonderwijs

Thomas More Hogeschool hecht grote waarde aan vernieuwingsonderwijs vanuit haar ambitie om innovatieve onderwijspraktijken te ondersteunen en eigenzinnige leraren op te leiden die kinderen kunnen voorbereiden op de nog onbekende toekomst. Dat vraagt een rijke leeromgeving waarin studenten ervaring opdoen met verschillende onderwijsconcepten en hun eigen visie op goed onderwijs ontwikkelen.

Sinds mei 2016 is het lectoraat Vernieuwingsonderwijs niet alleen bij Saxion Hogeschool maar ook gepositioneerd bij Thomas More Hogeschool. In de regio Rotterdam zijn een aantal grote vernieuwingsscholen (Dalton, Jenaplan en Montessori) die voorop lopen in onderwijskwaliteit en innovatie. Deze scholen hebben ook ambitie om zich verder te ontwikkelen als opleidingsschool waarbij het lectoraat ondersteuning biedt in het uitvoeren en uitdragen van praktijkonderzoek door studenten en leraren.

Het onderzoek dat het lectoraat binnen TMH Praktijkcentrum uitvoert richt zich in het bijzonder op de onderzoekslijnen 'Leraren leren' en 'Zelfsturend leren' van het lectoraat. Studenten die deelnemen aan de minor Onderwijsinnovatie van TMH worden betrokken bij de onderzoekslijnen doordat de lector en een onderzoeksdocent hen ondersteunen bij het opzetten en uitvoeren van hun onderzoek in het kader van de minor en de minorgroep als leernetwerk onderwerp is van onderzoek.

Onderzoekslijn Leraren leren

Deze onderzoekslijn omvat de volgende twee projecten: (1) professionele ontwikkeling van leraren in zich(t) en (2) leren in leernetwerken (in samenwerking met Radiant Hogescholen).

1. Professionele ontwikkeling van leraren in zich(t)

In dit onderzoek kijken we naar de manier waarop leraren in het primair (en voortgezet) vernieuwingsonderwijs vormgeven aan hun professionele ontwikkeling in hun dagelijkse onderwijspraktijk. Dit onderzoek geeft dus inzicht in het informeel leren van leraren. Tevens wordt onderzoek gedaan naar de vraag hoe onderwijsprofessionals zich verhouden tot de visie van hun school: in hoeverre komt de schoolvisie terug in het handelen van de leerkracht?

In 2019 werd een intern rapport opgesteld dat een overzicht biedt van de beschrijvende analyses die binnen dit project zijn opgesteld. Verschillende onderzoeksvoorstellen binnen dit project zijn nader uitgewerkt, waaronder het voorstel van Ineke Vermeulen, pabo-opleider en tevens leraar-onderzoeker op een vernieuwende basisschool. Ook werd de mobiele applicatie (Parantion) en de gevalideerde survey die leraren in het onderzoek gebruiken voor het meten van informeel leren (smartphone en tablet) doorontwikkeld. Middels columns op de website van het lectoraat en de nieuwsbrief van de Nederlandse Daltonvereniging werd kennis gedeeld.

Al met al moeten vier deelstudies naar professionele ontwikkeling van leraren in de dagelijkse onderwijspraktijk bevindingen opleveren die tevens worden ingezet voor de invulling van nascholingsaanbod ten aanzien van het bevorderen van het professioneel leren van leraren.

2. Leren in leernetwerken

Dit project wordt met subsidie van het NRO uitgevoerd samen met de Radiantpartners Iselinge, iPabo en Marnix Academie en de Open Universiteit. In dit project worden condities en succesfactoren geïdentificeerd met betrekking tot de deelname van studenten aan leernetwerken: Wat houdt de rol van studenten in? Hoe kunnen obstakels die studenten ondervinden worden weggenomen? Hoe kunnen opleiders hun studenten beter voorbereiden op hun deelname aan leernetwerken? Wat is de relatie tussen deelname van studenten in leernetwerken en hun betrokkenheid en leermotivatie? En meer algemeen, hoe kunnen inzichten in studentbetrokkenheid, motivatie, agency en informeel leren vertaald worden in richtlijnen voor het ontwerpen van leernetwerken als een onderwijssetting? Het onderzoek dat plaatsvindt op TMH is gericht op leernetwerken van studenten in de minor Onderwijsinnovatie. De applicatie die is ontwikkeld in het kader van het project Professionele ontwikkeling van leraren in zich(t) is gebruikt om data bij studenten te verzamelen. Tevens worden interviews afgenomen en zijn groepsgesprekken opgenomen en geanalyseerd. Komend studiejaar zal een tweede grootschalige dataverzameling plaatsvinden. Middels diverse korte blogs over het project op de website van de OU en het NRO wordt tussentijds kennis gedeeld.

Onderzoekslijn Zelfsturend leren

De onderzoekslijn Zelfsturend leren levert inzicht op in de manieren waarop leraren kennis over zelfsturend leren en aangereikte strategieën kunnen integreren in hun handelen in de eigen onderwijspraktijk. Zelfsturend leren is een voorwaarde om te kunnen functioneren in een steeds complexer wordende maatschappij en een essentieel concept voor vernieuwingsonderwijs. Het lectoraat werkt samen met diverse vernieuwingscholen en het Welten-Instituut van de Open Universiteit aan het ontwikkelen, uitvoeren en onderzoeken van een professionaliseringsaanpak iSelf, waarin leraren worden getraind en begeleid in het bevorderen van het zelfsturend leren van hun leerlingen. Samen met collega's van het kenniscentrum Talentontwikkeling van de Hogeschool Rotterdam zal verder concreet invulling gegeven worden aan het MOZAIC-consortium zoals we in de gezamenlijk ingediende RAAK SPRONG aanvraag hebben beschreven. Een concrete uitwerking hiervan is het i.s.m. het kenniscentrum opleveren van een voorstel bij het NRO in het kader van de subsidieronde Overzichtsstudies 2020 rondom het thema 'zelfregulatie in relatie tot cognitieve prestaties of motivatie'.

In diverse lezingen en publicaties van de lector en kenniskringleden is kennis gedeeld. Daarnaast zijn er in 2019 weer bijeenkomsten geweest van de Dalton Onderzoeksgroep (DOG) en de Nederlandse Montessori Onderzoeksgroep (NMO), kennis gerichte platforms waarin praktijkprofessionals van en met elkaar leren en met elkaar reflecteren hoe onderzoek het onderwijs kan verbeteren. Onderzoek van leraren wordt er besproken en er worden ideeën samengebracht voor gezamenlijk onderzoek.

Binnen het lectoraat is de mastercourse Vernieuwingsonderwijs ontwikkeld, gericht op leraren die zich willen verdiepen op hun onderwijsconcepten. Tevens krijgen ze in elk van de vier modules inzicht in hoe ze processen kunnen inrichten om een innovatie in te brengen op hun school en hierin het voortouw kunnen nemen. Vanaf 2020-2021 zal deze mastercourse deel uitmaken van het professionaliseringsaanbod van de Thomas More Academie.

Ten slotte is gewerkt aan de voorbereiding van een grote landelijke conferentie Overbruggen in samenwerking met de OGO Academie (ontwikkelingsgericht onderwijs) en het lectoraat Vrije scholen van dr. Aziza Mayo van Hogeschool Leiden 13 november 2020 te Saxion Deventer

Lectoraat Passend Onderwijs

Door gedeeltelijke uitval van de lector is de activiteit van het lectoraat beperkt geweest in 2019.

Inhoudelijke ontwikkeling master Passend Meesterschap

Lector Annemieke Mol Lous heeft bijgedragen aan de inhoudelijke programmaontwikkeling van de Master Passend Meesterschap (zie verder p. 29)

Schoolportretten Anders Planmatig Handelen

Acht scholen van convenantpartner RVKO zijn een traject aangegaan met als doel om met minder planlast een onderwijsaanbod te realiseren waar leerlingen zich goed voelen en zo maximaal van kunnen profiteren, terwijl de leerkracht goed zicht heeft op de ontwikkeling. De scholen zijn op zoek naar antwoorden op de vragen:

- Kunnen we het anders doen, waar het anders kan?
- Hoe kunnen we planlast reduceren en zo meer tijd overhouden voor boeiend onderwijs?
- Wat heb ik nodig om goed zicht te hebben op de ontwikkeling van mijn leerlingen?
- Hoe kan ik het aanbod verantwoorden en aantonen dat leerlingen maximaal hebben kunnen profiteren van het onderwijs?

Teamcoaches van de Thomas More Academie verzorgen de procesbegeleiding. Het lectoraat heeft een methodiek ontwikkeld om de scholen te portretteren op een wijze die bijdraagt aan inzicht van de scholen in hun eigen proces en onderbouwing van de gemaakte keuzes. Op basis van de opgedane ervaringen met de eerste school is de werkwijze vastgelegd en een (bijgestelde) planning gemaakt om in 2020 de schoolportretten van de andere scholen in het traject te voltooien.

Participatie voorbereiding NRO-aanvraag

In het kader van de Onderzoeksprogrammering Radiant rond Persoonlijk Meesterschap, zichtlijn 3. Diversiteit in handelen is de lector betrokken bij het opstellen van een NRO-aanvraag in samenwerking met Hogeschool de Kempel, Ipabo en Marnixacademie over responsiviteit van leraren op het gebied van spel. Een eerder voorstel werd goed beoordeeld maar niet gehonoreerd, de aanvraag wordt nu bijgesteld en opnieuw ingediend in 2020. Het promotieonderzoek van Annemieke Mol Lous, "Depression and play in early childhood, Radboud Universiteit Nijmegen, 2014" is opnieuw buitengewoon relevant voor deze onderzoeksaanvraag.

6.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA)

Binnen de Thomas More Academie bedienen we in leerlandschappen de voortgezette professionalisering van onderwijsprofessionals en teams. Dit doen we vanuit een actief netwerk (zie bijlage 3) waarin we gericht expertise bundelen in antwoord op actuele vragen. Binnen de trajecten die wij vanuit de Thomas More Academie mogen verzorgen voor en met onderwijsprofessionals en teams ontmoeten we jaarlijks meer dan 1000 deelnemers. In onze ontmoetingen zijn we voortdurend op zoek naar de actuele vraagstukken van onderwijsprofessionals (leerkrachten, IB'ers, schoolopleiders, vakleerkrachten, onderwijsassistenten, pedagogisch medewerkers, schoolleiders en teams). Vraagstukken die leerkrachten tegenkomen in hun dagelijkse werk met de kinderen, vragen die te maken hebben met hoe onderwijsprofessionals van betekenis kunnen zijn in de bredere schoolontwikkeling, hoe hun expertise zichtbaar gemaakt kan worden en breder van betekenis kan zijn, en ook ruimte scheppen voor bezinning en vertragen.

In het [ontwikkelplan 2019-2021](#) van de Thomas More Academie staat beschreven aan welke ambities wordt gewerkt. Deze zijn onderverdeeld in:

- Inhoudelijke ambities
- Ambities t.a.v. onze marktpositie
- Ambities t.a.v. de ontwikkeling van de organisatie en personeel
- Ambities t.a.v. de kwaliteit van onze diensten
- Ambities t.a.v. de werkprocessen.

Inhoudelijke ambities:

De leerlandschappen van de Thomas More Academie hebben een herkenbaar eigennig profiel, vanuit een uitgesproken visie op de rol van onderwijsprofessionals in een professionele cultuur en actief netwerk, en een uitgesproken kind en mensbeeld.

Wij gaan voor:

Ambitie 1.1: Bouwen aan **positief onderwijs** waarin kinderen zich veilig, gezien, gehoord en verbonden voelen met elkaar en de wereld, waarbinnen ze vanuit hoge verwachtingen, krachten en gedeelde verantwoordelijkheid worden aangesproken en vanuit eigenaarschap een stem hebben in hun ontwikkeling en onderwijs.

Ambitie 1.2 : Versterken van **Eigenaarschap en vakmanschap van de leerkracht**, Leerkracht als maker van onderwijs in plaats van gebruiker.

Ambitie 1.3 : Versterken van het **leiderschap van leraren** in de school en de verbonden beroepsgroep:

- Veranderingsbekwame leraren, die kansen zien, ruimte durven innemen, nieuwe aanpakken uitproberen;
- Leraren die gericht bouwen aan een sterk professioneel netwerk;
- Leren zich professioneel zichtbaar te maken en van betekenis te zijn voor anderen, hybride leraren.

Ambitie 1.4: Werken vanuit **teamkracht**, waarbij we gericht zijn op het versterken van een Professionele cultuur in de school en sterke en fijne teams waarbinnen teamleden gedeeld leiderschap tonen, zich gezien en gehoord voelen en waarbinnen zij zich samen inzetten en verantwoordelijk voelen.

Ambitie 1.5: Verbinden van professionals binnen de school als leergemeenschap, maar zeker ook school-, bestuur-, en sector-overstijgend. Samen weet en zie je meer, kun je meer waardevolle ideeën ontwikkelen, uitproberen en delen wat werkt.

De Thomas More Academie kijkt terug op een jaar met de nodige dynamiek. Een jaar waarin we adaptief en proactief onze diensten hebben doorontwikkeld en gericht uitgebouwd. Bij het inhoudelijk samenstellen en ontwerpen van het professionaliseringsaanbod van de Thomas More Academie vormde, naast de actuele vragen vanuit ons veld, bovenstaand beschreven ambities t.a.v. inhoudelijke focus het uitgangspunt. Rondom deze thema's hebben we onze leerlandschappen ingericht. Samen met partners hebben we op deze thema's professionalisering gestimuleerd.

Inhoudelijk werden onze trajecten heel goed gewaardeerd. Wederom wisten we in onze evaluaties een **gemiddelde waardering te behalen van > 8** op een schaal van 1-10, daar zijn we trots op. Cursisten waarderen onze trajecten, erkennen de sterke pendel tussen theorie en praktijk, cursusleiders werden gewaardeerd op hun deskundigheid en betrokkenheid en de inhoud bleek de gewenste praktijkwaarde te hebben.

Voldeed een traject onverhoopt een keer toch niet aan de verwachting van een deelnemer, dan zorgden we voor een alternatief aanbod, indien nodig op maat. Dit werd zeer gewaardeerd en droeg bij aan de klantbeleving.



2019 Was een jaar waarin we ook voor uitdagingen werden gesteld. Het effect van het lerarentekort was ook dit jaar weer merkbaar in de deelname van leraren aan ons aanbod in de open inschrijving. Zo kregen we te maken met een flink aantal annuleringen lopende het cursusjaar (doordat collega's van baan wisselden, toch van deelname afzagen vanwege andere prioriteiten e.d.) en ontmoetten we tijdens de cursussen in de avond heel geregeld collega's die letterlijk moe waren door het voortdurend opvangen van de groepen van 'uitgevallen' collega's. Tijdens de bijeenkomsten hebben we hier op afgestemd, we hebben extra aandacht besteed aan de verzorging, ontvangst en beleving tijdens de bijeenkomsten. Ons doel hierbij is deelnemers de meerwaarde van ontmoeting met collega's en interessante inhoud optimaal te laten ervaren.

Ambitie marktpositie:

De Thomas More Academie ontwikkelt zich door tot het actieve netwerk voor Samen Professionaliseren van onderwijsprofessionals en teams in Rotterdam en aangrenzende regio:

Ambitie 2.1 Verbreden doelgroep van leraren en teams naar onderwijsprofessionals (Leraren, Vakleerkrachten, lb'ers, Onderwijsassistenten, leraarondersteuners, pedagogisch medewerker e.a.) en teams

Ambitie 2.2 We zetten in op een **verbonden Rotterdamse beroepsgroep** voor gelijke kansen van alle Rotterdamse kinderen, we investeren hiertoe op zichtbaarheid in de stad en een Rotterdamse focus binnen onze Rotterdamse programmering.

Ambitie 2.3 Het actieve netwerk van de Thomas More Academie kent betekenisvolle samenwerking in de regio, ook hier bundelen we op actuele vraagstukken expertise en verzorgen we d.m.v. Samen Professionaliseren bijdrage aan **bestuursacademies/ leslocaties op locatie** een betekenisvolle bijdrage. Professionals vanuit de stad en de regio zijn welkom aan te sluiten bij trajecten op de verschillende locaties, wij gaan voor een gelijkwaardige samenwerking en verbinding

Al met al kijken we tevreden terug op het verloop van 2019 en de behaalde resultaten. De Thomas More Academie heeft in 2019 wederom een groei doorgemaakt.

De actuele ontwikkelingen in ons veld boden goede aanknopingspunten om onze **doelgroep gericht te verbreden** van leraren, naar ook andere onderwijsprofessionals in de school. Zo hebben we in ons aanbod nu ook diverse trajecten opgenomen voor onderwijsassistenten, pedagogisch medewerkers en diverse leiderschapsrollen (middenkader) in de school, een paar 'high lights':

- Groot succes is het **LevelUp** flexibele opleidingstraject voor onderwijsprofessionals in opleiding met minimaal een MBO niveau 4 vooropleiding. Level Up is in nauwe samenwerking met ons werkveld ontwikkeld. Met de introductie van diverse uitstroomprofielen, bouwen we samen met ons veld en de deelnemers aan de teams van de toekomst. Uniek aan dit nascholingstraject is dat deelnemers worden opgeleid aan de hand van de onderwijsmodules van onze nieuwe 3- tot 4-jarige deeltijdopleiding, maar dat zij dit in hun eigen tempo doen en zich specialiseren in een vakgebied naar keuze. Zo ontwikkelen zij zich stapsgewijs tot Educatief professional op een specifiek vakgebied en kunnen zij (onder supervisie van een leerkracht) de lessen op dit vakgebied verzorgen. Betrokken basisschoolbesturen erkennen de verworven bekwaamheid na 2 jaar opleiding en verzilveren dit met loopbaanconsequenties voor de deelnemers. Besluit een deelnemer gedurende het traject zich door te willen ontwikkelen tot volledig bevoegd leraar, dan krijgt hij/zij vrijstelling voor de reeds behaalde modules.
Met de ontwikkeling van dit nieuwe opleidingsconcept kreeg Thomas More ook veel regionale en landelijke aandacht en vraag om deze manier van opleiden ook op andere locaties te gaan verzorgen;
- In 2019 zijn we met succes van start gegaan met een **NMV Montessori basisbekwaam opleiding voor Pedagogisch Medewerkers (0-4)**. Hierbij zijn we een samenwerking met het pedagogisch expertise centrum Rijk aangegaan. Zo hebben we een opleiding weten te realiseren waarbij deelnemers hun verplichte VVE scholing geïntegreerd kunnen behalen;
- Ons **Dalton opleidingscentrum** heeft haar diensten in het Voortgezet Onderwijs op verzoek van het veld verder uitgebouwd. Het opleidingscentrum krijgt steeds meer vorm vanuit de netwerkbenadering en het opleidingsconcept van de Thomas More Academie. De Thomas More Academie opereert met het Dalton opleidingscentrum inmiddels landelijk. We zijn er steeds op gericht expertise te bundelen vanuit de TMH, andere nascholingspartners o.a. Saxion Hogeschool (Hans Wolthuis) en Katholieke Pabo Zwolle (Hanneke Drost) en opleiders uit het voortgezet onderwijs in de regio. Zo bouwen we aan een actief netwerk van Dalton opleiders.
Ook hebben we een Dalton opleidingstraject voor pedagogisch medewerkers en onderwijsassistenten gedraaid;
- In 2019 hebben we een zeer goed gewaardeerd traject voor **coachend leidinggeven voor leidinggevenden in het middenkader** verzorgd.
- Na in 2018 onze authentieke **Teamkracht** aanpak te hebben ontwikkeld, hebben we in 2019 met succes gericht ingezet op de doorontwikkeling van onze teamtrajecten. Het aantal teams dat wij mochten bedienen groeide. Ook wisten wij scholen te bereiken met onze diensten waar we nog geen samenwerkingsrelatie mee hadden. Binnen onze teamkracht trajecten op maat hebben we binnen 4 **Integrale Kind centra** procesbegeleiding op maat mogen verzorgen.
- Onze expertiseleider **Wereldwijsheid** ontwikkelde in 2019 het leerlandschap op het gebied van ondozoekend en ontwerpend leren en 'learning outside the classroom' door. In 2019 is de nieuwe Post HBO opleiding **onderwijs in omgeving voor wereldwijze kinderen** van start gegaan. Daarnaast zijn 2 gesubsidieerde W&T projecten op dit gebied gestart ,één in samenwerking met de RVKO en één in samenwerking met de WSKO. Binnen deze projecten

wordt op het snijvlak van Samen Opleiden, Samen Professionaliseren en Samen Onderwijs ontwikkelen samengewerkt door de scholen, de opleiding en diverse partners.

- Ook in 2019 was Thomas More Academie betrokken bij **Broedplaats 010** (ontwikkeld in nauwe samenwerking met Kennisland en in opdracht van gemeente Rotterdam). Deelnemers van Broedplaats010 zijn onderwijsprofessionals uit Rotterdam die willen bouwen aan de innovatiekracht van het onderwijs. Inmiddels hebben zo'n 45 leraren uit de vve, het primair, voortgezet en hoger onderwijs deelgenomen aan de Broedplaats010. De tweede lichting heeft op 30 januari 2019 het traject afgerond en de derde lichting werkte tot januari 2020 aan de ontwikkeling van innovatiekracht, leiderschap, een actief professioneel netwerk en Rotterdamse onderwijsvraagstukken. Thomas More Hogeschool en Kennisland zijn, met veel input vanuit de 'Broeders', in gesprek gegaan met de gemeente Rotterdam, hier vloeide de Broedplaats Research & Development uit voort. In de leergang opgeleide Broedplaatsers kregen de ruimte om hun ambities waar te maken en beschikbaar te blijven voor innovatie in het onderwijs voor de stad.

Onze ambities om zuil-doorbroken van betekenis te zijn in het **Rotterdamse** bleek in praktijk 'weerbarstig'. Onze inzet op een **verbonden beroepsgroep** hebben we alleen in de samenwerking met Kennisland binnen Broedplaats 010 effectief weten te realiseren en binnen het LevelUp traject. Binnen andere nascholingscursussen bereiken we nog mondjesmaat Rotterdamse deelnemers (in bijlage 2 zijn de besturen van herkomst van deelnemers aan de open inschrijving en incompany trajecten opgenomen).

De **in de regio verzorgde opleidingstrajecten**, binnen diverse bestuursacademies groeide t.o.v. vorig jaar. Met name het professionaliseringsaanbod op het gebied van Samen Opleiden in de school, en trajecten op het gebied van versterken van eigenaarschap bij kinderen werden veelvuldig aangevraagd.

Resultaten in cijfers:

De activiteiten van de Thomas More Academie zijn onder te verdelen in 4 type diensten, te weten;

- Aanbod op open inschrijving (korte en lange trajecten)
- Maatwerk en teamtrajecten
- (Bestuurs)programmering in de regio
- Projectmatige trajecten

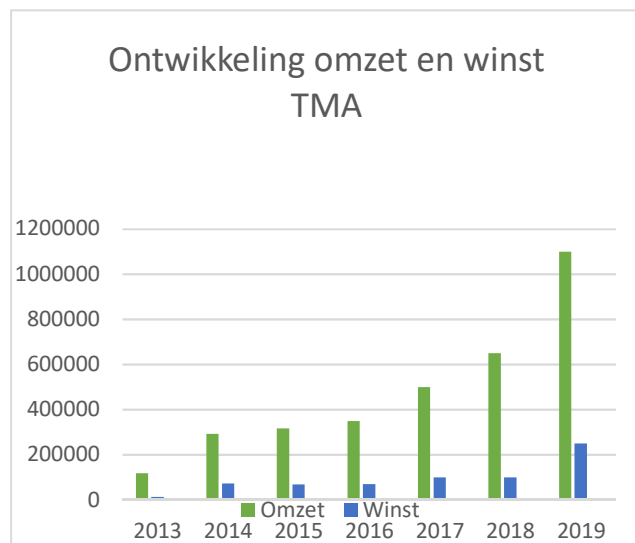
Type dienst	2015	2016	2017	2018	2019
Deelnemers in de open inschrijving, Rotterdamse programmering	506	607	950	880	820
% deelname aan korte cursussen			88 %	91 %	73%
% deelname aan langere opleidingen (extern gevalideerd)			12 %	9 %	27%
Trajecten op offertebasis					
Aantal maatwerk/teamtrajecten totaal	11	44	82	91	95
Voortgezet onderwijstrajecten	1	2	2	3	5
Projectmatige trajecten					
Uitleen van TMH docenten op detacheringbasis (Impulsklas en stichting Leerkracht)			1	2	2
Subsidie (Broedplaats)				1	1
Innovatiespot W&T Rotterdam en Westland					2

- Het aantal deelnemers dat deelnam aan het aanbod op open inschrijving was iets minder dan het aantal deelnemers in 2018. Hoewel deze aantallen een vertekend beeld geven. Het aantal incompany

scholingstrajecten groeide, waaronder ook het aantal trajecten dat vanuit de open inschrijving werd ingekocht als teamscholingstraject. Hiermee waren er dus niet zozeer minder deelnemers, maar hebben we meer op locatie in de scholen/ op bestuursbureaus trajecten verzorgd.

- In tegenstelling tot vorig jaar, zien we dat de deelname aan intensievere (extern gevalideerde) Post-HBO opleidingen in 2019 weer wat aantrok t.o.v. 2018. Met name de scholingstrajecten op het gebied van concept onderwijs (Montessori en Dalton) mochten rekenen op grote deelnemersgroepen.
- Het aantal maatwerk trajecten nam toe. Het TMA expert team heeft zijn aanpak doorontwikkeld en scholen wisten ons op specifieke expertise goed te vinden. Hiermee heeft het TMA expert team veel klussen mogen realiseren, variërend van het verzorgen van studiedagen, leiderschapcoaching tot procesbegeleiding bij schoolontwikkeling. Een gewenste ontwikkeling is het verbreden van onze werkzaamheden richting 'niet convenant' schoolbesturen.
- Verder hebben we binnen diverse besturen in de regio een programmering aangeboden en gedraaid op locatie.
- In 2019 is wederom een stijging van omzet en winst gerealiseerd.

In aanvulling op het uitbrengen van de jaarlijkse professionaliseringsgids, bleken de tussentijdse communicatiemailings en de informatievoorziening op de website, onverminderd van groot belang. Inschrijvingen lopen gedurende het hele jaar door en we zien een groeiende trend met deelnemers die graag kortdag beslissen zich ergens voor in te schrijven (of uit te schrijven, gezien de annuleringen).



Ambities t.a.v. organisatieontwikkeling & personeel:

Ambitie 3.1 De professionals die binnen de Thomas More Academie samenwerken, kennen elkaars expertise, waarderen elkaar hierom en zijn erop gericht elkaar beter te maken in hun werk, en worden zo samen beter.

Ambitie 3.2 Expert TMH opleiders geven leiding aan ontwikkeling binnen expertisegebied en maken keuzes t.b.v. programmering leerlandschap.

Per studiejaar 2019-2020 zijn we gaan werken met een nieuwe structuur voor teambijeenkomsten voor collega's die actief zijn binnen de Thomas More Academie:

- Om de 3-2 weken komt een expertteam TMA samen en is lerend en onderzoekend met elkaar. Zij werken samen aan de hand van een procesbord. En bepalen samen de agenda met thema's waarop collegiale consultatie en ontwikkeling plaatsvindt. De bijeenkomsten worden gewaardeerd en collega's die veelal extern aan het werk zijn vinden zo een thuisbasis met ruimte voor uitwisseling en sparring met collega's. Aandacht vraagt een goede ritmiek en het vaker als compleet expertteam te kunnen samenkomen. Collegas zijn ook onderdeel van diverse andere teams en geregeld is nog sprake van overlap van teambijeenkomsten binnen TMH. Het expertteam heeft als eerste opbrengst een persoonlijk profiel met expertises e.d. samengesteld. Deze zullen we gaan opnemen op onze website zodat collegas en het veld ons goed weet te vinden op expertise.
- 2 Keer in het jaar is een bijeenkomst gepland voor het brede team waarin collega's worden meegenomen in de actuele ontwikkelingen op het gebied van Samen Professionaliseren.

- 2 Keer per jaar vindt een bijeenkomst plaats voor de opleidingsdocenten die een post HBO opleiding verzorgen. Tijdens deze bijeenkomsten wordt gericht de ervaring binnen de Post HBO trajecten met elkaar uitgewisseld.

Ambities t.a.v. kwaliteit:

Ambitie 4.1: Flexibele trajecten en verzilvering deelcertificaten van korte professionaliseringstrajecten tot kwalificatie (externe validatie)

Ambitie 4.2: Herkenbare kwaliteitsstandaarden van Thomas More Academie binnen verschillende type trajecten in leerlandschap

In 2019 hebben we in aanloop op cursusjaar 2020-2021 de ontwikkeling van een meer flexibele structuur van onze post HBO opleidingen ingezet. Daarnaast is ook het reeds beschreven Level Up traject ontwikkeld.

Ambities werkprocessen:

Werkprocessen worden verder geoptimaliseerd en waar mogelijk gestandaardiseerd zodat collega's een werkomgeving ervaren zonder 'energielekken'.

Ambitie 5.1 Duidelijke informatie voor trainers t.a.v. mogelijkheden aanvraag ondersteuning, materialen en lokaliteiten, ondersteuning bij opbouw indien gewenst

Ambitie 5.2 Thomas More Academie heeft een betaalbare en vaste uitvalsbasis nabij het TMH gebouw, waarbinnen we een waardevolle ontmoeting van professionals kunnen realiseren

In 2019 is een Microsoft Teams omgeving ingericht voor het online samenwerken en delen van documenten, good practices, werkvormen, methodieken en producten. Hierin is onder andere een handboek voor TMA collega's opgenomen waarin allerlei specifieke informatie ten aanzien van de ondersteunende werkzaamheden is terug te vinden. Aandacht vraagt het delen van informatie met trainers vanuit ons veld en andere organisaties. De inrichting van Teams heeft geholpen bij het organiseren van het onderwijs op afstand na de uitbraak van de COVID-19 pandemie begin 2020.

De Thomas More Academie heeft per juni 2019 een collega ingewerkt op ondersteunende werkzaamheden. Deze collega is eind 2019 uit dienst gegaan. Al met al hadden we in 2019 niet de beschikking over de beoogde ondersteuningscapaciteit. Dit is voor collega's merkbaar geweest.

Met het toenemen van het aantal activiteiten van de Thomas More Academie, en andere onderwijsactiviteiten in het gebouw, lopen we geregeld tegen roosteruitdagingen aan. Om hierop te anticiperen heeft het ondersteunende team van de Academie in kaart gebracht welke geschikte externe locaties nabij onze thuisbasis te benutten zijn als vaste uitvalsbasis.

7. Internationalisering

Bij de ambitie om eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals op te leiden, past nadrukkelijk ook internationalisering. Op verschillende manieren wordt hier dan ook aandacht aan besteed:

- In het tweede jaar van de voltijdopleiding (drie- en vierjarig) is er een internationaliseringsweek waarbij studenten een reis naar het buitenland organiseren. Het voornaamste doel is om kennis te maken met andere onderwijssystemen. Een aantal studenten gaat in deze week mee met Edukans of SVS, waar zij ervaring op doen op het gebied van onderwijs in een ontwikkelingsland. Er is ook contact met Startup4kids, die een onderwijsreis naar Nepal beschikbaar hebben. Tot nu toe zijn hier nog geen studenten mee naartoe gegaan. Vervolgens kunnen ze ook mee naar Art and Culture in Portugal, een internationaal project in samenwerking met de IPS (Portugal), Universidade do Minho (Portugal), UCC (Denemarken) en Howest (België). In 2018-2019 vond dit plaats in Rotterdam en waren er docenten en studenten uit Denemarken en België op bezoek.
- In het vierde jaar van de voltijd kunnen studenten kiezen voor de minor Internationalisering. Een belangrijk onderdeel van de minor vormt de internationale studie/stage (minimaal 10 weken). Het onderwijsprogramma voorafgaand op de studie/stage is gericht op de voorbereiding op het onderzoek en plaatst de studie/stage in een breed perspectief. Naast onderzoek is het ook mogelijk om met een Erasmus+ beurs te studeren aan de volgende buitenlandse Educatieve opleidingen: UVIC (Spanje), IPS (Portugal), OsloMed (Noorwegen), KP (Denemarken) en Howest (België). In het studiejaar 1920 zijn er voor het eerst 3 studenten gaan studeren in Spanje. Om ook studenten van buitenlandse opleidingen te kunnen ontvangen zijn er stagemogelijkheden en wordt een minor Outdoor Education in the City ontwikkeld.
- De minor Innovatie en de minor Passend Onderwijs bieden een internationale component met bezoeken aan scholen in Zweden/ Stockholm en stages in Oeganda of elders op het gebied van passend onderwijs/Inclusive education.
- In het derde jaar van de voltijd gaan de studenten die kiezen voor de Vakverdieping Natuur naar Engeland, met als thema het Engelse schoolsysteem en LOtC (Learning outside the classroom).

Om studenten nog meer keuzemogelijkheden te bieden wordt op het gebied van Internationalisering samengewerkt met de andere Radiant-hogescholen. Dit biedt TMH-studenten de kans om ook gebruik te maken van het netwerk dat elders is opgebouwd. Tevens is een medewerker van de TMH aangesteld als Lokethouder Cariben, wat een sterkere verbinding geeft met de Radiantpartners in het kader van Internationalisering. Het lokethouderschap heeft de relatie met het Caribisch gebied versterkt. Zo is er contact gelegd met schoolbesturen, maar ook met de IPA (Pabo op Aruba) en de Universiteit van Curaçao.

Pabo-opleiders kunnen zich professioneel ontwikkelen door deel te nemen aan internationale projecten en conferenties.

TMH participeert al jaren in het ETEN (European Teacher Education Network) netwerk, vaak met inzet van een Erasmus+ beurs.

Een docent-onderzoeker heeft in april 2019 in UVIC (Spanje) meerdere workshops verzorgd met het volgende thema: "Teaching within nature in an urbanised environment and the role of subjectification for teachers and pupils". Dit was tijdens de international week op de UVIC. De workshops waren goed bezocht door verschillende groepen studenten, deels internationaal, deels Catalaans/Spaans.

Regelmatig ontvangt TMH bezoekers uit het buitenland. Tijdens de bezoeken krijgen de gasten bijvoorbeeld een presentatie over het onderwijssysteem in Nederland en het opleidingsprogramma van de TMH. Zoveel mogelijk worden studenten betrokken bij de presentaties en rondleidingen,

waarbij de voertaal Engels is. Ook wordt er veel uitgewisseld over verschillende onderwijsvraagstukken.

In het voorjaar van 2019 kwamen schoolleiders uit Curaçao langs, die verbonden zijn aan het Katholieke bestuur RKCS. In samenwerking met convenantpartner RVKO zijn de schoolleiders op bezoek geweest bij diverse scholen en op de TMH zelf. Daarnaast ontvingen we wederom Belgische studenten en collega's van de opleiding tot Kleuterspecialist van de Odisee Hogeschool uit het Belgische Aalst. Tot slot kwamen studenten en hun begeleiders van de University of Alabama op bezoek. Beide laatste activiteiten komen inmiddels jaarlijks aan bod.

Het jaarlijkse onderwijscongres van de EAIE (European Association for International Education) komt daadwerkelijk naar Rotterdam in 2022. Op dit Europese congres komen circa 5.000 onderwijsprofessionals af. Het Rotterdamse Hoger onderwijs (Erasmus Universiteit Rotterdam, Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Inholland, Thomas More Hogeschool en Codarts University of the Arts) en de Gemeente Rotterdam hebben gezamenlijk het bidbook opgesteld. Nu de EAIE naar Rotterdam komt, zetten we de stad en het Rotterdamse hoger onderwijs stevig op de kaart.

8. Samenwerken met studenten

We benaderen studenten vanaf de eerste dag als professionals die deel uitmaken van de onderwijsgemeenschap Thomas More. Dat betekent dat studenten een actieve en zelfverantwoordelijke rol hebben. Van meet af aan nodigen we ze uit om mee te denken over de verbetering van het onderwijs, om sturing te geven aan hun eigen ontwikkeling en om leeropbrengsten te verantwoorden. Op die manier leiden we studenten op tot zelfstandige en verantwoordelijke professionals, die ook na de afronding van hun studie in staat zijn zelf sturing te geven aan hun verdere ontwikkeling en aan versterking van het onderwijs in de basisscholen.

Informatievoorziening aan studenten

TMH start de informatievoorziening voor de poort: aankomende studenten worden via de eigen website, Facebook, Twitter, Instagram, YouTube, de Studiebeurs Rotterdam, voorlichtingen op VO-scholen en Open Dagen geïnformeerd over diverse aspecten van de opleiding. Ook is er de mogelijkheid om een dag te komen 'proefstuderen' waarbij eveneens de mogelijkheid is ingebouwd om een opleidingsschool te bezoeken. De studenten van TMH hebben bij alle activiteiten een actieve rol.

Tijdens de opleiding kunnen studenten op verschillende plaatsen informatie vinden over de opleiding:

- Het Onderwijs Examen Reglement (OER), de Inschrijfregeling en het Studentenstatuut zijn te vinden op de website en de digitale leeromgeving (ELO).
- Het opleidingsconcept met het toetsbeleid, de opbouw van het onderwijsprogramma, de begeleiding van studenten bij professionele ontwikkeling en leren in praktijk, de leerlijnen, het profiel waartoe we opleiden en de eindkwalificaties staan beschreven voor studenten in Thomas More Opleidingsgidsen die jaarlijks worden geactualiseerd. Elke student krijgt jaarlijks een opleidingsgids uitgereikt. Deze gids is ook digitaal te raadplegen op de ELO.
- Op de ELO vinden de studenten ook de modulebeschrijvingen en onderwijsmaterialen. Via de roosterapp worden studenten geïnformeerd over roosters en roosterwijzigingen. We werken met een studentenjaarkalender met daarin roostervrije weken en stagedagen en met semesterroosters. De studentenraad is betrokken bij de evaluatie van jaarkalender en roosters.
- Het plaatsingssysteem Stageplein geeft studenten en stage- en opleidingsscholen studenten toegang tot informatie over schoolprofielen, aanbod en op termijn ook hun eigen studentdossier (zie ook p.24)
- TMH werkt voorsnog met het Student Informatie Systeem (SIS) Alluris, dat tevens het verzamelen van informatie over de rendementen en de docent-studentratio faciliteert, maar bereidt de overstap voor naar Osiris, omdat Alluris haar ondersteunende diensten afbouwt (zie ook p. 24)

We werken onder andere samen met studenten bij:

- de totstandkoming en monitoring van de TMH Kwaliteitsafspraken (zie ook hoofdstuk 10 en jaarverslag MR/Opleidingscommissie);
- de organisatie van wervings- en voorlichtingsactiviteiten en Talentscouting;
- sollicitatieprocedures voor pabo-opleiders: studenten beoordelen proeflessen van kandidaten;
- uitvoering van proefvisitaties/ tussentijdse audits in het kader van kwaliteitsborging;
- onderwijsontwikkeling: derdejaarsstudenten van de voltijd participeren tijdens de TMO onderwijsontwikkeldagen, gericht op het verbeteren en vernieuwen van het opleidingscurriculum. Ook verzorgen studenten workshops tijdens de jaarlijkse Thomas More Dag voor alle betrokkenen bij de Thomas More Onderwijsgemeenschap;
- de organisatie/uitvoering van het Introductieproject en het Theaterproject en diverse vakverdiepingen waarbij studenten als coach optreden; en

- de organisatie/uitvoering van evenementen en vieringen zoals de Thomas More Dag, de Kerstviering en de Paasviering.

Daarnaast organiseren de studenten vanuit studievereniging Utopia-activiteiten zoals borrels, het Nieuwjaarsgala, schaatsen, Meet the Parents, en de jaarafsluiting.

Studentenraad (voltijd en deeltijd)

De studentenraad is het orgaan binnen de hogeschool dat de verbinding maakt tussen de opleiding en de studenten. De studentleden van de MR/Opleidingscommissie maken vaak óók deel uit van de studentenraad, maar dat hoeft niet.

Vanuit iedere groep is een vertegenwoordiger actief lid van de studentenraad. Verder nemen twee docenten uit het docententeam deel aan de bijeenkomsten van de studentenraad. Zij hebben slechts een faciliterende rol. In bijeenkomsten door het studiejaar heen (gemiddeld 10 per studiejaar voor de voltijd, 1x per periode voor de deeltijd) worden alle zaken besproken die voor de studentgeleding van belang is, variërend van praktische zaken rondom roostering en toetsing tot beleidszaken als de ontwikkeling van het Strategisch Plan en de Kwaliteitsafspraken, de verbouwingsagenda en het gebruik van het gebouw.

De studenten leiden de bijeenkomsten zelf onder leiding van een studentvoorzitter, ze werken daarbij met een bord volgens de methodiek van leerKRACHT en ze ervaren deze systematische aanpak als prettige en productieve werkwijze. Onderwerp van gesprek zijn afgelopen studiejaar onder andere geweest: de Kwaliteitsafspraken, de verbouwing, betrokkenheid bij vaststellen jaarkalender, feedback geven op het conceptrooster en verbetering van de procedure rondom toetsorganisatie.

De medewerkster Kwaliteitszorg, programmamanager Kwaliteitsafspraken en de teamleiders sluiten met regelmaat aan bij de studentenraad om onderwijsbeoordelingen en lopende verbeterprocessen te bespreken. Waar nodig wordt de directie uitgenodigd om ontwikkelingen toe te lichten en ideeën uit te wisselen.

9. Kwaliteitsborging

9.1 Taken en verantwoordelijkheden in het kader van de kwaliteitscyclus

<i>College van Bestuur</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Opstellen van Strategisch plan, vaststellen OER - monitoring Kwaliteitsafspraken i.s.m. directie en programmamanager
<i>Directie</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Opstellen Opleidingsplan, beleidsplannen en Jaarplan - Bespreken teamplannen en resultaten evaluaties met teamleiders - Initiëren ontwikkel- en verbetertrajecten en controle op uitvoering in samenspraak met teamleiders - Monitoring kwaliteitsafspraken i.s.m. CvB en programmamanager
<i>Programmamanager Kwaliteitsafspraken</i>	Borging kwaliteit Plan Kwaliteitsafspraken volgens uitgangspunten monitoring uit het plan
<i>Projectleiders projecten Kwaliteitsafspraken</i>	Leiding geven aan uitvoering projecten volgens uitgangspunten monitoring
<i>Medewerkster Kwaliteitsborging i.s.m. MT/ teamleiders</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Eerstverantwoordelijke voor uitvoering kwaliteitszorg bij de opleiding. - Opstellen evaluatiekalender per studiejaar - Bespreking van aangeleverde rapportages, evaluatieresultaten met opleiders/ teams, voorstellen doen voor verbetermaatregelen. - Organisatie van onderwijs- en TMO-evaluaties/enquêtes via Parantion - Informatie aanleveren voor Studentenraad-bijeenkomsten en verwerking opbrengst gesprekken - Analyses van evaluatiegegevens, ook in relatie tot gegevens over studieresultaten. - Analyses van externe evaluaties (NSE, MTO). - Aanbevelingen voor moduleleiders, teamleiders, MT. - Leveren van inhoudelijke bijdragen aan voorbereiding op opleidingsaccreditatie
<i>Directeur Thomas More Academie (samen professionaliseren)</i>	- Zie hoofdstuk 6. Samen Opleiden, samen onderzoeken, samen professionaliseren
<i>Teamleider TMO i.s.m. stagebureau</i>	- Borging kwaliteit Samen opleiden volgens TMO- Opleidingsplan en met gebruikmaking van het TMO Kwaliteitskader voor opleidingsscholen
<i>Examencommissie</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Houdt toezicht op het afstudeerniveau en de naleving van het OER. - Behandelen van klachten van studenten en het verlenen van vrijstellingen. - Borgen van de kwaliteit van toetsing in lijn met het toetsbeleid van de instelling: ze stelt zich op de hoogte van de uitvoering, logistiek en organisatie van de toetsing door gesprekken met de toetscommissie en heeft de toetscommissie gemandateerd om de kwaliteit van de toetsen te borgen. - Aanwijzen examinatoren.
<i>Toetscommissie</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Verantwoordelijk voor het up-to-date houden en de goede uitvoering van de Toetshandleiding voor examinatoren, in lijn met het toetsbeleid van de opleiding. - Beoordeling of de toetsen voldoen aan de gestelde criteria met betrekking tot vorm en inhoud. - Beoordeling of conform de onderwijs- en examenregeling wordt getoetst. - Signalering van en rapporteren over zwakke elementen binnen de gecontroleerde toetsen aan examencommissie en management. - Initiëren van verbeterprocessen op basis van evaluatiegegevens van studenten en docenten op gebied van toetsing.

- Signaleren van (externe) ontwikkelingen op het gebied van toetsen die kunnen bijdragen tot een verbetering van toetsing en examinering binnen de opleiding.

<i>Teamleiders</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Initiëren onderwijsontwikkeling met gebruikmaking van (data uit) evaluaties zoals beschreven in teamplan - Bewaking van de samenhang tussen de verschillende opleidingsfasen en routes - Leveren input voor evaluatiekalender - Gesprekken met opleiders en studenten en stimuleren bijdragen aan evaluaties.
<i>Vakgroepcoördinatoren</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Verantwoordelijk voor het ontwerpen, periodiek evalueren en zo nodig bijstellen van de vakdidactische concepten. - Initiëren van verbeteracties op basis van resultaten uit onderwijsevaluaties
<i>Stuurgroep Thomas More Opleidingsschool</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Signaleren actuele landelijke ontwikkelingen in het werkveld en adviseren over consequenties voor het Thomas More Opleidingsschool-curriculum
<i>MR/ Opleidingscommissie</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Bewaken processen van besluitvorming rond onderwijsontwikkeling en verbetering werkprocessen volgens de principes van professionele cultuur - Gesprekspartner voor studenten en medewerkers - Instemmen evaluatiekalender - Feedback geven naar aanleiding van evaluaties
<i>Moduleleiders</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Bespreken van evaluatieresultaten met opleiders die module uitvoeren. - Doen van verbetervoorstellen
<i>PRO-begeleiders</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Signaleren feedback van studenten - Uitzetten van enquêtes, stimuleren van bijdragen aan evaluaties door studenten.
<i>Pabo-opleiders</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Onderwijsontwikkeling en afstemming in diverse teams met gebruikmaking van data uit evaluaties
<i>Studenten en alumni</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback geven middels onderwijsevaluaties, in de studentenraad, in gesprek met medewerkers TMH en medestudenten. - Kennisnemen van evaluatieresultaten.\ - Bespreken van evaluatieresultaten in studentenraad en tijdens periode overleggen en doen van verbetervoorstellen.

Tabel 1. Taken en verantwoordelijkheden Kwaliteitscyclus

9.2 Doelgroepen kwaliteitscyclus

De kwaliteitscyclus van TMH richt zich op de studenten, werkveld (opleidings- en stagescholen) en afgestudeerden, de medewerkers van de opleiding en benchmarking met andere pabo's uit het hoger onderwijs. Jaarlijks wordt daartoe een evaluatiekalender vastgesteld.

Doelgroep	Instrument	Eigenaar	Planning
<i>Studenten</i>	Online onderwijsevaluaties	TMH	2 x per jaar
	Online stage-evaluaties	TMH	1 x per jaar
	Studentenraad	TMH	Min. 6 x per jaar + op thema
	Nationale Studenten Enquête (NSE)	Landelijk	Jaarlijks ³
<i>Pabo-opleiders/ Medewerkers SO</i>	Medewerkers	TMH	1x per twee jaar
	Tevredenheidsonderzoek (MTO)	TMH	
	Gesprekscyclus pabo-opleiders	TMH	Jaargesprek, ontwikkelgesprek

³ M.u.v. 2019 wegens landelijke ontwikkelingen

	Gesprekscyclus SO	TMH	2x per jaar
<i>Samen Opleiden/ alumni</i>	Evaluatie pabo-opleiders	TMO	1x per jaar
	Werkveldtevredenheidsonderzoek (WTO)	TMO	1x per twee jaar
	TMO Kwaliteitskader voor opleidingsscholen	TMO	Voortdurend
<i>Examen commissie</i>	Evaluatie Examencommissie	TMH	Jaarlijks
<i>Decanaat</i>	Jaarverslag Decanaat	TMH	Jaarlijks
<i>Instelling/ opleidingen</i>	Uitgebreide opleidingsaccreditatie	NVAO	1x per 5 jaar, passend bij cluster
	Mid-term audit Toetsing & eindniveau	TMH & Radiantpartners	1x per 5 jaar
	Peerreviews Kennisbases	10voordeleraar	Jaarlijks
	Visitatie op basis van Branche Protocol	Vereniging Hogescholen	1x per 4 jaar
	Kwaliteitszorg Onderzoek		
	Collegiale visitatie VKLO	VKLO	In overleg met katholieke pabo's
	Evaluatieverslag leergang BO/ Post-hbo	CPION	Jaarlijks
	Accreditatie Dalton en Montessori nascholing	NDV/ NMV	1x per 4 jaar

Tabel 2. Doelgroepen kwaliteitscyclus

9.3 Examencommissie en toetscommissie

De werkwijze van de examencommissie is beschreven in het Reglement Examencommissie TMH en is in 2019 in grote lijnen ongewijzigd gebleven.

Beslisprotocol bij complexe verzoeken

Sinds 2019 maakt de examencommissie (die gedeeltelijk uit externe deskundigen bestaat) bij complexe verzoeken gebruik van een beslisprotocol (besliskompas) waarin staat vastgelegd welke aspecten bij de bespreking van studentverzoeken aan de orde zouden moeten komen. Het besliskompas moet ervoor zorgen dat alle aspecten worden belicht alvorens er een besluit wordt genomen.

Aanscherpen borgingsagenda

In september 2019 heeft de examencommissie besloten om de borgingsagenda wederom aan te scherpen (net zoals in 2017 en 2018 het geval was). De borgingsagenda vormt de basis van de jaarplanning van de examencommissie en is een aanvulling op de borgingskalender van de toetscommissie (= jaarlijks vastgesteld toetsplan waarin periodieke kwaliteitscontrole van de toetsen is vastgelegd). T.a.v. borging eindkwaliteit heeft de examencommissie de volgende zaken aangescherpt:

- In het door de examencommissie opgestelde jaarplan 2019-2020 staat informatie delen en transparant opereren centraal. Dit hebben we ook doorgevoerd in de borgingsagenda. Zo zijn er meer gesprekken ingepland met verschillende personen binnen de organisatie, namelijk: directeur TMH (2x per jaar), de teamleiders (2x per jaar), manager/medewerker kwaliteitszorg (2x per jaar), teamleider samen opleiden (2x per jaar), hoofd toetsbureau (2x per jaar), leiding leiderschapsacademie (2x per jaar), CvB (1x per jaar).
- De examencommissie heeft vanaf september 2019 meer controle uitgeoefend op de kwaliteit van de eindwerken. Er zijn meer einddossiers (waarin praktijkdeel, dossierdeel en gespreksdeel) bekeken, maar ook PGO's (praktijk gerichte onderzoeken) en er zijn verschillende eindgesprekken bijgewoond. De bevindingen van deze onderzoeken zijn teruggekoppeld aan de betreffende personen zodat er vervolgacties op gemaakt kunnen worden. De bevindingen zijn tevens in een rapport uiteengezet.

Nieuwe opleidingsvarianten / zij-instromers

In 2019 zijn er nieuwe opleidingsvarianten ontstaan. Daarnaast is het aantal zij-instroomkandidaten flink gegroeid. De examencommissie is betrokken om ook bij deze opleidingen het eindniveau te borgen. Dit gebeurde in 2019 door intensief contact te houden met de verantwoordelijken voor deze trajecten.

Fraudebeleid opstellen

In 2019 is er een fraudeprotocol en een fraudeflyer opgesteld. Tevens zijn er landelijke afspraken gemaakt over de begripsbepaling van fraude. Deze zijn in 2019 opgenomen in de OER.

Rol van de toetscommissie

Na het vertrek van de voorzitter van de toetscommissie per 1 september 2019 zijn de examencommissie en toetscommissie met elkaar in gesprek over de invulling en de rol van de toetscommissie. De rol van de toetscommissie is ook iets gewijzigd n.a.v. het nieuwe beoordelingskader accreditatie hoger onderwijs door de NVAO (en de daarbinnen opgenomen standaarden over toetsing).

Cijfers BSA 2019

In totaal heeft de examencommissie tegen 22 studenten een negatief bindend studieadvies uitgesproken. Ter vergelijking: In het studiejaar 2018 heeft de examencommissie uiteindelijk 49 maal een negatief bindend studieadvies afgegeven en in het studiejaar 2017 heeft de examencommissie in totaal 17 maal een negatief bindend studieadvies afgegeven. Het verschil in aantal negatieve adviezen van dit jaar in vergelijking met vorig jaar komt doordat de examencommissie alvast rekening heeft gehouden met de nieuwe BSA-eis van 50EC (i.p.v. 52 EC zoals voorheen). Tevens is de taaltoets niet meer als BSA-eis meegenomen omdat dat in de nieuwe OER (2019-2020) zo is opgenomen. Dit studiejaar hebben 15 studenten uitstel gekregen van studieadvies op basis van zowel bijzondere omstandigheden na positief advies van de pro-begeleider.

9.4 Onderwijs Examen Reglement (OER)

De tekst van de OER over de regelgeving rond de digitale toetsing van de landelijke kennisbases, waaraan pabo's zich landelijk hebben gecommitteerd, is opgenomen als apart hoofdstuk in de OER. De norm voor het Bindend Studieadvies is voor 2018-2019 vastgesteld op 52 EC en voor 2019-2020 op 50 EC, mede op grond van de landelijke discussie die is ontstaan over studiestress bij studenten. Het aanleveren door studenten van een Verklaring Omtrent Gedrag is vereist bij inschrijving aan de hogeschool, mede op verzoek van de convenantpartners Samen Opleiden. Het Onderwijsprogramma is als bijlage bij de OER opgenomen in de, voor studenten herkenbare vorm van het Student Informatie Systeem Alluris. In de OER staat ook verantwoord hoe wij komen tot onze eindtermen. Het nieuwe begrippenkader van de **herijkte bekwaamheidseisen** is verwerkt in de verantwoording.

9.5 Klachtafhandeling en beroepzaken

In totaal heeft de examencommissie 12 klachten ontvangen die betrekking hadden op de volgende zaken: toetsomstandigheden (geluidsoverlast, technische problemen), overschreden nakijktermijn, geen toiletbezoek toegestaan tijdens LKT. Deze klachten zijn behandeld als ‘melding onregelmatigheid bij toetsing’. Na iedere melding volgde er een onderzoek en kreeg de student een bericht over de rechtmatigheid van de melding en al dan niet mogelijke vervolgacties. Klachten m.b.t. toetsorganisatie zijn tevens doorgestuurd naar de adjunct-directeur Service Organisatie, eventueel betrokken examinatoren en aan het toetsbureau. Ter vergelijking: in studiejaar 2018-2019 ontving de commissie 13 klachten. In het studiejaar 2019 heeft één student een beroepschrift aangetekend tegen een besluit van de examencommissie. Er is hier tot een schikking gekomen.

9.6 Benchmarking

Thomas More Hogeschool is goed aangesloten op stedelijke, landelijke en internationale platforms voor onderwijs. Hiertoe zijn opleiders en het management van de opleiding aangesloten bij uiteenlopende netwerken. Benchmarking vindt plaats door:

- Deelname aan landelijke evaluaties zoals de Nationale Studenten Enquête;
- Participatie in de Vereniging Hogescholen (VH), de Bestuurscommissie Onderwijs en Onderzoek van de VH en het LOBO (landelijk overleg directies pabo).
- Participatie in Radiant, coöperatief verband van monosectorale pabo's/kleine hogescholen (de Kempel, Ipabo, KPZ, Marnix, Iselinge, Viaa, CHE, Driestar)
- TMH participeert in collegiale visitaties door pabo's die zijn aangesloten bij de VKLO (Vereniging Katholieke Lerarenopleidingen). De directeur TMH is lid van het bestuur van de VKLO (tot mei 2019).
- Participatie Landelijk netwerk Zij-instroom
- TMH participeert in Rotterdamse overlegorganen, waaronder de Sectorkamer Hoger Onderwijs, het project Samen werken aan betere aansluiting Vo-Hbo, de Regiegroep Meer Rotterdams Talent naar de pabo, de Onderwijstafel van het programma Op Zuid, aansluiting bij de Kenniswerkplaats Rotterdams Talent.

9.7 Overige thema's kwaliteitsborging 2019

Bestuursgesprek Inspectie HO

Bestuursgesprekken van de Inspectie met hoger onderwijsinstellingen vinden 1 keer in de 6 jaar plaats met als doel periodiek elkaars beelden uit te wisselen van ontwikkelingen bij instellingen en bij de inspectie, gedachtenuitwisseling in een rustige context, anders ziet de inspectie HO-instellingen enkel als er sprake is van een incident. Hierdoor is het tevens makkelijker contact te maken in het geval er sprake is van een incident. Interessante onderwerpen die de instelling aandraagt, kan de inspectie meenemen in bijvoorbeeld stelselonderzoeken.

Het bestuursgesprek in 2019 is positief verlopen. We hebben in het gesprek een aantal vraagstukken kunnen bespreken op het gebied van zij-instroom en flexibilisering van opleidingstrajecten. Het rendement van TMH is met 70% goed, bovengemiddeld voor hbo-opleidingen. Ook op andere gebieden riep de benchmark met andere hbo-opleidingen geen vragen op of opmerkelijke beelden op.

Studenttevredenheid

In 2018 waren de studenten kritischer dan voorheen over het rooster en de verdeling van studielast, over de informatievoorziening via de portal en over studiefaciliteiten (Nationale Studenten Enquête NSE 2018). Studenten waren wel positief over de onderwijskwaliteit (over inhoud, docenten, begeleiding, voorbereiding beroepspraktijk), maar de ‘last’ van zaken die op organisatorisch en facilitair gebied niet goed liepen was nadrukkelijk aanwezig.

We voerden gesprekken met de studentenraad en de studentgeleding van de medezeggenschapsraad en ook opleiders en teamleiders spraken met verschillende groepen studenten en kregen zo nog preciezer in beeld wat er te verbeteren viel. Een serie kortetermijn verbeteracties is in gang gezet en worden gemonitord met de reguliere interne kwaliteitszorginstrumenten. Daarnaast hebben we het thema Passende Onderwijsfaciliteiten ook met grote prioriteit opgenomen in het Plan Kwaliteitsafspraken dat TMH in nauwe samenwerking met studenten heeft opgesteld (zie hoofdstuk Kwaliteitsafspraken).

Doordat de NSE in 2019 niet is afgenomen hebben we nog geen benchmark in hoeverre de studenttevredenheid zoals gemeten in de NSE, is verbeterd.

Resultaten Landelijke Kennisbasestoetsen voor de lerarenopleiding basisonderwijs

Opnieuw hebben de studenten van Thomas More Hogeschool goed gepresteerd op de Landelijke Kennisbases Toetsen die de lerarenopleidingen ontwikkelen binnen het programma *10voordeleraar*. De rapportage van de Vereniging Hogescholen van de resultaten van de landelijke kennistoetsen geeft een beeld van hoe TMH het doet in vergelijking met de 36 andere hogescholen en de factoren die hiermee samenhangen. Voor in 2018-2019 stond TMH met de resultaten voor Rekenen/wiskunde in de top-4 en met de resultaten voor Taal in de top-8.

Vorbereiding accreditatie 2021 en audit toetsing en eindniveau

De volgende opleidingsaccreditatie van Thomas More Hogeschool vindt plaats in september 2021. De Radianthogescholen vormen daarbij een cluster, wat inhoudt dat we samen het voorbereidingstraject plannen, een Visiterende en Beoordelende Instantie (VBI) kiezen en namen aandragen voor de samenstelling van het panel en de voorzitter die zo mogelijk bij alle hogescholen dezelfde zal zijn. De managementgroep van Radiant is in 2019 gestart met de voorbereidingen. Onderling organiseren de Radianthogescholen een tussentijdse audit. Deze audit is bedoeld om van te leren en goed in beeld te krijgen wat nog gedaan moet worden ter voorbereiding van de accreditatie in 2021.

Thomas More Hogeschool had deze audit rond toetsing en eindniveau op 10 februari 2020.

In het najaar van 2019 zijn de benodigde documenten verzameld. Marjolein Oud, voorzitter van de examencommissie en Mariska Krijgsman, teamleider en projectleider van het project Toetsprogramma/formatief handelen, hebben voorafgaand aan onze audit opgetreden als panellid bij twee Radiantpartners, om daar weer van te leren.

In februari 2020 hebben we ook samen in kaart gebracht welke documenten en processen allemaal op orde moeten worden gebracht voorafgaand aan het opstellen van een zelfevaluatie voor de accreditatie.

Opzetten documentbeheer kwaliteitsbeleid

In het kader van het voorbereidingstraject accreditatie is in 2019 een extra investering gedaan om de documentenstructuur kwaliteitsbeleid verder in te richten en een analyse te maken van waar de samenhang in beleid, evaluaties en verbeteracties nog versterkt kan worden (alignment). In 2020 zal de visie op kwaliteitscultuur in de organisatie die ten grondslag ligt aan ons kwaliteitsbeleid opnieuw worden beschreven.

10. TMH Kwaliteitsafspraken

Op 9 april 2018 heeft de minister van OCW in het Sectorakkoord hoger beroepsonderwijs 2018 afspraken gemaakt met de Vereniging Hogescholen. Onderdeel van deze afspraken was dat alle hogescholen kwaliteitsafspraken formuleren, om de kwaliteit van het onderwijs verder te verbeteren. Hiervoor heeft de minister middelen beschikbaar gesteld, die zijn vrijgekomen door de invoering van het leenstelsel. De kaders voor de inzet van deze middelen zijn beschreven in het Sectorakkoord. In het Sectorakkoord zijn zes thema's genoemd waarop de middelen van het studievoorschot moeten worden ingezet.

Het afgelopen jaar hebben we intensief met alle betrokkenen in onze onderwijsgemeenschap gesproken over onze ambities en kwaliteitsverbetering. De opbrengst van deze gesprekken is input geweest voor ons strategisch plan 2019-2024 en heeft concreter vorm gekregen in het plan Kwaliteitsafspraken 2019-2024. Gezamenlijk hebben we, passend bij de strategische koers van de organisatie, de keuze gemaakt om de middelen in te zetten voor drie thema's. Binnen elk thema zijn drie projecten geformuleerd.

kwaliteitsafspraken	
Thema	project
3. Studiesucces	3.1 Optimaal en voorspelbaar rooster
	3.2 Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling
	3.3 Online psychische ondersteuning voor studenten
5. Passende en goede onderwijsfaciliteiten	5.1 Studie/werkplekken voor studenten
	5.2 Innovatielab
	5.3 Digitale leeromgeving
6. Professionalisering van docenten	6.1 Traject <i>Pedagogische gesprekken</i>
	6.2 Traject <i>Onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve feedback</i>
	6.3 Traject <i>Speelplaats/Leerplein ICT</i>

De medezeggenschapsraad heeft met het plan Kwaliteitsafspraken 2019-2024 ingestemd op 2 september 2019 en de Raad van Toezicht heeft op 6 september 2019 zijn goedkeuring gegeven voor dit plan. Het plan is uiteindelijk op 10 september 2019 vastgesteld door het College van Bestuur.

Op 6 november 2019 heeft de visitatie door de NVAO plaatsgevonden met een positief eindoordeel als resultaat. Het NVAO-panel heeft geconstateerd dat er sprake is van een goed onderbouwde motivatie voor de keuze en financiering van de gekozen thema's en dat de gemaakte keuze binnen onze organisatie wordt onderschreven en nauw aansluit bij onze onderwijsvisie. Ook heeft het panel geconstateerd dat bij de totstandkoming van de Kwaliteitsafspraken er intensief contact is geweest met zowel studenten, docenten als ook met externen en het werkveld. Het panel heeft waargenomen dat we concrete beleidsacties en beleidsprocessen hebben ingericht om de voortgang van projecten uit te voeren en te monitoren. Wel constateerde het panel dat binnen de informele cultuur van onze organisatie, informatie niet altijd wordt gedocumenteerd. Om afspraken navolgbaar en traceerbaar te maken adviseerde het panel om afspraken die tijdens zowel de formele als de informele overleggen worden gemaakt, goed vast te leggen. In 2020 e.v. bewaakt de programmamanager het systematisch schriftelijk vastleggen van doelen, resultaten en afspraken.

Studiesucces

Door de veelzijdige onderwijsomgeving van onze hogeschool, met veel contacturen en een veelvoud aan mogelijke studieroutes waar studenten uit kunnen kiezen, ervaren studenten regelmatig een onevenwichtige verdeling van het aantal contacturen en de hoeveelheid studielast gedurende het

schooljaar. Het verbeteren van de roosters zal naar verwachting bij zowel studenten als docenten de motivatie verhogen en de studie- en werkdruk verlagen. Aanpassingen aan het toetsprogramma moeten ervoor zorgen dat studenten meer inzicht krijgen in de ontwikkellijnen en de eisen die gesteld worden aan hun eindniveau. Daarnaast zetten we in op het reduceren van uitval bij studenten door hen te helpen bij het vroegtijdig herkennen, aanpakken en opnieuw voorkomen van uiteenlopende persoonlijke omstandigheden zoals depressie, slaapproblemen of burn-out klachten.

Project 3.1: Optimaal en voorspelbaar rooster	
Korte omschrijving	Het bieden van een veelzijdige onderwijsomgeving met een intensieve pendel tussen theorie en praktijk en een variëteit aan routes maakt roostering een complexe zaak. Studenten hebben nog te vaak hele lange dagen en dan weer slechts twee uurtjes midden op de dag. Roosterwijzigingen maken het lastig om het eigen werk te plannen. Ook de spreiding van studielast over de onderwijsweken is daarbij een aandachtspunt. Studenten én opleiders merken dat dit alles invloed heeft op hun motivatie en ervaren werkdruk/ studiedruk.
Beoogd effect	Rooster vergroot studeerbaarheid en faciliteert het maken van weloverwogen keuzes door studenten. Aanwezigheid op momenten die ertoe doen heeft positief effect op studiesucces.
Resultaten 2019	<p><u>Nulmeting</u></p> <p>Het studierooster is in de Nationale Studenten Enquête van 2018 gewaardeerd met gemiddeld een 2,7 (5-puntsschaal). Op de onderdelen gerelateerd aan het studierooster is de volgende score behaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Het tijdig bekendmaken van het studierooster 2,5. - Het tijdig bekendmaken van wijzigingen in het studierooster 2,45. - Het aantal in het studieprogramma geroosterde onderwijsuren 3,18. - 42% van de voltijdstudenten wil een vast lesritme per semester. - 45% van de voltijdstudenten vindt 6 contacturen per dag acceptabel. 32% vindt 7 of 8 uren ook acceptabel. <p>In 2019 heeft de NSE niet plaatsgevonden maar is onder studenten geïnventariseerd wat zij in het kader van het rooster belangrijk vinden. Hieruit kwam het volgende naar voren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Studenten willen dat het rooster uiterlijk 3 á 4 weken voor de start van het semester bekend is. - 39% van de voltijdstudenten wil een vast weekritme qua les en stage verdeling. <p>Onder leiding van een adviseur hebben we de belangrijkste knelpunten inzichtelijk gemaakt en verbeteracties benoemd. Daarbij zijn de uitkomsten van het onderzoek onder studenten meegenomen. Om meer grip te krijgen op het roosterproces zijn in 2019 kaders opgesteld met daarin opgenomen de ontwerpprincipes en roosterprioriteiten. Hiermee is voor het eerst gewerkt bij het roosteren van het eerste semester van het collegejaar 2019-2020. Dit kader en het proces zijn geëvalueerd in het managementteam.</p> <p>In het collegejaar 2019-2020 is ook voor het eerst gewerkt met een macrorooster. In dit rooster is per leerjaar een vast ritme opgenomen van zelfstudie, contacttijd en stage.</p>

	Tot slot is de studentenraad, met ingang van het collegejaar 2019-2020, in de gelegenheid gesteld feedback te geven op het conceptrooster en is deze feedback zoveel mogelijk verwerkt.
--	---

Project 3.2: Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling	
Korte omschrijving	Met aanpassingen in het toetsprogramma willen we een tweede belangrijke impuls geven voor verbeteringen van het studiesucces. Toetsing is namelijk het meest krachtige instrument in het sturen van studiegedrag en –prestaties. (Avans Hogeschool, 2015). Studenten moeten meer zicht krijgen op waar ze staan in hun professionele ontwikkeling en hoe ze zich, gebruikmakend van de veelzijdige mogelijkheden in de onderwijsomgeving, verder kunnen ontwikkelen tot eigenzinnige startbekwame onderwijsprofessionals. Studenten geven in gesprekken en vragenlijsten aan dat ze eerder in de opleiding willen leren werken met feedback. Studenten geven ook aan dat de leerteams effectiever worden naarmate er meer concrete opdrachten zijn waar in de leerteams aan gewerkt kunnen worden. We werken aan een toetsprogramma waarbij meer gebruik gemaakt wordt van formatieve (peer)feedback en andere toetsvormen waarbij de feedbackcultuur in onze onderwijsgemeenschap versterkt wordt. Studenten worden zo actief betrokken bij het toetsproces en krijgen nog beter inzicht in het te bereiken eindniveau.
Beoogd effect	Toetsing ondersteunt studenten om zelf sturing te geven aan hun ontwikkeling als eigenzinnige en wereldwijze professional (in plaats van het behalen van studiepunten als doel op zich).
Resultaten 2019	Bijgesteld eindassessment, bijgesteld Hoofd fase-assessment Traject assessment for learning gestart, eerste projectplannen van deelnemende docenten worden opgeleverd. Feedback is opgenomen als vast onderdeel van het curriculum van de tweejarige deeltijd en het derde jaar van de voltijd.

Project 3.3: Online psychische ondersteuning voor studenten	
Korte omschrijving	In toenemende mate is de belasting van studenten door persoonlijke omstandigheden een reden voor uitval. Decanen en begeleiders professionele ontwikkeling kunnen een verwijzingsfunctie vervullen, maar meer ondersteuning voor studenten is gewenst. We starten een pilot om studenten middels online modules (Mirro) te helpen bij het herkennen, aanpakken en het later opnieuw voorkomen van diverse psychische klachten. De modules bestaan uit psycho-educatie, oefeningen, ervaringsverhalen, tests en tips. Er zijn in totaal 18 verschillende thema's, waaronder piekeren, mantelzorg, geldzorgen, depressie, slaapproblemen en burn-out klachten. Een online, anonieme aanpak kan de eerste stap zijn naar persoonlijke begeleiding. De modules kunnen geïntegreerd worden in de portal. Studenten kunnen zo direct en onbepaald gebruik maken van de modules.
Beoogd effect	Door meer differentiatie in ondersteuningsmogelijkheden worden meer studenten bereikt die mogelijke zouden kunnen uitvallen door persoonlijke omstandigheden.
Resultaten 2019	Op de studentenportal is een link opgenomen naar de website waarop de online modules zijn te vinden. Voor de zichtbaarheid is hierbij het

	<p>logo van de leverancier Mirro opgenomen. Alle studenten hebben via een e-mailbericht een code ontvangen waarmee zij toegang hebben tot de modules. Daarnaast is een mail verstuurd naar alle medewerkers met informatie over de online modules zodat zij het, indien nodig, onder de aandacht van de studenten kunnen brengen of er zelf gebruik van kunnen maken. De decanen hebben een gesprek gehad met de studentenraad om het gebruik van Mirro toe te lichten. De studentenraad heeft Mirro positief ontvangen en zal zich ook inzetten om Mirro actief onder de aandacht te brengen van studenten. Gegeven de huidige (Corona)omstandigheden is er voor gekozen de postercampagne en de enquête onder studenten uit te stellen. In juni 2020 volgt de eerste rapportage over het gebruik van Mirro onder onze studenten.</p>
--	--

Passende en goede onderwijsfaciliteiten

Het grootste deel van de financiële middelen m.b.t. de kwaliteitsafspraken wordt gebruikt voor het thema 'passende en goede onderwijsfaciliteiten'. Dit thema sluit nauw aan op het speerpunt, zoals opgenomen in het strategisch plan 2019-2024, om het gebouw van de TMH tot bruisend ontmoetingscentrum te transformeren. De keuze hiervoor komt voort uit studentevaluaties en verschillende gesprekken met studenten waaruit bleek dat zij behoefte hebben aan betere faciliteiten. Het gebouw en de digitale infrastructuur zijn al geruime tijd aan renovatie toe, maar de middelen waren na de verzelfstandiging in 2014 ontoereikend. Om betere onderwijsfaciliteiten te bewerkstelligen wordt gewerkt aan het creëren van betere en meer studie- en werkplekken, het ontwikkelen van een 'Innovatielab' en het verbeteren van de digitale leeromgeving.

Project 5.1: studie/werkplekken voor studenten	
Korte omschrijving	De verbouwing van het pand beoogt het bieden van ruim voldoende capaciteit voor de geprognosticeerde studentenaantallen en de toegenomen activiteiten inzake de nascholing door de Thomas More Academie. Verbetering van de klimaatbeheersing is één van de aspecten die bij de verbouwing wordt meegenomen. Daarnaast moeten werkplekken in het hele pand gefaciliteerd worden met voldoende stopcontacten, voor iedereen die deel uitmaakt van de onderwijsgemeenschap. Om stille werkplekken te creëren zal tevens het huidige toetslokaal (met vaste PC's) worden omgebouwd tot prettige en rustige werkplek voor alle gebruikers van het gebouw, met daarbij ook de voorzieningen van de huidige Onderwijswerkplaats. Daarbij moet nader verkend worden in hoeverre behoefte is aan een café/ restaurantvoorziening, zeker nu het aantal deeltijders/ zij-instromers toeneemt.
Beoogd effect	Geschikte en beschikbare studie-/werkplekken hebben positief effect op aanwezigheid van studenten op de opleiding, zeker ook voor studenten die thuis geen geschikte studieplek hebben, en dragen bij aan samenwerking bij uitvoeren van projecten en ontmoeting.
Resultaten 2019	<p><u>Nulmeting:</u> De totale studiefaciliteiten zijn in de Nationale Studenten Enquête van 2018 gewaardeerd met gemiddeld een 2,95 (5-puntsschaal). Op de onderdelen gerelateerd aan de werkplekken is de volgende score behaald:</p> <ul style="list-style-type: none"> - geschiktheid van werkplekken 2,66

	<p>beschikbaarheid van werkplekken 2,55. Halverwege 2019 is gestart met de grootschalige verbouwing van het pand waarbij een nieuwe aula in het hart van het gebouw wordt gerealiseerd, een nieuwe ‘huiskamer’ met voorzieningen voor catering, en een extra gebouwdeel met studentenwerkplekken. Daaraan voorafgaand zijn al verschillende maatregelen genomen om de klimaatbeheersing te verbeteren waaronder het plaatsen van Airsocks en nieuwe beglazing. Op verschillende studentenwerkplekken zijn extra stopcontacten geplaatst. Tevens zijn in alle lokalen nieuwe digitale borden geplaatst.</p>
--	--

Project 5.2: Innovatielab	
Korte omschrijving	<p>Mede in het kader van Rotterdam ICT Campus, wordt een zich continu vernieuwend Innovatielab toegevoegd, op een centrale en zichtbare plek in het gebouw, in aanvulling op de functie van de bestaande onderwijswerkplaats. Doel is om studenten en opleiders maar ook directies, leerkrachten en kinderen van basisscholen te inspireren om samen onderwijs te ontwerpen met inzet van technologie. Expertise uit de pabo, de ICT-afdeling, scholen en extern wordt gebundeld om het Innovatielab vorm te geven.</p>
Beoogd effect	<p>Het realiseren van een Innovatielab draagt bij aan het ontsluiten en stimuleren van het gebruik van technologie bij het samen ontwerpen van onderwijs door studenten en medewerkers.</p>
Resultaten 2019	<p>Begin 2019 worden wel innovatieve technieken ingezet bij een klein deel van het onderwijs, maar hier zit onvoldoende structuur en transfer in en het is niet zichtbaar voor anderen. In 2019 is definitief besloten dat bij de verbouwing een onderwijsruimte wordt ingericht waar Onderwijsinnovatie en ICT gezamenlijk vorm krijgen. Deze ruimte komt op een prominente plek in het gebouw om zo bij te dragen aan de TMH als bruisend ontmoetingscentrum.</p> <p>Er is een projectgroep ingesteld met daarin docenten, ICT specialisten en collega's uit het werkveld. De projectgroep heeft, op basis van een inventarisatie van de inzet van de ruimte, een programma van eisen opgesteld. Dit is vertaald naar een aantal concrete technische voorzieningen die tijdens de bouw in 2020 worden gerealiseerd.</p> <p>Onderwijsinhoudelijk heeft een inventarisatie plaatsgevonden op welke wijze het Innovatielab kan worden ingezet binnen het huidige curriculum en welke middelen daarvoor nodig zijn.</p> <p>Onder andere is tijdens de teamtweedaagse bij de start van het nieuwe studiejaar een inventarisatie geweest onder docenten om tot inzicht te komen over de mogelijkheden van het I-lab bij de ontwikkeling van nieuw onderwijs. Het overgrote deel van de docenten zag vooral mogelijkheden tot doorontwikkeling van hun onderwijs m.b.v. inzet van nieuwe technieken. Door docenten uit te dagen om hierover na te denken is een koppeling gemaakt met project 6.3 speelplaats/leerplein ICT.</p> <p>Daarnaast is een pilot gestart waarin studenten vanuit de minors meedenken in de verdere ontwikkeling van het Innovatielab. Op deze manier krijgt het Innovatielab steeds meer een plek binnen het onderwijs en worden studenten actief betrokken. Door de coronacrisis</p>

	<p>is in sneltreinvaart veel ervaring opgedaan met (het ontwerpen van) onlineonderwijs. Hierdoor is nog meer inzicht gekregen wat hiervoor nodig is qua middelen en technische ondersteuning. Deze inzichten worden meegenomen in de verdere vormgeving van het Innovatielab.</p> <p>Als gevolg van de coronacrisis hebben docenten in zeer korte tijd ervaring opgedaan met het online lesgeven. Hierbij is gebruik gemaakt van verschillende ondersteuningstools. Waar mogelijk zijn docenten vanuit ICT en collega's van andere Radiant scholen hierbij ondersteunend. Op dit moment wordt gekeken op welke wijze we professionalisering op het gebied van onlinelesgeven te versterken en de digitale vaardigheden van docenten verder uit te bouwen.</p>
--	---

Project 5.3: digitale leeromgeving	
Korte omschrijving	Het herinrichten van de portal met systemen/ een digitale leeromgeving. Ook moet nog onderzocht worden welke voorzieningen moeten worden getroffen om digitale toetsing op laptops elders in het gebouw voldoende te ondersteunen. De voorzieningen op het gebied van wifi zijn al van goed niveau, maar bieden niet genoeg zekerheid voor digitale toetsing.
Beoogd effect	Informatievoorziening loopt meer via de portal: studenten weten beter de weg op de portal en gebruik van de portal als communicatiekanaal neemt toe. Studenten en opleiders gebruiken de digitale omgeving voor formatieve evaluatie. Digitale toetsing kan in diverse lokalen plaatsvinden en is niet meer gebonden aan een toetslokaal.
Resultaten 2019	<p>De portal heeft in 2019 een update gekregen zowel in technische zin als in functionaliteit. Er is echter behoefte aan meer eenduidigheid in de structuur van de verschillende sites op de portal ter bevordering van de vindbaarheid van actuele informatie. Daarnaast is er behoefte aan meer stabiliteit van het systeem.</p> <p>Met betrekking tot de digitale toetsen heeft een verkenning plaatsgevonden naar de mogelijkheid om te toetsen via laptops. Helaas bleek dit, mede door externe partijen, vooralsnog niet mogelijk. Om toch flexibiliteit in het gebouw te hebben is gekozen voor het (voorlopig) inrichten van een toetslokaal op een externe locatie.</p> <p>Met ingang van de Corona-maatregelen is gebruik gemaakt van Microsoft Teams als belangrijkste platform voor online onderwijs. Hierdoor vond ook veel van de informatievoorziening richting studenten via dit platform plaats. Door de coronacrisis ontstond daarbij de behoefte om studenten via uitgebreide videobeelden te kunnen observeren en beoordelen tijdens hun stages. Dit vraagt om een veilige digitale omgeving voor het opslaan en delen van beeldmateriaal. Omdat de portal hier (nog) niet geschikt voor is, is gekeken naar andere bestaande systemen. Besloten is hiervoor over te gaan tot de aanschaf van IRIS-connect. Dit systeem kan breed in ons onderwijs worden ingezet voor (peer)feedback. Komende periode zal gekeken worden wat de gevolgen zijn van deze ontwikkelingen voor de inrichting en het gebruik van de portal.</p>

Professionalisering van docenten

Tot slot wordt een deel van de middelen ingezet voor het thema professionalisering van docenten. Dit thema sluit nauw aan op de speerpunten: 'het ondersteunen van de structuur kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling' en 'innovatieve onderwijspraktijken' uit het strategisch plan. Onze hogeschool richt zich daarbij op het investeren in het versterken van de competenties van pabo-opleiders in het voeren van pedagogische gesprekken met studenten, het ontwerpen van onderwijs waarin formatieve feedback en het leerproces van studenten centraal staat, en studenten kennis laten maken met onderwijsinnovatie met de inzet van technologie.

Project 6.1: Traject pedagogische gesprekken	
Korte omschrijving	Dit traject is er op gericht de bekwaamheden van pabo-opleiders in het voeren van pedagogische gesprekken met studenten te versterken en daarin voorbeeldig te zijn voor de pedagogische gesprekken van studenten met kinderen in hun stagegroep. In een pedagogisch gesprek onderzoeken de deelnemers concrete ervaringen uit hun onderwijspraktijk: ervaringen waarin de deelnemer geraakt werd, of even niet wist wat te doen, en toch moest reageren. Dialoog over deze pedagogische sleutelmomenten biedt zicht op wat in deze situatie gevraagd wordt van de deelnemer.
Beoogd effect	Verdieping van de pedagogische relatie met studenten. Studenten ervaren pabo-opleiders als voorbeeldig, pabo-opleiders en studenten ervaren dat iedereen ertoe doet en niemand wordt buitengesloten. Pedagogische gespreksvoering draagt daarmee ook bij aan motivatie en studiesucces/tegengaan van uitval.
Resultaten 2019	In aanloop naar het traject zijn pilotgesprekken gevoerd met ca. 50 pabo-opleiders en ca. 160 studenten. Vervolgens hebben in het najaar van 2019 14 docenten uit twee teams deelgenomen aan het professionaliseringstraject pedagogische gesprekken. Via meerdere workshops hebben ook andere onderwijsprofessionals kennis kunnen maken met het pedagogische gesprek. Met de lectorale rede van Hester IJsseling (27 januari 2020) is het conceptueel kader gepubliceerd waarin Het Pedagogisch Gesprek is ingebed. Op dit moment wordt het traject 2019-2020 geëvalueerd. Ondertussen wordt gewerkt aan de voorbereiding van een landelijk symposium in oktober 2020 dat verdere inbedding beoogt van het lectoraat Professionaliseren met hart en ziel in de organisatie. Of en in welke vorm dit doorgang kan vinden is mede afhankelijk van de ontwikkelingen rondom het coronavirus.

Project 6.2: Traject onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve feedback	
Korte omschrijving	We investeren in de professionalisering van pabo-opleiders/docenten om onderwijs te ontwerpen waarin formatieve feedback en het leerproces van studenten centraal staat. In intervisiebijeenkomsten geven pabo-opleiders/docenten elkaar daarbij ook formatieve feedback aan de hand van opgedane ervaringen. We bouwen hiermee voort op reeds ingezette BKE-en SKE-professionaliseringstrajecten.
Beoogd effect	Formatieve feedback ondersteunt studenten om zelf sturing te geven aan hun ontwikkeling als eigenzinnige en wereldwijze professional (in

	plaats van het behalen van studiepunten als doel op zich). Een duurzame feedbackcultuur draagt bij aan motivatie van alle betrokkenen in de onderwijsgemeenschap en verkleint de kans op ongewenste uitval.
Resultaten 2019	Het Traject Assessment for learning, i.s.m. een expert van Hogeschool de Kempel, is gestart met een teambijeenkomst bij de opening van het studiejaar en een serie bijeenkomsten voor 10 opleiders die in de eerste tranche eigen onderwijseenheden herontwerpen vanuit de principes van AFL en nieuwe vormen uitproberen en met elkaar bespreken in intervisiebijeenkomsten. Uit evaluatie onder Voltijd 3-studenten komt naar voren dat ze behoefte hebben aan meer duidelijkheid en concretere opdrachten. De toetsing van het derdejaars voltijd programma is geëvalueerd en wordt bijgesteld voor studiejaar 2020-2021.

Project 6.3: Traject speelplaats/leerplein ICT	
Korte omschrijving	Voorbeeldgedrag van opleiders/docenten wordt ook gevraagd op het gebied van het ontwerpen van onderwijs met inzet van technologie. Parallel aan de ontwikkeling van een Innovatielab, investeren we in de professionalisering van pabo-opleiders/docenten in het traject Speelplaats/Leerplein ICT. In dit traject werken opleiders ontwerpen en beproeven deelnemers onderwijs voor hun eigen praktijk met inzet van technologie. Daarbij leren ze met elkaar en met collega's van andere Radianthogescholen. Aansluitend op dit traject ontwikkelen we een vervolg voor een bredere groep opleiders, gebruikmakend van het Innovatielab dat dan verder is uitgebouwd.
Beoogd effect	Studenten krijgen inspiratie en goede voorbeelden van onderwijsinnovatie met inzet van technologie en hoe ze daar ook in de basisschool mee kunnen werken.
Resultaten 2019	De ontwikkeling op hogescholen en universiteiten ten aanzien van innovatieve technologie en de professionalisering van docenten loopt onvoldoende in de pas met de maatschappelijke ontwikkelingen. Het gevolg is dat studenten onvoldoende in aanraking komen met innovatieve technologie binnen het onderwijs en dat docenten onvoldoende in staat zijn om hierin voorbeeldig gedrag te vertonen. Veel docenten voelen zich hierin handelingsverlegen en reeds ondernomen pogingen tot professionalisering op dit gebied hebben onvoldoende opgeleverd. Op basis van de Versnellingsagenda Onderwijsinnovatie met ICT (Surf, 2018) in samenwerking met VSNU en VHV) heeft Radiant een gezamenlijk plan gepresenteerd om de inhoud van deze versnellingsagenda aan te grijpen om binnen het samenwerkingsverband Innovatie met ICT projectmatig op te pakken. Er zijn op verschillende gebieden projectgroepen geformeerd, samengesteld uit alle deelnemende Radiant partners. Binnen de kerngroep Radiant is ook een onderzoeksgroep geformeerd, die zijdelings onderzoek zal doen naar de effecten van gezamenlijke docentprofessionalisering als ontwikkelingsvorm. Al deze groepen hebben onder leiding van een projectleider doelen gesteld en acties uitgestippeld. TMH neemt deel aan het projectplan

	<p>docentprofessionalisering en kan dit uitstekend koppelen aan projectplan 5.2, implementatie van een I-lab.</p> <p>In de periode maart-juni 2019 is voorlichting gegeven aan de docenten van TMH over het project Leerplein Radiant ICT en is een oproep gedaan aan docenten om zich te melden voor deelname.</p> <p>Eind oktober 2019 is de eerste teamdag Radiant ICT georganiseerd. Alle betrokken hogescholen waren met één of meer docenten aanwezig en er zijn maatjes gevormd en inzicht gegeven in onderzoeksdoelen. Ook zijn inspirerende voorbeelden uit de praktijk gegeven die docenten aan het denken kunnen zetten over hun vakgebied.</p> <p>Als gevolg van de coronacrisis hebben docenten in zeer korte tijd ervaring opgedaan met het online lesgeven. Hierbij is gebruik gemaakt van verschillende ondersteuningstools. Waar mogelijk zijn docenten vanuit ICT en collega's van andere Radiant scholen hierbij ondersteunt. Op dit moment wordt gekeken op welke wijze we professionalisering op het gebied van onlinelesgeven te versterken en de digitale vaardigheden van docenten verder uit te bouwen.</p>
--	--

11. Instroom, doorstroom, uitval

11.1 Instroom voltijd en deeltijd

We startten 2019-2020 met in totaal 683 studenten incl. zij-instromers.

In 2019 startte voor het eerst een deeltijdgroep per 1 maart, toen nog een kleine groep van 8 studenten en een zij-instromer, maar er waren voldoende signalen dat er op termijn meer behoefte was aan een tweede instroommoment voor de deeltijd/zij-instroom naast 1 september

Doel van de werving voor studiejaar 2019-2020 was om 150 eerstejaars voltijd inclusief het driejarig traject en > 50 eerstejaars deeltijd en zij-instroom aan te trekken. Specifieke doelgroepen daarbij: meer Rotterdamse studenten, meer jongens, meer vwo'ers, actief werven voor deeltijd en zij-instroom. De instroom voor de voltijd bleef iets achter. De instroom bij de deeltijd nam toe, mede door de samenwerking met Echt Onderwijs die actief heeft geworven voor een traject met specifieke selectie en begeleiding (zie ook p.27)

De instroom is de afgelopen jaren als volgt geweest:

Cohort	Totaal Voltijd incl. driejarig traject	Deeltijd/ ZIJ-instroom
2019-2020	142	76 studenten + zij-instromers en 12 studenten feb-instroom
2018-2019	148	50 studenten + 19 ZIJ-instromers
2017-2018	169	63 studenten + 12 ZIJ-instromers
2016-2017	171	71
2015-2016	114	67

Tabel 1: Instroom voltijd en deeltijd, bron: Alluris

Instroom voltijd cohort 2019-2020

In studiejaar, peildatum 1 oktober 2019-2020 zijn 142 studenten voor het eerst gestart in de voltijdopleiding, hiervan hebben 129 studenten zich ingeschreven voor de vierjarige voltijdopleiding en 13 voor het driejarig traject (zie tabel 1).

Instroom per vooropleiding

De verdeling per vooropleiding van de studenten die in de voltijd zijn gestart is als volgt

- 65% havist (18/19: 64%; 17/18: 64%)
- 20% mbo'er (18/19: 22%; 17/18: 22%)
- 8% vwo'er (18/19: 8%; 17/18: 10%)
- 19% overig (18/19: 13%; 17/18: 4%)

Het percentage mbo'ers is dus licht gedaald. Studenten zijn inmiddels beter op de hoogte van toelatingseisen en maken ook gebruik van het ondersteuningsaanbod dat regionaal wordt aangeboden. De vwo'ers hoeven deze toetsen overigens niet te maken.

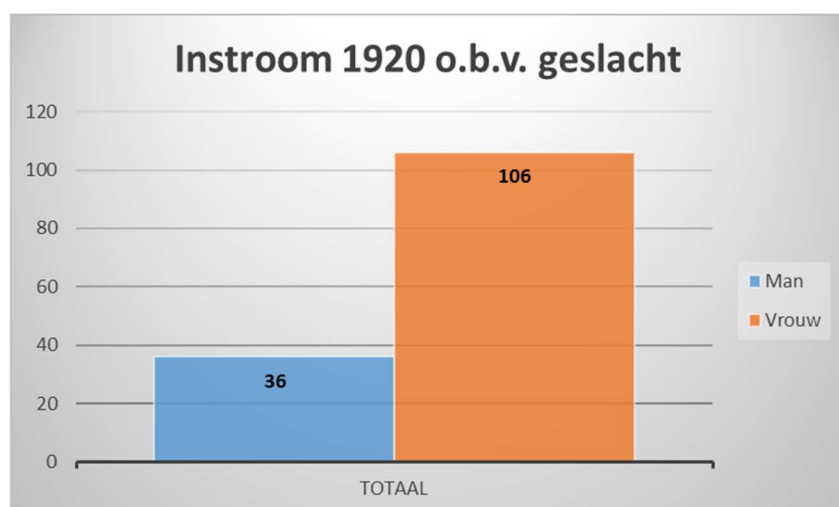
We denken dat een specifieke groep mbo-studenten nog steeds de bijzondere nadere vooropleidingseisen als een te hoge drempel ervaart om aan een pabo-opleiding te beginnen; enerzijds omdat zij moeite hebben de toelatingstoetsen te halen, anderzijds omdat zij zich bij voorbaat door de toetsen laten ontmoedigen en zich daarom niet bij de pabo aanmelden. De 'witte' uitstraling van de pabo kan daarbij ook het effect versterken dat aspirant-studenten zich minder

thuis voelen. Omdat we belang hechten aan doorstroommogelijkheden voor talentvolle mbo'ers, participeren we in het mbo-pabotraject.

Daarbij komt dat door het aanhoudend lerarentekort onderwijsassistenten steeds vaker aan het werk kunnen in de scholen, waar zij voorheen, bij gebrek aan werk voor onderwijsassistenten, zich vaker inschreven voor de pabo. Voor deze doelgroep zijn wij gestart met het aanbod Level UP (zie ook p. 50). In oktober gingen de eerste twee groepen van start met in totaal 40 deelnemers.

Instroom op basis van geslacht

Er zijn 36 mannen gestart aan de voltijd opleiding, het percentage mannen is met 26% hoger dan voorgaand studiejaar en vergelijkbaar met het jaar daarvoor (18/19: 19%, n=27; 17/18: 28%, n=47). Bij de driejarige voltijdopleiding zijn 2 mannen gestart en 11 vrouwen (18/19: 1 van de 15; 17/18: 8 van de 16).



Grafiek 1: Instroom cohort 2019-2020 (zowel 3- als 4-jarige voltijd) o.b.v. geslacht

Uitstroom 2019-2020

Per 1 december zijn er 5 eerstejaarsvoltijdstudenten gestopt met de opleiding. In 2018-2019 waren dit 8 studenten.

Instroom deeltijd cohort 2019-2020

De instroom deeltijd cohort 2019-2020 is gedefinieerd door de studenten, die op peildatum 1 oktober 2019 stonden ingeschreven voor het eerste jaar van de deeltijd met startdatum 1 februari 2019 en 1 september 2019.

In studiejaar 2019-2020 op peildatum 1 oktober, waren 88 studenten ingeschreven in het eerste jaar de deeltijdopleiding. Daarvan zijn 12 studenten in september in de avonddeeltijd ingestroomd, 64 studenten in september in de dagdeeltijd en 12 studenten in februari in de avonddeeltijd.

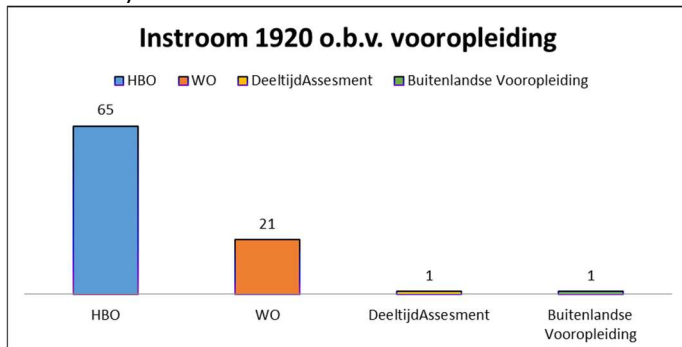
Instroom	HBO			WO			Deeltijd assessment			Buitenlandse vooropleiding			Tot.
	M	V	tot	M	V	tot	M	V	tot	M	V	tot	
Instroom PT1 sept	3	5	8	2	2	4							12
Instroom PDT1 sept	13	37	50	6	6	12	1		1		1	1	64
Instroom PT1F feb	1	6	7	1	4	5							12
Instroom Totaal	17	48	65	9	12	21	1		1		1	1	88

Tabel 1: Instroom deeltijd 2 jarig

Instroom per vooropleiding

De meerderheid van de studenten (74%) van de deeltijdstudenten heeft een Bachelor HBO als vooropleiding.

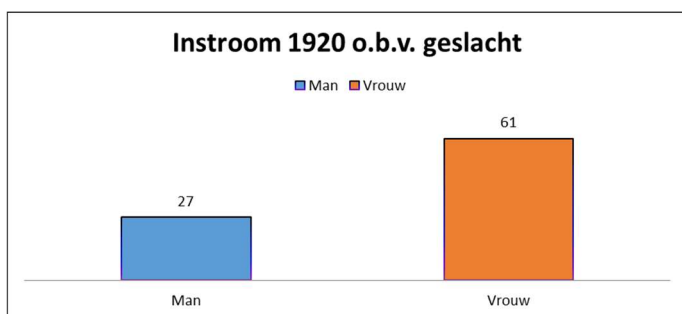
De verdeling per vooropleiding van de studenten die in de deeltijd zijn gestart is als volgt (zie grafiek hieronder):



Grafiek 2: Instroom cohort 2019-2020 o.b.v. vooropleiding

Instroom op basis van geslacht

Er zijn 27 mannen gestart aan de deeltijdopleiding (31%) en 61 vrouwen (69%). Zie grafiek 3 hieronder. Het percentage mannen in de deeltijd is daarmee hoger dan in de voltijd.



Grafiek 3: Instroom cohort 2019-2020 o.b.v. geslacht

11.2 Uitval en doorstroom

Uitval voltijd cohort 2018-2019

In totaal hebben zich 41 studenten uitgeschreven, waarvan 8 mbo'ers, 31 havisten en 2 vwo'ers (uit het driejarig traject). De 41 uitgeschreven studenten betreffen 29 vrouwelijke en 12 mannelijke studenten. Daarmee komt de totale uitval voor het eerste jaar op 28,4% (2017-2018: 33%). Specifiek voor het driejarig traject was de uitval 12,5%.

De verhoudingsgewijs hoge uitval onder havisten is nieuw. Mogelijk zijn mbo'ers na het behalen van de landelijke toelatingstoetsen extra gemotiveerd en, als ze al de vooropleiding Onderwijs Assistent hebben, ook meer ervaren met werken in het basisonderwijs.

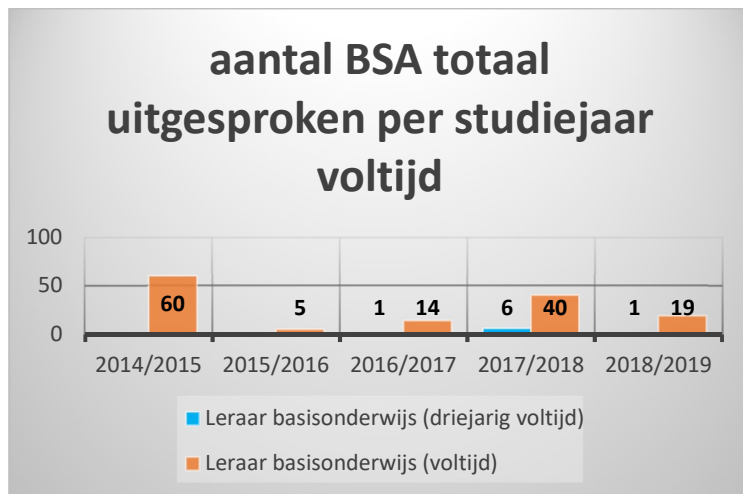
Doorstroom voltijd naar het tweede jaar

Van alle 144 studenten die zijn gestart in 2018-2019 hebben 36 studenten in één jaar hun propedeuse behaald (25%). In 2017-2018 was dit 29%. In totaal 103 studenten zijn doorgestroomd naar het tweede jaar (72%). In 2017-2018 was dit 67%.

Moment van uitval voltijd

Slechts 4 studenten hebben zich per 31 januari laten uitschrijven, daar waar voorgaand studiejaar nog 15 studenten zich hebben uitgeschreven op die datum. In februari 2019 is besloten om de Taaltoets niet langer op te nemen in de voorwaarden BSA, in lijn met de werkwijze van andere

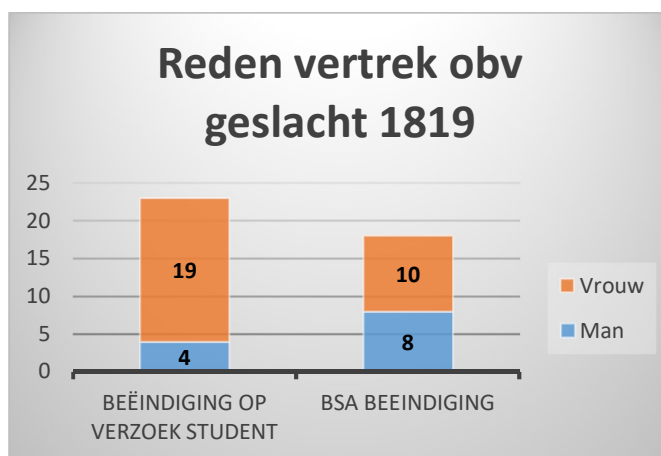
hogescholen in Rotterdam. Voorheen werd deze toets 3x aangeboden in het eerste semester. Studenten wisten daardoor al eind januari of ze nog konden voldoen aan de bsa-eisen. Met het loslaten van de Taaltoets als bsa-eis is daarom ook niet meer aan de hand dat studenten zich voortijdig uitschrijven rond 31 januari (zoals nog wel in 2017-2018)



Grafiek 4: Uitstroom in relatie tot Bindend Studietoetsadvies

N.B. Afwijkingen in aantallen kunnen voorkomen, de oorzaak hiervan ligt veelal in het wisselen van cohort wanneer studenten opnieuw starten.

Uitstroom voltijd in relatie tot geslacht



Grafiek 5: reden vertrek op basis van geslacht 2018/2019

Van de 12 mannen die zijn uitgevallen, hebben er 8 een BSA ontvangen en 4 waren op verzoek van de student. Van de 29 vrouwen die zijn uitgevallen, hebben 10 een BSA ontvangen en 19 waren op verzoek van de student. Opvallend is dat bij vrouwen er relatief vaak een andere reden is dan BSA, zoals motivatie voor beroep en opleiding en persoonlijke omstandigheden.

In vergelijking met het studiejaar 2018-2019 is het percentage uitval van de mannen opnieuw zeer hoog: 61% (ten opzichte van 2017-2018 was dit 64%). De landelijke uitval mannen in het eerste jaar is 65%. Merendeel hiervan zijn de havisten. Het blijkt ondanks diverse maatregelen nog steeds moeilijk om vat te krijgen op de hoge uitval van mannen.

Uitval en doorstroom deeltijd cohort 2018-2019

Van de 69 studenten die zijn gestart in 2018-2019 hebben 6 studenten (9%) zich voor het einde van het studiejaar uitgeschreven, 1 student is overgestapt naar de februari-instroom en 1 student heeft het eerste jaar opnieuw gedaan. In het studiejaar 2017-2018 was de uitval 28%.

De uitval in het cohort 2018-2019 dus veel lager dan het jaar ervoor en de doorstroom is goed. Dit cohort kreeg als eerste te maken met het vernieuwde programma voor de deeltijd, gericht op snellere toerusting voor de praktijk en studeerbaarheid. Het lijkt erop dat dit programma heeft bijgedragen aan motivatie en tegengaan uitval.

Van de 6 uitgevallen studenten zijn 4 studenten op eigen verzoek gestopt en 2 studenten vanwege een negatief studieadvies (BSA). Daarvan zijn het 3 vrouwen en 3 mannen.

De hoge uitval onder mannen in de voltijd geldt dus zeker niet voor de deeltijd.

Uitstroom in relatie tot motivatie voor studie en beroep

Als een student vertrekt vult de pro-begeleider samen met de student het exitformulier in, waarop de specifieke reden van vertrek wordt vastgelegd. Dit lukt echter niet altijd. Vaak is student na zijn of haar uitschrijving moeilijk te bereiken. Student komt dan niet meer op de pabo en het formulier wordt niet meer ingevuld. Op dit exit-formulier kunnen meerdere redenen worden aangegeven waarom een student stopt, namelijk:

- *Studie te moeilijk*
- *Studie te weinig uitdagend*
- *Studie kost te veel tijd*
- *Niet thuis voelen in de opleiding*
- *Demotivatie voor de studie*
- *Demotivatie voor het beroep*
- *Organisatie van het onderwijs*
- *Privé/persoonlijke omstandigheden*
- *Andere studie/beroepskeuze*
- *Dezelfde studie/beroepskeuze, andere hogeschool*
- *Overig*

Eerstejaars voltijd en deeltijd die de opleiding verlaten noemen *Demotivatie voor beroep en studie* het meest als reden voor beëindiging, gevolgd door *Studie te moeilijk* en *Privé/ persoonlijke omstandigheden*.

Aanpak om uitval tegen te gaan voltijd

In het propedeuseteam worden er tijdens teamtijd studentbesprekingen gehouden. Dat begint met een studentbespreking naar aanleiding van de introductieperiode (in kaart brengen van 'risico-studenten') en dat eindigt in juli met de bespreking van studenten die in aanmerking komen voor een BSA. Besproken worden studenten die opvallen qua houding en gedrag en structureel na iedere toetsweek en stageperiode de studenten die opvallen qua resultaten. Dat kan zijn omdat er signalen zijn dat het niet goed gaat, maar ook dat er juist talenten zijn van studenten die wellicht meer uit de verf kunnen komen.

Ook dit jaar is extra ingezet op de begeleiding van mannelijke studenten en het voorkomen van uitval doordat ze te weinig studiepunten behalen. Het beeld bij de pro-begeleiders in de propedeuse is dat vrouwelijke studenten eerder keuzes maken en regie nemen naar aanleiding van hun studievoortgang dan mannelijke studenten.

Ook is er opnieuw zorg over de uitval van studenten door persoonlijke omstandigheden. Dit laatste lijkt in iets sterkere mate te spelen bij vrouwelijke studenten.

Bij de studentbesprekingen wordt besproken wat de pro-begeleider/ het team kan doen om studenten te motiveren en ondersteuning te bieden aan studenten waar het niet goed mee gaat. Daarbij wordt gekeken naar:

- plaatsing in de stage (andere school, andere mentor);
- verbinding met andere (mannelijke) studenten;
- intensiever begeleiden of hulp inschakelen bij planning/ studievaardigheden;
- intensiever begeleiden of hulp inschakelen op persoonlijk vlak;
- betrekken bij andere activiteiten op de pabo;
- verkennen of student kan versnellen door overstap naar het driejarig traject.

Studenten die uiteindelijk besluiten om de opleiding te verlaten heeft het team altijd goed in beeld en worden tijdens een overleg ook altijd besproken: wordt het gezien als 'ongewenste uitval', uitval die met andere ondersteuning of maatregelen te vermijden zou zijn geweest? Daaruit is het beeld ontstaan dat de redenen voor vertrek altijd meervoudig zijn.

Pro-begeleiders hebben de indruk dat de aard van persoonlijke problemen 'heftiger' wordt.

Het is meestal een combinatie van factoren, een optelsom van betekenisvolle gebeurtenissen.

In de meeste gevallen geeft het team aan dat student op het moment van uitval niet opleidingsbekwaam wordt geacht. Daarbij wordt gekeken waar pro-begeleiders nog pro-actiever kunnen zijn: goed doorvragen op het verhaal van studenten en hun coachingstijl aanpassen aan wat werkt bij een student.

Aanpak om uitval tegen te gaan Deeltijd

- Het vernieuwde programma is gericht op snelle toerusting voor de praktijk en studeerbaarheid.
- Pro-begeleiding is sterk gericht op balans privé-werk en werken in het basisonderwijs, daar dit vaak tot uitval leidde in de deeltijd.
- Stageplaatsing (de matching met school en mentor) van deze groep heeft speciale aandacht: snel ingrijpen als student niet op zijn plek zit is bij deze volwassen doelgroep die een verkort traject volgt met minder verschillende stages cruciaal.

12. Medewerkersbeleid

Onze medewerkers vormen dé kritische succesfactor in onze organisatie als het gaat om het bereiken van de doelen uit ons Strategisch Plan 2019-2024. De directie is verantwoordelijk voor de uitvoering van het medewerkersbeleid van Thomas More Hogeschool.

Het College van Bestuur heeft een aantal speerpunten vastgesteld als het gaat om de samenstelling van het personeelsbestand:

1. Diversiteit

Thomas More Hogeschool wil voor wat betreft opleidingsdocenten en medewerkers Service Organisatie waar mogelijk een afspiegeling van de samenleving zijn. Binnen onze professionele onderwijsgemeenschap worden verschillen en overeenkomsten zichtbaar gemaakt, gewaardeerd en benut.

2. Salarismix docenten

Thomas More Hogeschool streeft naar opleidingsdocenten (pabo-opleiders/vakexperts) in hogere functies (Docent C, schaal 11/ Docent D, schaal 12). Voor docenten die nog aan het begin staan van hun ontwikkeling als opleidingsdocent geldt een passend traject van aanloopjaren volgens de CAO-hbo. We beraden ons op ontwikkelingen in het hbo als het gaat om opleidingsdocenten in schaal 13 of hoger (hoofddocent).

3. Opleidingsniveau docentenbestand

Thomas More Hogeschool streeft naar 80% opleidingsdocenten met een masteropleiding in 2019-2024. Hieronder verstaan we ook de docenten die een eerstegraads lesbevoegdheid hebben. In de werving gaan we uit van het principe: een opleidingsdocent moet een master hebben, of er moet perspectief zijn om deze binnen drie jaar te behalen. Daarnaast streven we naar:

- 50% van de opleidingsdocenten heeft expertise met betrekking tot het begeleiden van studenten bij het doen van onderzoek;
- alle opleidingsdocenten zijn bekwaam om studenten te begeleiden bij hun professionele ontwikkeling;
- alle opleidingsdocenten zijn in 2021 geschoold op het gebied van toetsing (80 % BKE, 20 % SKE)
- alle opleidingsdocenten zijn bekwaam om 'voorbeeldig en gedifferentieerd onderwijs' te verzorgen ('teach as you preach');
- alle opleidingsdocenten zijn betrokken bij Samen Opleiden;
- minimaal twee personen binnen het team hebben expertise op een vakgebied; en
- PhD-trajecten en postdocs voor opleidingsdocenten op kernthema's van onderzoek worden aangemoedigd

4. Student-docentratio

Thomas More Hogeschool streeft naar een student-docentratio van 1:20 omdat docenten relatief veel opleidingstaken vervullen naast het primaire proces.

In het sociaal jaarverslag wordt jaarlijks het medewerkersbeleid beschreven met een uitgebreider overzicht van de actuele situatie op het gebied van:

- Instroom- en uitstroomcijfers personeel
- Student-docentratio
- Verhouding onderwijs- en onderwijsondersteunend personeel (op en obp)
- Kenmerken en bekwaamheden docententeam: speerpunten samenstelling personeelsbestand verdeling t.a.v. functiecategorie, leeftijdsopbouw, soorten dienstverbanden
- Kenmerken en bekwaamheden serviceorganisatie: speerpunten samenstelling personeelsbestand verdeling t.a.v. functiecategorie, leeftijdsopbouw, soorten dienstverbanden
- Gesprekscyclus functioneren en beoordelen, toekenning periodieken en toelagen
- Beleid tijdelijke aanstellingen

- Duurzame Inzetbaarheid
 - Verzuimbeleid en resultaten
 - Professionalisering team
 - Besteding Decentrale Arbeids Middelen (DAM-gelden)
 - ICT-voorzieningen voor medewerkers
 - Reiskostenregeling
 - Melding ongevallen
 - Medewerkerstevredenheid
 - Rapportage van beroeps- en bezwarencommissie en vertrouwenspersoon
- Dit sociaal jaarverslag wordt tijdens het lokaal overleg met de vakbonden besproken.

Kenmerken onderwijspersoneel (cijfers begin collegejaar 2019-2020, bron tabellen: Youforce)

Uit analyse van kenmerken van het huidige team kunnen onder meer de volgende conclusies worden getrokken:

- Het Onderwijspersoneel bestaat uit 25 mannen (41 %) en 36 vrouwen (59%). Het meeste onderwijspersoneel heeft een deeltijdaanstelling, 12 medewerkers hebben een fulltime aanstelling. De mannen hebben gemiddeld een aanstellingsomvang van 0,73 fte. De vrouwen hebben gemiddeld een aanstellingsomvang van 0,64 fte. Het aantal kleine aanstellingen (0,2-0,4 fte) is beperkt en betreft medewerkers die (nog) tijdelijk in dienst zijn en/of hun werk voor TMH combineren met werk op een basisschool of bij een andere hogeschool.
- De leeftijd van onderwijspersoneel is goed gespreid: de leeftijdsgroep 50-67 jaar niet langer oververtegenwoordigd. Het beleid is gericht op het aanstellen van jongere docenten en docenten die al ervaring hebben als opleidingsdocent waarbij ook de expertise van oudere docenten blijvend wordt ingezet.

Personeelssterkte per leeftijdscategorie Onderwijs												
		Leeftijd cohort										
	Totaal	0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	61	0	2	4	7	8	8	8	10	5	7	2
Bezetting (fte)	41,3201		0,8001	1,9000	4,9000	4,9200	5,2000	5,2000	6,0000	4,7000	5,7000	2,0000

Personeelssterkte per salarisschaal Onderwijs				
Schaal		Totaal	Fulltime	Parttime
Geen (stage vergoeding)	Aantal Personen	1	0	1
	Bezetting (fte)	0,0001		
0010	Aantal Personen	2	0	2
	Bezetting (fte)	0,9000		
0011	Aantal Personen	34	3	31
	Bezetting (fte)	21,2200		
0012	Aantal Personen	22	9	13
	Bezetting (fte)	18,4000		
0013	Aantal Personen	1	0	1
	Bezetting (fte)	0,6000		
0014	Aantal Personen	1	0	1
	Bezetting (fte)	0,2000		

- De meerderheid van de docenten (34) heeft een aanstelling als Docent C (schaal 11), het aantal docenten met een aanstelling als docent D (schaal 12) is toegenomen tot 22. Het gaat hierbij om een optelsom van oudere docenten die eerder in hun loopbaan zijn doorgegroeid naar schaal 12, docenten die voorheen werkzaam waren in het VO, en docenten die in een panelbeoordeling hun functioneren als docent D hebben verzilverd. Voor 2 docenten geldt dat zij als startende opleidingsdocenten zonder master nog zijn ingeschaald in een traject van aanloopjaren.
- 82 % van de opleidingsdocenten heeft een (universitaire/hbo) master-opleiding (excl. lectoren), 3 opleidingsdocenten zijn in opleiding voor een master.
- Naast de vier lectoren zijn 2 docenten gepromoveerd, 1 docent doet een promotietraject in het kader van lectoraatsonderzoek (=10% van aantal opleidingsdocenten + lectoren).
- 62% van de opleidingsdocenten heeft ervaring in het primair onderwijs en daarnaast zijn 9 stagebegeleiders gedetacheerd uit het basisonderwijs.
- 90% is betrokken bij ontwikkelprojecten/ implementatie vernieuwingen in het programma.
- 8 docenten participeerden in de kenniskringen van de lectoraten Natuurbeleving & Ontwikkeling Kind, Vernieuwingsonderwijs en Professionalisering met hart & ziel.
- 3 docenten hebben geparticipeerd in de teams voor herijking van de landelijke kennisbases voor de pabo (Natuur & techniek, Muziek en Geestelijke Stromingen).
- 24 docenten participeren als expert in nascholingsactiviteiten (contractactiviteiten) voor in totaal 2,4 fte.
- De student-docentratio was in 2019: 1: 21.

De student-docentratio was aan de hoge kant. Voor het overige corresponderen deze cijfers met de speerpunten voor de samenstelling van het personeelsbestand. Aandachtspunten zijn de toename van docenten met schaal 12 doordat ze eerder werkzaam waren in het VO en de diversiteit van het team op het gebied van etniciteit.

Kenmerken Serviceorganisatie (cijfers begin collegejaar 2019-2020, bron tabellen: Youforce)

Uit analyse van kenmerken van het huidige team Service Organisatie (SO) kunnen onder meer de volgende conclusies worden getrokken:

- Het team Service Organisatie bestaat uit 18 vrouwen en 5 mannen.
- De leeftijdsopbouw is evenwichtig voor het hele team, maar 3 van de zeven facilitaire medewerkers zijn >60 jaar

Personeelssterkte per leeftijdscategorie SO												
		Leeftijd cohort										
	Totaal	0/19	20/24	25/29	30/34	35/39	40/44	45/49	50/54	55/59	60/64	>= 65
Aantal Personen	23	0	0	3	4	6	3	3	1	0	2	1
Bezetting (fte)	15,8725			1,4001	2,7000	5,0474	2,2000	1,7250	0,6000		2,0000	0,2000

- De 7 facilitaire medewerkers hebben een aanstelling in schaal 4-6, de 16 medewerkers onderwijsondersteuning hebben een aanstelling in schaal 7-9.
- Zes medewerkers SO hebben een fulltime aanstelling, de meerderheid heeft een grotere deeltijdaanstelling. Twee medewerkers hebben een tijdelijke aanstelling.

Type arbeidscontracten op en obp

Er zijn twee aanstellingen op projecten met een tijdelijke financiering voor de looptijd van 3 jaar (D3) Voor 4 medewerkers Onderwijspersoneel gold in 2019 dat zij op detachingsbasis waren aangesteld. Het betreft detacheringen vanuit de convenant basisschoolbesturen van Thomas More Hogeschool voor werk op tijdelijke basis aan de pabo en/of inzet voor de Thomas More Academie.

	Arbeidsovereenkomsten	Personen			fte		
		OP	OBP	Totaal	OP	OBP	Totaal
2019	Contract voor onbepaalde tijd (D2)	48	21	69	34,86	15,00	49,87
	Contract voor bepaalde tijd (D3+D4)						
	• Contract voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd (D3)	0	0	0	0	0	0
	• Contract voor bepaalde tijd (D4)	14	1	15	5,3	0,2	5,5
	Totaal 2019 (D2 + D3 + D4)	62	22	84	40,16	15,2	55,37

Tijdelijke uitbreidingen van contracten (D6) betreffen het tijdelijk maken van overuren, in de meeste gevallen in relatie tot ziektevervanging/ vervanging zwangerschapsverlof.

Inzet ZZP'ers

Voor TMH betreft de toepassing van de wet DBA uitsluitend experts die van buiten het docententeam worden ingezet bij de Thomas More Academie en de leden van de RvT. Ten behoeve van de inzet van ZZP'ers is een modelovereenkomst opgesteld die voldoet aan de Wetgeving DBA en ook bij de inzet van tijdelijke medewerkers wordt de WWZ aangehouden

Ziekte/ verzuim

In totaal lag het verzuimpercentage in 2019 voor Onderwijspersoneel en Service Organisatie samen op 6,12 %, hoger dan ooit bij Thomas More Hogeschool. Nadere analyse maakt echter helder dat het verzuimpercentage met name bij de medewerkers van de Service Organisatie zeer hoog uitviel (11,89%). Bij de Service Organisatie waren 5 van de 23 medewerkers langdurig ziek, door diverse niet-werkgerelateerde omstandigheden. Bij het Onderwijspersoneel was het ziekteverzuim 4,35%

Gesprekscyclus opleidingsdocenten

TMH hanteert een Gesprekscyclus voor opleidingsdocenten waarbij uitgangspunten zijn:

- onderscheiden van inhoudelijke sturing en taaktoebedeling versus functioneren en beoordelen;
- werken met teamplannen van aanpak die tot stand komen onder leiding van de betreffende teamleider, vakgroepcoördinator, voorzitter, projectleider in gesprek met hun teams;
- ontwikkelgesprekken met collega's; en
- bij beoordeling onderscheid maken tussen: oogsten en perspectief bieden (1x per 3 of 4 jaar en van twee kanten investeren) en vaststellen (procedurele zaken).

Het doel hiervan is dat leidinggevende en medewerker maar ook medewerkers onderling een dialoog aangaan die is gericht op verbetering van de kwaliteit van het werk, erkenning van talent en ambitie, (brede) inzetbaarheid, de ontwikkeling van de professionaliteit en de verhoging van de aantrekkelijkheid van het werk. Ook levensfase en loopbaanplanning komen daarbij aan bod.

De ambities van de hogeschool worden afgestemd op de ambities van de medewerker maar binnen de mogelijkheden van de hogeschool ("ieder op de juiste plek, waar expertise uit de verf kan komen en groei mogelijk is").

In het kader van gedeeld leiderschap en de groei van de organisatie worden functioneringsgesprekken in toenemende mate gevoerd door teamleiders met de pro-begeleiders in hun team. Opleidingsdocenten die geen pro-begeleider zijn voeren functioneringsgesprekken met de directie. Beoordelen en loopbaangesprekken worden in alle gevallen gedaan door de directie.

Gesprekscyclus Service Organisatie

Jaarlijks vinden met iedere medewerker Service Organisatie drie gesprekken plaats met de leidinggevende (adjunct-directeur): een startgesprek, een voortgangsgesprek en een

beoordelingsgesprek. De uitkomsten van deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd. Naast het start-, voortgangs- en beoordelingsgesprek, vinden er tussentijdse gesprekken plaats als medewerker of leidinggevende daar behoefte aan hebben. Het doel van deze extra gesprekken is tweeledig: er is extra aandacht voor de medewerkers, maar ook kunnen problemen tijdig worden aangepakt.

Inwerktraject nieuwe opleidingsdocenten

Alle nieuwe docenten voeren de eerste maanden van hun aanstelling minimaal twee gesprekken met de directie over de opgedane ervaringen bij TMH. Ook zijn alle nieuwe docenten door de directie bezocht bij onderwijsactiviteiten. Het inwerktraject voor nieuwe opleidingsdocenten (met inhoudelijke bijeenkomsten onder leiding van de directie en experts, bijvoorbeeld op het gebied van ICT en intervisie) is in 2019 niet van start gegaan omdat de nieuwe opleidingsdocenten allen kleine aanstellingen hadden en op verschillende dagen werkten waardoor gezamenlijke bijeenkomsten niet te organiseren waren.

Het TMH-functiehandboek is gecomprimeerd naar de functies die relevant zijn binnen een monosectorale hogeschool en opnieuw vormgegeven.

Van docenten wordt een Staat van Inlichtingen bijgehouden, waarin CV, buitenlandervaring, beheersing Engelse taal, onderzoekservaring, opleidingen en cursussen/trainingen beschreven zijn. We volgen nauwlettend de ontwikkelingen rond nieuwe profielen binnen de Vereniging Hogescholen.

Plan van Inzet opleidingsdocenten

Naast onderwijstaken vervult het team ook een aanzienlijke hoeveelheid taken op het gebied van onderwijsontwikkeling en organisatie. Vakgroepcoördinatoren en teamleiders leveren voorstellen aan voor de verdeling van werk over de leden van de vakgroep en van jaarteam. Middels een gedetailleerd Plan van inzet stelt de directie jaarlijks in overleg met individuele medewerkers taken vast en de daarbij behorende ureninzet volgens een genormeerde urenverdeling, de Normering Taakbelasting, die jaarlijks wordt voorgelegd aan de MR/Opleidingscommissie.

Duurzame Inzetbaarheid op en obp

De TMH-regeling Duurzame Inzetbaarheid is verwerkt in de Plannen van Inzet van de opleidingsdocenten. Bij de SO-medewerkers zijn de DI-uren als aparte categorie opgenomen in de verlofregistratie.

Met individuele medewerkers worden afspraken gemaakt over de inzet van de betreffende uren, conform het vastgestelde Reglement Duurzame Inzetbaarheid. De werknemer bespreekt in het jaargesprek met zijn leidinggevende hoe de DI-uren worden ingezet en in hoeverre dit bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de werknemer. De afspraken over de aanwending van het DI-budget worden schriftelijk vastgelegd op het formulier Gesprekscyclus Thomas More Hogeschool. Bij spaarafspraken wordt het doel en de geplande opnameperiode vermeld. Tot op heden hebben medewerkers nog niet gekozen voor opsparen.

Besteding DAM-gelden

Over de Decentrale Arbeids Middelen (DAM-gelden, 1,41% van de brutoloon) worden jaarlijks afspraken gemaakt met de MR en bonden. Voor 2019 is besloten de inzet van gelden te continueren met als belangrijkste punten: aanvulling reiskostenvergoeding, collectieve IPAP-verzekering en regeling betaald ouderschapsverlof.

Medewerkers Tevredenheid Onderzoek

De afname van het MTO vindt tweejaarlijks plaats. We maken daarbij gebruik van de vragenlijsten van Integron, in verband met de benchmarking van resultaten. In 2020 wordt weer een MTO afgenomen.

Werkdrukbeleid

In de cao voor het hoger beroepsonderwijs (2018-2020) hebben de sociale partners afgesproken dat iedere hogeschool in overleg met de MR, voor 1 april 2019 beleid ontwikkelt om werkdruk tegen te gaan. In overleg met de MR is besloten om op gestructureerde wijze onze aanpak nader uit te werken voor zowel pabo-opleiders als medewerkers van de Service Organisatie (SO).

Als hogeschool willen wij randvoorwaarden scheppen die bevorderen dat medewerkers veilig, gezond en met plezier hun werk kunnen doen. Daarmee stellen we medewerkers in staat om optimaal bij te dragen aan de missie en visie van onze onderwijsgemeenschap en de drie functies samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken. Hoewel onze medewerkers tevreden zijn over hun werk bleek dat werkdruk een belangrijk verbeterpunt is (MTO 2016 en 2018). De komende jaren willen we de ervaren werkdruk waar mogelijk verminderen om zo werkstress en uitval te voorkomen en werkgeluk te vergroten. Daarbij zoeken we naar effectieve interventies op het niveau van teams en medewerkers. Om dit te kunnen doen hebben we in 2019 een aanvraag gedaan voor de stimuleringsregeling 'Aanpak van werkdruk' van Zestor. Deze aanvraag is toegekend en zal worden ingezet voor onderzoek naar en teamgesprekken over werkbalans. Hiermee willen we bijdragen aan het:

- Verminderen van werkdruk en vergroten van werkgeluk bij alle medewerkers van de TMH.
- Voeren van oplossingsgerichte gesprekken binnen onze hogeschool op het gebied van gezond, veilig en vitaal werken.
- Beter benutten van beschikbare preventieve maatregelen (o.a. Livvit zorgpakket).
- Borgen van de aanpak in de organisatie.

Leerlandschap professionalisering

Jaarlijks is 6% van het opleidingsbudget gereserveerd voor professionalisering en inhoudelijke sturing. Daarnaast worden lerarenbeurzen ingezet voor docenten die een master-opleiding volgen en binnen het Plan van inzet van iedere medewerker is 10% tijd gereserveerd voor professionalisering, werkoverleg en overige kleine taken.

Jaarlijks wordt een 'leerlandschap' samengesteld voor opleidingsdocenten, bestaande uit een breed scala aan professionaliseringsactiviteiten, waaruit iedereen eigen keuzes maakt, passend bij de bekwaamheden waarop ieder zich verder wilt ontwikkelen.

Het leerlandschap bestaat uit activiteiten op het gebied van individueel leren en teamleren.

Daarnaast organiseren we een gericht aanbod van professionaliseringsactiviteiten, passend bij de speerpunten van elk studiejaar.

In 2018-2019 en 2019-2020 waren dat de bekwaamheden PRO-BEKWAAM, TOETS-BEKWAAM en ICT-BEKWAAM. We organiseerden onder andere werkplaatsen onder leiding van experts op het gebied van ICT-vaardigheden, Pedagogische gesprekken, trajecten om BKE/ SKE gecertificeerd te worden en het professionaliseringstraject Assessment for Learning (toetsbekwaam).

Deze activiteiten worden zoveel mogelijk geroosterd tijdens Professionaliseringstijd en soms daarbuiten als de deelnemers bekend zijn voor een specifieke activiteit.

Waar mogelijk en betekenisvol verbinden we de professionalisering van pabo-opleiders met die van schoolopleiders. We werken op dit moment in samenwerking met de Radiantpartners aan de opzet van het 'leerlandschap' waarbij pabo-opleiders en schoolopleiders samen gaan voor registratie in het Beroepsregister Lerarenopleiders (BRLO) op basis van de beroepsstandaard zoals ontwikkeld door Velon, de beroepsvereniging voor lerarenopleiders. Doel is om in de komende jaren 80 % van onze pabo-opleiders geregistreerd te krijgen.

De volgende activiteiten op het gebied van individueel leren en teamleren worden tevens ingezet:

- Samen Leren: opleidingsdocenten bezoeken elkaars lessen en reflecteren en/of voeren lessen samen uit en reflecteren. Medewerkers Service Organisatie voeren taken gezamenlijk uit en bespreken ervaringen.
- Coaching en intensieve betrokkenheid bij de inrichting van processen en systemen voor de medewerkers Service organisatie om motivatie voor doorgroei en/of inhoudelijke verdieping van het takenpakket te bevorderen.
- Lesbezoeken door directie, streven is 1 x per jaar, bij onderwijsactiviteiten, stagebezoek of individueel begeleidings- of beoordelingsgesprek met student.
- Samenstelling teams of koppels van medewerkers met verschil in ervaring/ aanvullende kwaliteiten, bij uitvoering onderwijs, bij ontwikkeltaken en bij taken op het snijvlak van onderwijs en ondersteuning.
- Ontwikkelafspraken met docenten over het behalen van een master (een masteropleiding voor docenten voorwaarde bij nieuwe aanstellingen);
- In de jaargesprekken met docenten is de mogelijke inzet bij de Thomas More Academie onderwerp van gesprek;
- Met elke medewerker worden jaarlijks professionaliseringsafspraken gemaakt.
- Deelname aan peerreviews en onderlinge visitaties met andere pabo's
- Bezoek aan conferenties in koppels;
- Studieochtenden voor het team in het kader van onderwijsontwikkeling en teamontwikkeling
- Inspiratielezingen/ masterclasses van externe experts;
- Jaarlijkse Onderwijsontwikkeldagen met het werkveld.

Beheersing uitkeringen na ontslag

De stichting tracht ontslagzaken waar mogelijk te voorkomen en daarmee de uitkeringen na ontslag (die ten laste van de stichting komen) te beperken. In 2019 heeft geen uitkering naar aanleiding van beëindiging van een dienstverband plaatsgevonden.

Ontwikkeling Service Organisatie

In 2019 is een begin gemaakt met het ontwikkelen van een robuuste en efficiënte serviceorganisatie. Door meer samen te gaan werken in clusters wordt de kwetsbaarheid op een aantal processen beter ondervangen. Waar nodig is een (tijdelijke) impuls gegeven in de vorm van extra formatie of middelen. Dit geldt vooral voor de onderdelen marketing & communicatie, facilitaire zaken en kwaliteitszorg. Belangrijke thema's voor komende jaren zijn externe gerichtheid, professionele ontwikkeling en integraal werken.

Belangrijke projecten in 2019 waren onder andere:

- Verbouwing van ons pand.
- Opzetten wervingscampagne en vernieuwde opzet van open dagen en proefstuderen.
- Roosterverbetertraject
- Ondersteuning kwaliteitsafspraken

13. Financiën

13.1 Belangrijkste ontwikkelingen en financieel beleid

Het jaar 2019 heeft in financieel opzicht net als voorgaande jaren in het teken gestaan van het verder leggen van een goede financiële basis. Relevante kaders die hierbij gehanteerd worden zijn:

- De hogeschool kan de personele en materiële uitgaven doen die passen bij de ambities van TMH en het studentenaantal.
- Het gebouw dient toekomstbestendig te zijn en voldoende capaciteit te bieden voor het aantal studenten.
- Er dient een gezond weerstandsvermogen te worden opgebouwd.

In 2019 was daarnaast de totstandkoming en het goedkeuringsproces van de kwaliteitsafspraken het belangrijkste financiële aandachtsgebied. In dit hoofdstuk worden de kwaliteitsafspraken en de andere belangrijkste ontwikkelingen op financieel gebied toegelicht.

Planning & controlcyclus

De financiële planning & controlcyclus van de Thomas More Hogeschool bestaat uit de volgende elementen:

- de kaderbrief met inhoudelijke speerpunten en financiële uitgangspunten;
- de begroting;
- de meerjarenbegroting inclusief investeringen en liquiditeitsprognose;
- liquiditeitsprognose voor het jaar gedetailleerd naar de maanden;
- tussentijdse financiële kwartaalrapportages.

Begroting en meerjaren begroting

Op basis van de meest recente inschattingen ten aanzien van de studentenaantallen, loonontwikkelingen etc. is de begroting 2019 opgesteld. De begroting sloot met een positief resultaat van € 280.800.

Met de in dit jaarverslag opgenomen toelichting worden de belangrijkste afwijkingen tussen de oorspronkelijke begroting en de uiteindelijke realisatie voor 2019 inzichtelijk gepresenteerd.

In december 2019 is de begroting 2020 en het daarin opgenomen meerjarig financieel perspectief (meerjarenbegroting) goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Deze begroting sluit met een positief resultaat van € 86.769. Ten opzichte van de begroting 2019 daalt het resultaat onder andere door de stijgende afschrijvingslasten. De verbouwing van de hogeschool is waarschijnlijk medio 2020 gereed, waarna over de desbetreffende componenten van de verbouwing zal worden afgeschreven. Voor de komende vijf jaar wordt eveneens een positief exploitatiesaldo verwacht.

Analyse van het in de begroting opgenomen beleid

In 2019 is het strategisch plan voor de periode 2019-2024 vastgesteld. In de begroting voor 2019 is (evenals in de begroting voor 2020 en latere jaren) reeds rekening gehouden met de drie kernambities van de Koers 2019-2024 *Onderwijsgemeenschap voor eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals*:

1. Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling
2. Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals
3. Diversiteit studenten en medewerkers

Dit betekent dat er wordt geïnvesteerd in:

Doelen	Investerings verwerkt in begroting
Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling	Verbeteringen portal, implementatie nieuw studenteninformatiesysteem, realiseren structurele bekostiging Samen Opleiden.
Innovatieve onderwijspraktijken	Ontwikkeling innovatielab in het pand van de hogeschool
Variëteit aan routes	Extra instroommomenten, variaties doorlooptijd opleiding.
Sterke netwerken	Uitbreiding samenwerking met Radianthogescholen. Continuering samenwerking convenantpartners basisonderwijs.
Thomas More Academie (TMA) dé partner voor professionalisering	Groei nascholingsaanbod, doorontwikkeling Level Up!
Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk	Realiseren structurele inkomsten voor lectoraten.
Bruisend ontmoetingscentrum	Verbetering gebouw, specifieke aandacht voor muziek en sport & bewegen.

Elders in dit jaarverslag wordt nader ingegaan op de voortgang ten aanzien van de speerpunten van het Strategisch Plan 2019-2024.

Tussentijdse financiële informatie

Aan tussentijdse financiële informatie is invulling gegeven door middel van kwartaalrapportages. De rapportages worden opgesteld door de controller na een beoordeling van de kwartaalcijfers zoals opgeleverd door de financiële administratie en besproken met de directrice van de hogeschool, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht.

De kwartaalrapportages bevatten een analyse van de realisatie van de exploitatie tot en met dat kwartaal alsmede een prognose voor de exploitatie voor het gehele jaar.

Administratieve ondersteuning door de RVKO

De stafafdeling Financiën van de RVKO ondersteunt de Thomas More Hogeschool. Dit betekent dat de stafmanager financiën/controller van de RVKO tevens optreedt als controller van de hogeschool. Op basis van combinatiefuncties en gezamenlijke ICT applicaties wordt voor beide organisaties de financiële administratie en de personeels- en salarisadministratie verricht. Om deze zaken zonder omzetbelasting te kunnen verrekenen, is een met de Belastingdienst afgestemde kosten voor gemene rekening regeling van kracht. Vanaf 1 januari 2018 worden de ondersteunende ICT-functies op basis van een soortgelijke kosten voor gemene rekening regeling door de RVKO aan TMH doorbelast.

Kwaliteitsafspraken (onderdeel van de Rijksbijdrage)

Thomas More Hogeschool heeft op basis van de zes thema's inzake de kwaliteitsafspraken van het Sectorakkoord hbo-2018 een bestedingsplan opgesteld dat past bij de specifieke situatie van de hogeschool (in 2014 gestart met beperkte financiële middelen en een gebouw waar verschillende aanpassingen noodzakelijk zijn). Het plan is op 6 november 2019 beoordeeld door een panel van deskundigen dat een positief adviesrapport heeft ingediend bij de NVAO. De NVAO heeft vervolgens de minister van OCW positief geadviseerd en de minister heeft op haar beurt op 20 januari 2020 besloten de kwaliteitsbekostiging voor de periode 1 januari 2021 tot en met 31 december 2024 aan

TMH toe te kennen. Het plan van TMH betreft ook de jaren 2018 tot en met 2020, omdat in die jaren reeds gestart is met activiteiten inzake de kwaliteitsafspraken.

De manager bedrijfsvoering en kwaliteitszorg van TMH monitort de voortgang van de kwaliteitsafspraken. In de financiële administratie zijn per project aparte codes aangemaakt, zodat de financiële voortgang eenvoudig gerapporteerd kan worden. In 2018 zijn uitgaven gedaan voor de verbetering van het binnenklimaat in het pand en voorbereidingswerkzaamheden voor de vorming van een innovatielab in het schoolpand na oplevering van de verbouwing. Deze uitgaven waren al bekend voor dat het plan werd opgesteld en komen qua bestedingen exact overeen met het plan.

In het goedgekeurde plan is de volgende meerjaren begroting inzake de kwaliteitsafspraken opgenomen:

Thema	Project	Collegejaar							
		2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022	2022/2023	2023/2024	2024/2025	
	Verantwoordingsjaar jaarverslag	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
3. Studiesucces	3.1 Optimaal en voorspelbaar rooster		30.900	18.400	18.400	9.200	9.200	4.400	
	3.2 Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling		2.667	8.000	15.600	15.600	15.600	15.600	
	3.3 Online psychische ondersteuning voor studenten		5.230	6.830	6.830	6.830	6.830	6.830	
5. Passende en goede onderwijsfaciliteiten	5.1 Studie/werkplekken voor studenten	153.000	72.503	67.500	200.000	250.000	261.300	303.300	
	5.2 Innovatielab	16.000	16.000	27.837	29.870	59.670	60.570	60.570	
	5.3 Digitale leeromgeving		31.500	42.900	22.900	22.900	22.900	22.900	
6. Professionalisering van docenten (docentkwaliteit)	6.1 Traject Pedagogische gesprekken			12.000	16.533	25.600	25.600	25.600	
	6.2 Traject Onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve		11.200	16.533	27.200	27.200	27.200	27.200	
	6.3 Traject Speelplaats/Leerplein ICT				2.667	8.000	20.800	33.600	
Totaal uitgaven		169.000	170.000	200.000	340.000	425.000	450.000	500.000	

Deze begroting is uiteraard onderdeel van de gehele meerjaren begroting van TMH. Voor 2019 zijn de activiteiten en bestedingen conform het goedgekeurde plan en de daarbij behorende begroting uitgevoerd. De komende jaren vormen met name de verbetering van de studie- en werkplekken een belangrijk onderdeel van de kwaliteitsafspraken. Het pand van de hogeschool wordt daartoe momenteel verbouwd.

Contractactiviteiten

In verband met de adequate splitsing tussen de publieke en de private geldstromen, dienen de lasten die samenhangen met de private contractactiviteiten juist en volledig daaraan te worden doorbelast. Om deze lasten juist en volledig te kunnen doorbelasten is een calculatiemodel opgesteld en toegepast. De uurtarieven zijn eind 2018 aangepast naar aanleiding van loonsverhogingen conform de cao hoger beroepsonderwijs. Waarschijnlijk wordt in 2020 een nieuwe cao voor het hoger beroepsonderwijs overeengekomen, hetgeen dan opnieuw zal leiden tot aanpassing van de uurtarieven.

Verschil van inzicht met het ministerie van OCW

Hoewel met het ministerie van OCW en de Inspectie van het Onderwijs constructief is samengewerkt ten aanzien van de verzelfstandiging van Thomas More Hogeschool is er een verschil van inzicht over een voor Thomas More Hogeschool en de RVKO principieel punt. Tijdens de onderhandelingen met

Hogeschool Leiden werd duidelijk dat Hogeschool Leiden op basis van de wet stelde recht te hebben op de t-2 bekostiging voor alle bekostigingsgegevens tot en met 30 september 2013.

De wet voorziet, in de door het ministerie van OCW voorgeschreven verzelfstandigingswijze, op dit punt niet in een regeling waarop Thomas More Hogeschool en de RVKO zich konden beroepen. Derhalve is gevolgd wat in de wet is opgenomen; een punt waarover te allen tijde volledige transparantie is geweest richting het ministerie van OCW en de Inspectie van het Onderwijs.

De RVKO heeft uit haar private eigen vermogen een lening verstrekt aan Thomas More Hogeschool ter dekking van het exploitatietekort in 2014 en 2015 als gevolg van het niet ontvangen van de studentgebonden Rijksbijdrage. Naar de mening van Thomas More Hogeschool en de RVKO blijft dit in de jaarrekening van Thomas More Hogeschool privaat geld en zijn daarover ook afspraken gemaakt met het ministerie van OCW. Het ministerie en de inspectie stellen zich echter op het punt dat ten onrechte afstand is gedaan van Rijksbijdrage door Thomas More Hogeschool en dat daarmee de achtergestelde lening voor een belangrijk deel als publiek geld moet worden verantwoord.

Hoewel de principiële bezwaren van het Algemeen Bestuur en het College van Bestuur van (Stichting) Thomas More Hogeschool tegen deze stellingname van de Inspectie van het Onderwijs blijven bestaan, heeft het Algemeen Bestuur de jaarrekeningen 2014 tot en met 2019 opgesteld in overeenstemming met de voorwaarden van de Inspectie van het Onderwijs en het ministerie van OCW zoals opgenomen in de brief van de Inspectie van het Onderwijs d.d. 10 februari 2015 (kenmerk 4498184). Het Algemeen Bestuur behoudt zich het recht voor om de discussie over het verschil van inzicht met de Inspectie van het Onderwijs te vervolgen.

Thomas More Leiderschapsacademie B.V.

Stichting Thomas More Hogeschool is voor 50% aandeelhouder van Thomas More Leiderschapsacademie B.V. Deze vennootschap richt zich op het opleiden van (aspirant) leidinggevendenden in het onderwijs. De overige 50% is in handen van Epsedean B.V. de persoonlijke vennootschap van de heer Mentink die optreedt als managing partner of opleidingsmanager van de vennootschap. Stichting Thomas More Hogeschool is formeel de licentiehouders van de schoolleidersopleiding en heeft deze uitbesteed aan de vennootschap. De opleiding valt onder het kwaliteitskader van Stichting Thomas More Hogeschool. Er worden opleidingen gegeven in Rotterdam, Amsterdam en Utrecht. In 2019 heeft de vennootschap een netto-winst gerealiseerd van € 299.778. Na reservering van een deel van dit resultaat voor opbouw van weerstandsvermogen in de vennootschap, zal een deel als dividend worden uitgekeerd aan beide aandeelhouders.

Verantwoording op basis van het cao-akkoord hbo 2018-2020

Op basis van de afspraken in het cao-akkoord hbo 2018-2020 dienen hogescholen zich te verantwoorden over de verhouding tussen vaste en variabele aanstellingen. De afspraken moeten leiden tot een daling van het percentage niet-vaste contracten op sectorniveau.

In de begroting van de hogeschool wordt vermeld welk percentage flexibiliteit nodig is en van welke contractvormen (tijdelijk, uitzendarbeid, ZZP) gebruik zal worden gemaakt. Daarnaast wordt een percentage flexibiliteit als bovengrens vastgelegd, afhankelijk van het profiel van de hogeschool. Binnen dit kader wordt de maximale omvang van de buffer voor het risico op het niveau van de hogeschool bepaald, in overeenstemming met de personeelsgeleding van de medezeggenschapsraad (PMR).

In de begroting 2019 is hierover voor het eerst informatie opgenomen. Het percentage flexibiliteit bedraagt in de begroting 2019 22%. Dit wordt veroorzaakt door een relatief hoog aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor eerstejaars medewerkers met in principe uitzicht op een vaste

aanstelling. Streven is het percentage flexibiliteit onder 20% te houden met tijdelijk (maximaal 2 jaar) een percentage dat maximaal in de range van 25 tot 30% ligt (instemmingrecht PMR).

Voor de verantwoording over 2019 is een berekening van het percentage flexibiliteit die grotendeels overeenkomt met de berekeningswijze voor dit percentage dat is opgenomen in de begroting 2019. Voor de medewerkers in dienst is gebruik gemaakt van het personeelsbestand per 31 december 2019.

	Vast	Tijdelijk	Totaal	
Medewerkers in dienst	54,5724	5,8202	60,3926	Ref 1
<u>Bestaande uit:</u>				
Onderwijzend personeel	35,7000	5,6201	41,3201	
Onderwijsondersteunend personeel	15,6724	0,2001	15,8725	
Directie en management	2,8000	-	2,8000	
Bestuur	0,4000	-	0,4000	
Ingehuurde medewerkers		7,1460	7,1460	
<u>Bestaande uit:</u>				
Convenant partners		2,5175	2,5175	Ref 2
Uitzendkrachten en overige detacheringen		1,5000	1,5000	Ref 3
Gastdocenten		1,0000	1,0000	Ref 4
Lectoraten		0,7000	0,7000	Ref 5
Ondersteuning ICT		0,8140	0,8140	Ref 6
Ondersteuning administratie		0,6145	0,6145	Ref 7
Totaal	54,5724	12,9662	67,5386	
Percentage flexibiliteit		19%		

Ref 1

Tijdelijk voor 2,900 projectsubsidies en detachering overige 2,7201 voor aanstellingen 1e jaar (standaard van tijdelijk naar vast).

Ref 2

O.a. stagebegeleiding en inzet voor specifieke cursussen.

Ref 3

Surveillance tijdens tentamens.

Ref 4

Voor 0,8500 fte inzake contractactiviteiten.

Ref 5

Medewerkers van Hogeschool Leiden.

Ref 6

Netwerk- en serverbeheer en servicedesk.

Ref 7

Financiële en personeels- en salarisadministratie.

13.2 Financiële analyses, Coninuiteitsparagraaf en overige wettelijk vereiste toelichtingen

In dit subhoofdstuk worden financiële gegevens en andere kengetallen van het boekjaar 2019 afgezet tegen onder andere de verwachtingen voor de komende vijf jaren (in verband met grote huisvestingsinvesteringen uitgebreid van drie naar vijf jaar). De meerjaren begroting is taakstellend en gaat uit van de huidige (bekende) wet- en regelgeving. Het risico dat de realisatie in de toekomst zal afwijken van de meerjaren begroting is, mede door de weerbarstige praktijk, aanzienlijk. In dit verslag is niet gewerkt met meerdere scenario's (scenario's worden meegenomen in de bepaling van het risicovermogen), noch is aan de accountant opdracht gegeven om de meerjaren begroting te controleren.

Ten opzichte van de in december 2019 door de Raad van Toezicht goedgekeurde meerjaren begroting is rekening gehouden met de volgende afwijkingen:

- In 2019 is het resultaat uiteindelijk € 234.000 hoger dan de prognose waarmee in de meerjaren begroting rekening werd gehouden.
- In 2019 is uiteindelijk al € 824.000 aan de verbouwing besteed. Dit bedrag was in de meerjaren begroting in 2020 als uitgaande kasstroom opgenomen.
- De mutatie van het werkkapitaal leidt in 2019 tot € 168.000 minder uitgaande kasstroom dan opgenomen in de meerjaren begroting.

De bovengenoemde zaken zijn aangepast in de meerjaren begroting.

De uitbraak van COVID-19 heeft zich sinds de uitbraak eind februari 2020 razendsnel ontwikkeld. Maatregelen die door diverse overheden zijn genomen om het virus in te perken hebben negatieve gevolgen gehad voor de economische activiteit. De effecten van deze crisis op de lange termijn ontwikkelingen op globaal en nationaal niveau zijn op dit moment nog niet duidelijk. Dit alles legt druk op de organisatie en ons personeel. Zowel onderwijskundig als voor de bedrijfsvoering. Wij hebben maatregelen genomen om de effecten van COVID-19 te bewaken en te voorkomen, zoals veiligheids- en gezondheidsmaatregelen voor onze medewerkers (zoals beperking van sociale contacten en vanuit huis werken), het onderwijs op afstand te organiseren en opvang voor kinderen uit specifieke doelgroepen te organiseren.

In dit stadium zijn de gevolgen voor onze inkomsten en uitgaven beperkt. Over de eerste maanden van 2020 tot het moment van het opstellen van deze jaarrekening is het effect op basis van onze inschattingen ongeveer € 50.000 negatief, maar dit kan waarschijnlijk gecompenseerd worden.

Wij zullen het beleid en het advies van de diverse nationale instellingen blijven volgen en zullen tegelijkertijd ons uiterste best doen om onze activiteiten zo goed en veilig mogelijk voort te zetten.

Gezien de snelheid en onduidelijkheid van de ontwikkelingen rondom deze crisis is het niet mogelijk om de toekomstige financiële gevolgen op dit moment betrouwbaar te kwantificeren. Dit is onder andere afhankelijk van de duur, de ontwikkeling van de verspreiding van het virus en maatregelen vanuit het kabinet. Op basis van de beschikbare informatie verwacht de instelling op korte termijn geen continuïteitsrisico. De liquiditeits- en solvabiliteitspositie is solide genoeg gezien de omvang van de Rijksbijdragen van de totale baten. De financiële impact van COVID-19 is derhalve voor de totale baten, het resultaat en liquiditeit op de korte termijn zeer beperkt. Hierbij is geen sprake van een materiële onzekerheid omtrent de continuïteit.

De gevolgen van COVID-19 kunnen op langere termijn mogelijk leiden tot overheidsbezuinigingen en daarmee de inkomsten van de TMH direct of indirect raken. Vooralsnog is er geen aanleiding om dit risico te verwerken in de meerjaren begroting.

Thomas More Hogeschool volgt de aanwijzingen van de Rijksoverheid ten aanzien van de te nemen maatregelen. Dit betekent bijvoorbeeld tijdelijk staken van de onderwijsactiviteiten in het schoolpand en het gepaste wijze weer opstarten van het onderwijs in het schoolpand indien de omstandigheden dat toelaten.

Studenten en medewerkers

Kengetallen	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024
Personele bezetting in fte stand 31 december	59,2	61,5	60,2	58,9	60,9	60,9	60,9
- Bestuur/management	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2
- Onderwijzend personeel	41,0	41,7	40,4	39,1	41,1	41,1	41,1
- Ondersteunend personeel	15,0	16,6	16,6	16,6	16,6	16,6	16,6
Studentenaantal stand 1 oktober (bekostigd)	518	534	554	534	525	522	522

De personele bezetting is in 2019 uitgebreid. De uitbreiding van het onderwijzend personeel houdt verband met de stijging van het studentenaantal en hierbij is ook rekening gehouden met de pensionering van twee ervaren docenten begin 2020. Dit laatste betreft dan ook de afname in 2020. Tevens wordt rekening gehouden met een daling van de inkomsten ter financiering van het Praktijkcentrum. In dit kader is vanaf 2021 ook rekening gehouden met het verminderen van de formatie ten aanzien van één van de lectoraten. De toename van het ondersteunend personeel betreft de uitbreiding van de serviceorganisatie met name om de studentenwerving te versterken.

In de oorspronkelijke business case is uitgegaan van een toename van het aantal studenten tot 600. Verscherpte toelatingseisen tot de lerarenopleiding hebben in voorgaande jaren geleid tot een significante daling van de inschrijvingen. Dit was een landelijke trend. De inschrijvingen zijn sindsdien toegenomen, maar vertonen nog een grillig beeld. Voor een deel wordt de daling van traditionele instroom opgevangen met de toename van zij-instroom trajecten. In de meerjarenprognose wordt uitgegaan van stabilisatie van het studentenaantal van circa 670 studenten. Bij dit studentenaantal en een stabiel percentage bekostigde studenten en graden is Thomas More Hogeschool in staat zowel het weerstandsvermogen verder op te bouwen als de verbouwing van de hogeschool te financieren.

Balans in meerjarig perspectief

Balans (€ '000) (stand 31 december)	Realisatie 31 dec. 2018	Realisatie 31 dec. 2019	Begroting 31 dec. 2020	Begroting 31 dec. 2021	Begroting 31 dec. 2022	Begroting 31 dec. 2023	Begroting 31 dec. 2024
Activa							
Materiële vaste activa	4.335	4.941	6.608	6.228	5.868	5.711	5.378
Financiële vaste activa	167	217	140	120	120	120	120
TOTAAL VASTE ACTIVA	4.502	5.158	6.748	6.348	5.988	5.831	5.498
Vorderingen	465	677	461	461	461	461	461
Liquide middelen	4.017	3.347	1.516	2.025	2.569	2.781	3.260
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	4.482	4.024	1.977	2.486	3.030	3.242	3.721
TOTAAL ACTIVA	8.984	9.182	8.725	8.834	9.018	9.073	9.219
Passiva							
Algemene reserve (publiek)	1.419	1.378	1.337	1.296	1.255	1.214	1.173
Overige reserves (publiek)	476	696	840	996	1.208	1.290	1.463
Algemene reserves (privaat)	942	1.133	1.193	1.253	1.313	1.373	1.433
Bestemmingsfondsen (privaat)	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700
Wettelijke reserve (privaat)	167	216	140	120	120	120	120
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	4.704	5.123	5.210	5.365	5.596	5.697	5.889
VOORZIENINGEN	641	599	552	552	552	552	552
LANGLOPENDE SCHULDEN	1.466	1.420	1.374	1.328	1.281	1.235	1.189
KORTLOPENDE SCHULDEN	2.173	2.040	1.589	1.589	1.589	1.589	1.589
TOTAAL PASSIVA	8.984	9.182	8.725	8.834	9.018	9.073	9.219

Meerjaren begroting exclusief eventuele effecten naar aanleiding van COVID-19



PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.
Uitsluitend voor
identificatiedoeleinden

De belangrijkste ontwikkelingen in de balansposten zijn:

<i>Ten opzichte van voorgaand jaar</i>	<i>Ten opzichte van de meerjaren begroting</i>
<p>Materiële vaste activa In 2019 is de verbouwing van de hogeschool gestart. De eerste bouwtermijnen leiden met name tot de toename van de materiële vaste activa.</p>	<p>Door het bouwproject is er in 2020 nog een aanzienlijke toename. De daaropvolgende jaren nemen de materiële vaste activa juist af door de jaarlijkse afschrijvingen.</p>
<p>Financiële vaste activa Het resultaat van de deelneming Thomas More Leiderschapsacademie B.V. overtreft in 2019 het uitgekeerde dividend.</p>	<p>Dit weerstandsvermogen is lager dan het eigen vermogen van de vennootschap per 31 december 2019. Daarom wordt ook in 2020 dividend uitgekeerd en wordt de deelnemingswaarde aangehouden op basis van het aan te houden weerstandsvermogen.</p>
<p>Vorderingen In het laatste kwartaal van 2019 zijn relatief veel activiteiten verricht (en gedeeltelijk nieuw gestart). De vorderingen zijn hierdoor relatief hoog, maar lopen af in 2020.</p>	<p>Voor de komende jaren wordt verwacht dat de vorderingen weer op het niveau van 2018 uitkomen, doordat facturatie van de activiteiten weer eerder plaats kan vinden.</p>
<p>Liquide middelen Met name door de investeringen in het bouwproject dalen de liquide middelen ten opzichte van voorgaand jaar.</p>	<p>In 2020 zet de daling in verband met de verbouwing verder door. De daaropvolgende jaren worden de liquide middelen weer opgebouwd vanuit de positieve exploitatiesaldi vermeerderd met de afschrijvingen.</p>
<p>Eigen vermogen De toename betreft het positieve exploitatiesaldo 2019. De mutatie van het private deel betreft het deelnemingsresultaat en het resultaat van de contractactiviteiten.</p>	<p>De komende jaren neemt het eigen vermogen toe als gevolg van de positieve exploitatiesaldi.</p>
<p>Voorzieningen De voorzieningen zijn iets gedaald. De onderhoudsvoorziening is door de dotatie toegenomen, maar de personele voorzieningen zijn door uitbetalingen inzake de wachtgeldvoorziening meer gedaald.</p>	<p>De voorzieningen ondergaan de komende jaren naar verwachting geen bijzondere stijging of daling.</p>
<p>Langlopende schulden De afname betreft de aflossing aan het ministerie van Financiën.</p>	<p>De komende jaren betreft de afname ook de aflossing aan het ministerie van Financiën.</p>
<p>Kortlopende schulden De kortlopende schulden zijn iets lager dan voorgaand jaar in verband met afloop van te besteden subsidies.</p>	<p>De kortlopende schulden dalen waarschijnlijk doordat de te besteden subsidies nog verder afnemen. Dit betreft voor een groot deel de subsidie voor het lectoraat professionaliseren met hart en ziel.</p>

Exploitatie in meerjarig perspectief

Staat van baten en lasten (€ '000)	Realisatie 2018	Begroting 2019	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Vershil 2019 t.o.v. begroting	Vershil 2019 t.o.v. 2018
Baten										
Rijksbijdragen	4.785	5.259	5.272	5.011	5.159	5.429	5.361	5.541	13	487
Overige overheidsbijdragen en subsidies	2	0	0	0	0	0	0	0	0	-2
College-, cursus, les- en examengelden	1.387	1.158	1.404	1.161	1.051	1.023	1.009	1.004	246	17
Baten werk in opdracht van derden	554	550	617	570	600	600	625	650	67	63
Overige baten	732	649	706	693	508	508	508	508	57	-26
TOTAAL BATEN	7.460	7.616	7.999	7.435	7.318	7.560	7.503	7.703	383	539
Lasten										
Personeelslasten	5.395	5.891	6.179	5.863	5.689	5.839	5.839	5.964	288	784
Afschrijvingen	312	341	264	403	444	440	455	447	-77	-48
Huisvestingslasten	583	355	440	302	279	279	329	279	85	-143
Overige lasten	804	798	837	850	801	821	829	871	39	33
TOTAAL LASTEN	7.094	7.385	7.720	7.418	7.213	7.379	7.452	7.561	335	626
SALDO BATEN EN LASTEN	366	231	279	17	105	181	51	142	48	-87
Saldo financiële baten en lasten	-10	-10	-10	-10	-10	-10	-10	-10	0	0
Saldo buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Resultaat deelnemingen	107	60	150	80	60	60	60	60	90	43
TOTAAL RESULTAAT	463	281	419	87	155	231	101	192	138	-44
Incidentele baten en lasten (-/-) in totaal resultaat									-	-

Meerjaren begroting exclusief eventuele effecten naar aanleiding van COVID-19



PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.
Uitsluitend voor
identificatiedoeleinden

De belangrijkste ontwikkelingen in de staat van baten en lasten zijn (uitgaande van de realisatie 2019):

BATEN

<i>Ten opzichte van begroting 2019</i>	<i>Ten opzichte van voorgaand jaar</i>	<i>Meerjaren begroting 2020-2024</i>
<p>Rijksbijdrage De Rijksbijdrage komt vrijwel uit op het begrote bedrag. Door de t-2 bekostigingssystematiek is de Rijksbijdrage ook goed te voorspellen.</p>	<p>De Rijksbijdrage neemt toe meer bekostigde studenten en graden en door compensatie voor de halvering van het collegegeld.</p>	<p>In 2020 dalen deze inkomsten in eerste instantie doordat de subsidie voor Samen Opleiden niet volledig is toegekend en er een lager aantal bekostigde studenten en graden is. De bekostigde studenten en graden nemen naar verwachting weer toe, de subsidie voor Samen Opleiden wordt in principe weer volledig verkregen en in de later jaren neemt de bekostiging inzake de kwaliteitsafspraken toe.</p>
<p>College-, cursus-, les- en examengelden In de begroting is rekening gehouden met het effect van halvering collegegeld. In de praktijk blijkt dit effect lager te zijn bij deeltijdstudenten, omdat een relatief groot deel daar geen recht op heeft. Het aantal zij-instromers dat het instellingscollegegeld betaalt, is flink hoger dan begroot.</p>	<p>De collegegelden nemen enerzijds (in lijn met de begroting) af door de halvering van het collegegeld voor eerste- en tweedejaars studenten. Anderzijds zijn er veel meer zij-instromers die het instellingscollegegeld betalen en hierdoor nemen de collegegelden per saldo toe.</p>	<p>In de meerjarenbegroting is het effect van de halvering van het collegegeld verwerkt. Mogelijk valt dit dus mee, omdat het effect bij deeltijd studenten lager lijkt uit te vallen en doordat het aantal zij-instromers toeneemt.</p>
<p>Baten werk in opdracht van derden De baten ten gevolge van werk in opdracht van derden, ofwel de contractactiviteiten, zijn toegenomen door de start van Level Up! Dit betreft een nascholingsaanbod voor onderwijsassistenten.</p>	<p>Conform de toelichting bij de afwijking ten opzichte van de begroting.</p>	<p>In de meerjaren begroting is ten opzichte van de begroting 2019 rekening gehouden met een jaarlijkse stijging van de inkomsten door uitbreiding van het aanbod (o.a Level Up!).</p>
<p>Overige baten Ten opzichte van de begroting zijn er extra inkomsten voor doorbelasting personele inzet inzake de master Passend Meesterschap en Broedplaats 010.</p>	<p>In 2018 was hier nog de tijdelijke subsidie Versterking Samenwerking Opleiding & Werkveld opgenomen (2018 laatste jaar).</p>	<p>In 2020 wordt nog rekening gehouden met de mede van Verus verkregen subsidie voor het lectoraat Professionaliseren met hart & ziel. Vanaf 2021 vervalt deze bijdrage.</p>

LASTEN

<i>Ten opzichte van begroting 2019</i>	<i>Ten opzichte van voorgaand jaar</i>	<i>Meerjaren begroting 2020-2024</i>
<p>Personeelslasten De afwijkingen betreffen met name aanpassingen van de formatie conform opgave van de directeur onder andere door vervanging van enkele langdurig zieken en de aanstelling van de adjunct directeur. De lasten voor nascholing/professionalisering zijn hoger, maar houden verband met de hogere opbrengsten uit contractactiviteiten.</p>	<p>De personele lasten stijgen, met name door voortzetting van aanstellingen gerealiseerd in de loop van 2018 (2019 gehele jaar lasten) en de reeds toegelichte zaken bij de afwijking ten opzichte van de begroting.</p>	<p>In de loop van 2020 gaan twee medewerkers met pensioen. Met de vervanging is reeds in de formatieve uitbreiding van 2018 en 2019 rekening gehouden. In verband met het wegvallen van de bijdragen voor het lectoraat Professionaliseren met hart & ziel wordt de formatie in 2021 aangepast. In 2022 kan de formatie worden uitgebreid doordat de Rijksbijdrage inzake de kwaliteitsafspraken dan toeneemt.</p>
<p>Afschrijvingslasten In de begroting werd er nog vanuit gegaan dat de verbouwing in de loop van 2019 zou worden opgeleverd. Dit wordt nu in de loop van 2020.</p>	<p>In 2018 en 2019 zijn enkele componenten volledig afgeschreven, terwijl die niet direct tot nieuwe investeringen (en afschrijvingslasten daarover) hebben geleid. Dit betreft onder andere investeringen in de ICT-omgeving van de hogeschool.</p>	<p>De afschrijvingen nemen met name toe als gevolg van de investering in de verbouwing van de hogeschool.</p>
<p>Huisvestingslasten In de begroting is geen rekening gehouden met advieslasten (onderdeel van het bouwbudget van € 2,6 miljoen) die direct ten laste van het resultaat worden gebracht.</p>	<p>In 2018 zijn meer advieslasten inzake de verbouwing dan in 2019 direct ten laste van het resultaat gebracht. De advieslasten vanaf het definitieve ontwerp worden meegenomen in de te activeren post voor de verbouwing. De huisvestingslasten zijn hierdoor vanaf 2019 lager dan in 2018.</p>	<p>De komende jaren dalen de huisvestingslasten doordat er geen advieslasten inzake de verbouwing meer zijn. In 2020 is nog wel rekening gehouden met extra lasten voor interne verhuizingen etc. rondom de verbouwing.</p>
<p>Overige lasten De overige lasten zijn met name hoger door de inrichting van de nieuwe stagesoftware, aanpassing van de portal en een extra impuls voor de studentenwerving.</p>	<p>Conform de toelichting bij de afwijking ten opzichte van de begroting.</p>	<p>In 2020 zijn de overige lasten met name hoog door implementatielasten voor het nieuwe studenteninformatiesysteem. In 2021 en 2022 zijn lasten voor visitatie en de instellingsaccreditatie opgenomen. In 2023 en 2024 zijn extra lasten opgenomen in relatie tot de toenemende Rijksbijdrage voor de kwaliteitsafspraken.</p>

RESULTAAT DEELNEMINGEN

Het resultaat van de deelneming (50% belang) Thomas More Leiderschapsacademie B.V. is in 2019 hoger dan 2018 en begroot doordat voor collegejaar 2019/2020 een extra Rotterdamse groep is gestart. Dit leidt tot een aanzienlijk beter resultaat. Voor de komende jaren worden de deelnemingsresultaten enigszins conservatief begroot.

Financiële positie in meerjarig perspectief

Kengetallen	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2: (Eigen vermogen + Voorzieningen) / Balanstotaal	0,59	0,62	0,66	0,67	0,68	0,69	0,70	< 0,3
Weerstandsvermogen: Eigen vermogen / Totale baten	0,63	0,64	0,70	0,73	0,74	0,76	0,76	< 0,05
Liquiditeit current ratio: Vlottende activa / Kort vreemd vermogen	2,06	1,97	1,24	1,56	1,91	2,04	2,34	< 0,75
Huisvestingsratio: (Huisvestingslasten + Afschrijvingen gebouwen en terreinen) / Totale lasten	0,10	0,08	0,07	0,08	0,08	0,08	0,08	> 0,10
Rentabiliteit: Resultaat / Totale baten	0,05	0,06	0,04	0,03	0,02	0,02	0,02	3-jarig < 0
	0,06	0,06	0,03	0,02	0,03	0,02	0,02	2-jarig < -0,05
	0,07	0,05	0,01	0,02	0,03	0,01	0,02	1-jarig < -0,10

Bekeken vanuit de liquiditeit en de solvabiliteit alsmede de begrote exploitatieresultaten voor de komende jaren is er geen aanleiding om te veronderstellen dat de continuïteit van Thomas More Hogeschool gevaar loopt. Het is wel zo dat de hogeschool vanaf het moment van de verzelfstandiging op 1 januari 2014 een eigen weerstandsvermogen dient op te bouwen. De signaleringswaarden zijn de door de Inspectie van het Onderwijs gehanteerde minimumnormen. Indien een onderwijsinstelling onder deze normen uitkomt, bepaalt de inspectie of de positie van de instelling nader moet worden onderzocht. Het onderschrijden van een norm leidt niet automatisch tot aangepast financieel toezicht en het behalen van de norm leidt omgekeerd niet automatisch tot het opheffen van aangepast financieel toezicht als daar sprake van is.

Solvabiliteit

De solvabiliteit kan op twee manieren worden berekend: het eigen vermogen gedeeld door het totale vermogen, of het eigen vermogen en voorzieningen gedeeld door het totale vermogen. De Inspectie van het Onderwijs kiest voor de tweede berekening. De solvabiliteit geeft aan of op lange termijn aan de

financiële verplichtingen kan worden voldaan. De solvabiliteit bedraagt ultimo 2019 0,62. De solvabiliteit zal naar verwachting de komende jaren verder toenemen als gevolg van de begrote positieve resultaten in de periode 2020 tot en met 2024.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen wordt als volgt berekend: het eigen vermogen gedeeld door de totale baten. Het geeft het vermogen aan om niet-voorzien tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen. Het weerstandsvermogen bedraagt ultimo 2019 0,64 en zal naar verwachting de komende jaren toenemen als gevolg van de begrote positieve resultaten in de periode 2020 tot en met 2024.

Liquiditeit

De liquiditeit is de verhouding tussen de vlottende activa (de som van de liquide middelen, vorderingen en voorraden) en de kortlopende schulden. De liquiditeitsratio geeft aan of op korte termijn aan de financiële verplichtingen kan worden voldaan. De ratio komt per ultimo 2019 uit op 1,97. In 2020 daalt de ratio aanzienlijk door de realisatie van de verbouwing. De komende jaren blijft de liquiditeit ten opzichte van de norm echter op een goed niveau. Dit is in overeenstemming met de afspraak met het ministerie van OCW dat voldoende liquiditeit wordt aangehouden door de hogeschool.

Huisvestingsratio

De huisvestingsratio geeft aan welk deel van de totale lasten wordt uitgegeven aan de huisvesting van de onderwijsinstelling. Te dure huisvesting kan een bedreiging vormen voor de primaire taak: het geven van onderwijs. In de jaren 2020 tot en met 2024 blijft Thomas More Hogeschool naar verwachting ruim binnen de signaleringsgrens van 0,15. Hierbij is rekening gehouden met realisatie van het voorgenomen bouwscenario ter waarde van € 2,6 miljoen. In 2018 waren de huisvestingslasten relatief hoog door direct ten laste van het exploitatieresultaat gebrachte advieslasten voor de voorgenomen verbouwing.

Rentabiliteit

De berekeningswijze van de rentabiliteit is als volgt: het resultaat gedeeld door de totale baten. De rentabiliteit geeft aan of er sprake is van een positief dan wel negatief resultaat in relatie tot de totale baten. De Inspectie van het Onderwijs berekent de rentabiliteit over zowel 1 jaar als over de het gemiddelde van de laatste twee en drie jaren. De rentabiliteit blijft de komende jaren positief (opbouw van weerstandsvermogen).

Kasstroomen

In de jaarrekening is het kasstroomoverzicht opgenomen. Hieruit valt op te maken dat de negatieve kasstroom over 2019 van € 0,7 miljoen met name veroorzaakt wordt door het positieve exploitatiesaldo 2019 (+ € 0,4 miljoen), vermeerderd met de afschrijvingen (+ € 0,3 miljoen), verminderd met de investeringen (-/- € 0,9 miljoen) en de mutatie in het werkkapitaal met name door een toename van de vorderingen (-/- € 0,4 miljoen).

Treasurybeleid

In het najaar van 2014 is het treasurystatuut formeel bekrachtigd door het Algemeen Bestuur en de Raad van Toezicht. Eind 2016 is het treasurystatuut aangepast zodat deze overeenkomt met de voorschriften zoals opgenomen in de Regeling beleggen en belenen 2010 (voor beleggingen, leningen en financiële derivaten die voor 1 juli 2016 zijn afgesloten) en de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016 (voor beleggingen, leningen en financiële derivaten die vanaf 1 juli 2016 zijn afgesloten).

Nieuwe beleggingen gefinancierd met publiek vermogen mogen op grond van het geldende treasurystatuut bestaan uit:

- beleggingen waarvoor de periode van het beleggen eindig is en waarvoor op een vooraf vastgestelde einddatum de beleggingen worden terugontvangen;
- de hoofdsom te allen tijde wordt gegarandeerd door de contractpartij;
- staatsobligaties van lidstaten van de EU, mits deze voldoen aan minstens een single 'A'-rating door minstens twee ratingbureau's (Moody's, Standard & Poor's en/of Finch).

Het Algemeen Bestuur is eindverantwoordelijk voor het treasurymanagement van de stichting. Het beleid is er op gericht een zo hoog mogelijk rendement te combineren tegen een zo laag mogelijk risico. Deze afweging wordt meegenomen in de productkeuze naar aard, looptijd en beschikbaarheid van middelen. In de praktijk wordt, ingegeven door de huidige marktrente, invulling gegeven aan dit profiel door gebruikmaking van een spaarrekening voor de private geldmiddelen.

Ten aanzien van derivaten is het de treasurer slechts onder strikte voorwaarden toegestaan het opwaartse renterisico af te dekken. Ten aanzien van de lening van € 1,4 miljoen met het ministerie van Financiën is het opwaartse renterisico op moment van afsluiten van de lening afgedekt. De rente is voor 30 jaar (de gehele looptijd van de lening) gefixeerd op 0,51% per jaar.

Gezien de financieringsbehoefte voor de verbouwing van het pand van de hogeschool wordt niet verwacht dat de komende jaren op een andere wijze invulling zal worden gegeven aan het treasurybeleid. Onder de voorwaarden van schatkistbankieren is de bankrekening van Thomas More Hogeschool gekoppeld aan een rekening bij het ministerie van Financiën en wordt dagelijks het saldo vereffend. Thomas More Hogeschool heeft dus vrijwel geen mogelijkheid tot het voeren van andere treasuryactiviteiten.

Financieringsbehoefte

Financiering van de vaste activa geschiedt op balansdatum met het eigen vermogen van de stichting en een lening van € 1,4 miljoen die onder de voorwaarden van schatkistbankieren is afgesloten met het ministerie van Financiën. De looptijd van deze lening is 30 jaar, de lening wordt lineair afgelost en de rente bedraagt 0,51% per jaar gedurende de gehele looptijd. Het ministerie van OCW heeft zich garant gesteld voor deze lening.

Na oplevering van de verbouwing in 2016 is in 2017 een nieuw meerjaren onderhoudsplan opgesteld voor het pand aan de Stationssingel 80. Momenteel vindt een tweede verbouwing plaats die naar verwachting medio 2020 wordt opgeleverd en waarbij een bouwbudget van € 2,6 miljoen wordt gehanteerd. Hieruit is geen aanvullende financieringsbehoefte ontstaan.

Investeringsbeleid

Investerings voor de hogeschool worden gedaan op basis van een investeringsbegroting. Er is ook een meerjaren investeringsbegroting, waarin rekening wordt gehouden met uitbreidings- en vervangingsinvesteringen van meubilair, ICT-middelen etc. De investeringsbegroting bevat ook de investeringen inzake de verbouwing van de hogeschool.

De noodzaak van alle investeringen wordt beoordeeld. Met uitzondering van de aan de verbouwing verbonden investeringen worden investeringen in principe alleen gedaan als ze onvermijdbaar zijn. Dit betekent dat het primaire proces op kwalitatief voldoende niveau doorgang moet kunnen vinden en de veiligheid niet in het geding mag komen.

Profileringsfonds

In 2019 zijn er drie studenten geweest die een beroep hebben gedaan op het profileringsfonds van Thomas More Hogeschool.

	categorie A	categorie B	categorie C
Aantal ingediende aanvragen	3	0	0
Aantal gehonoreerde aanvragen	3	0	0
Uitgekeerde bedragen	€ 6.249	€ 0	€ 0
Gemiddelde hoogte van de vergoeding	€ 2.083	n.v.t.	n.v.t.
Gemiddelde duur van de vergoeding	1 jaar	n.v.t.	n.v.t.

Toelichting categorieën:

- A: Studenten in overmachtssituaties, zoals ziekte, functiebeperking, familieomstandigheden, mantelzorg of niet studeerbare opleidingen.
- B: Studenten die optreden als bestuurslid van door de instelling erkende studie- of studentenverenigingen of in de studentenmedezeggenschap.
- C: Overige, zoals het leveren van uitzonderlijke prestaties op het gebied van sport of cultuur, financiële steun aan niet-EER-studenten en uitgaande beurzen.

Opgave bestuurskosten en declaraties bestuurders

In 2019 zijn de volgende bestuurskosten (inclusief door bestuurders ingediende declaraties) gerealiseerd:

Overzicht bestuurskosten en declaraties						
Bestuurskosten die voor vergoeding in aanmerking komen en in het jaarverslag worden verantwoord						
		Dhr. A.J.M. Groot Zwaaftink	Mevr. C.M.H. Zwaan- van Schijndel	Mevr. D.H. van Kammen	CvB gezamenlijk	Totaal
1	Reiskosten binnenland	-	-	5.393	-	5.393
2	Reiskosten buitenland	-	-	-	-	-
3	Representatie	-	-	-	-	-
4	Overige kosten	-	-	1.117	242	1.359
5	Totaal	-	-	6.511	242	6.753

Deze opgave is opgesteld in overeenstemming met de Handreiking bestuurskosten en declaraties van de Vereniging Hogescholen (3 november 2016, kenmerk 16.4347.avw).

De vermeldde bedragen hebben betrekking op declaraties ingediend gedurende het kalenderjaar 2019 danwel facturen die rechtstreeks door de Thomas More Hogeschool aan een leverancier van goederen of diensten zijn vergoed. Er wordt een onderscheid gemaakt tussen bestuurskosten en organisatiekosten. Bij bestuurskosten gaat het om kosten die direct aan de uitoefening van de bestuurstaak door de bestuurders gebonden zijn. Organizekosten omvatten alle kosten die

voortvloeien uit de reguliere bedrijfsvoering van de organisatie. Indien kosten door twee of drie bestuurders gezamenlijk worden gemaakt worden deze in de kolom “CvB gezamenlijk” verantwoord. Daar waar de betreffende kosten betrekking hebben op meerdere personen/afdelingen, wordt enkel het college-deel verantwoord.

13.3 Risico's en beheersing

Rapportage aanwezigheid en werking van interne risicobeheersings- en controlesysteem

Het proces van risicomanagement is na de verzelfstandiging in 2014 gestart met het bepalen van de voornaamste risico's van Thomas More Hogeschool en het daarop treffen van adequate beheersmaatregelen. In 2019 zijn hierop geen significante wijzigingen.

Bij risico's voor Thomas More Hogeschool valt te denken aan:

Risico	Maatregel
Kwaliteit van de opleiding.	Visitatie en accreditatieproces, afstemming met andere pabo's.
Veilig en duurzaam gebouw met de juiste uitstraling.	Meerjaren onderhoudsplan, plan verbouwing.
Deskundigheid medewerkers.	Budget voor professionalisering.
Ziekteverzuim, kwetsbaarheid door beperkte omvang.	Netwerk van gastdocenten, zorgen dat functies kunnen worden waargenomen, samenwerking in Radiant verband.
Onverwachte exploitatietekorten.	Meerjarig financieel perspectief, aanscherping budgetbeheer, twee maal per jaar gedetailleerde formatieplanning, gedegen financiële informatiestroom.

Thomas More Hogeschool heeft in 2019 de voornaamste risico's voldoende weten te beheersen. Het team is voldoende op sterkte en het financiële resultaat ontwikkelt zich positief, waardoor er ruimte is voor de financiering van de verbouwing. De ontwikkeling van het studentenaantal blijft een belangrijk aandachtspunt. De daling van de traditionele instroom wordt vooralsnog opgevangen door een toename van het aantal zij-instroomtrajecten. Uitbreiding van het opleidingsaanbod wordt verkend en is al gedeeltelijk gerealiseerd met Level Up! (nascholingsaanbod voor onderwijsassistenten). Met de realisatie het strategisch beleidsplan 2019-2023 is er voldoende focus op de voornaamste beleidsdoelstellingen voor de komende jaren.

Op basis van het huidige inzicht worden in de volgende paragraaf de belangrijkste risico's en onzekerheden beschreven.

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

De belangrijkste risico's en onzekerheden van Thomas More Hogeschool zijn:

1. Kwaliteit van de opleiding: De opleiding tot leraar in het basisonderwijs dient van goede kwaliteit te zijn. Enerzijds om de accreditatie te behouden en anderzijds om voldoende studenten aan te kunnen trekken en behouden. In 2014 is de accreditatieprocedure succesvol verlopen. In 2021/2022 wordt een nieuwe accrediteringsprocedure verwacht. De uitkomsten van het onderzoek naar de studententevredenheid zijn overwegend positief. Het studentenaantal van de hogeschool ligt ruim boven de doelstelling van de oorspronkelijke business case (600 studenten). De verbouwing van de hogeschool is financieel draagbaar indien het studentenaantal zich stabiliseert boven de 650 studenten.

2. Aanpassingen in wet- en regelgeving: Thomas More Hogeschool is in belangrijke mate afhankelijk van ontwikkelingen op gebied van wet- en regelgeving. Wijzigingen kunnen daarom een risico vormen voor de bedrijfsvoering van de hogeschool. Bijvoorbeeld het invoeren van extra toetsen, verhoogde toelatingseisen en de invoering van het sociaal leenstelsel kunnen direct invloed hebben op belangrijke parameters voor de bekostiging: het studentenaantal en de verleende graden.
3. Gebouwsituatie: De huisvestingssituatie is ook een belangrijk punt voor studenten om een studiekeuze te maken. Tevens dient het gebouw veilig te zijn, goede werkomstandigheden te bieden en het gekozen onderwijsconcept te ondersteunen. Thomas More Hogeschool had een pand met de nodige uitdagingen ten aanzien van het onderhoud. Met twee verbouwingen (in 2015/2016 en 2019/2020) is de gebouwsituatie aanzienlijk verbeterd en de capaciteit uitgebreid. Het meerjaren onderhoudsplan wordt na oplevering van de verbouwing in 2020 geactualiseerd.
4. Medewerkerstevredenheid en -deskundigheid: Thomas More Hogeschool is een relatief kleine hogeschool en werkt met een overzichtelijke staf waar vrijwel iedereen regelmatig contact met elkaar heeft. Het succes van de hogeschool hangt in belangrijke mate af van de samenwerking tussen de medewerkers van de hogeschool en de studenten. Hierbij is het van belang dat Thomas More Hogeschool beschikt over enthousiaste en deskundige werknemers die iedere dag passie voor hun vak tonen en op de juiste wijze betrokken zijn bij de studenten. De deskundigheid dient op peil te worden gehouden door gerichte permanente educatie en betrokkenheid bij initiatieven met samenwerkingspartners binnen de sector.
5. Afhankelijkheid binnen een relatief kleine formatie: Gevolg van een beperkt aantal medewerkers is dat de afhankelijkheid van de medewerkers relatief groot is. De hogeschool steunt op haar eigen medewerkers en met name op een aantal belangrijke posities is deze afhankelijkheid zeer groot. In geval van bijvoorbeeld ziekte is het (direct) vervangen van deze medewerkers moeilijk te organiseren en is Thomas More Hogeschool kwetsbaar. Door regionale en landelijke samenwerking in netwerkverbanden wordt de inhoudelijke afhankelijkheid van bepaalde individuen enigszins beperkt.
6. Afhankelijkheid van de Rijksbijdrage: Thomas More Hogeschool is in belangrijke mate afhankelijk van de Rijksbijdrage. Wijzigingen in deze bekostiging hebben daarom veelal significante impact op de inkomsten van de stichting. De Rijksbijdrage wordt binnen het hoger onderwijs op basis van een macrobudget over de instellingen verdeeld. Thomas More Hogeschool is dus ook afhankelijk van de ontwikkeling van het eigen studentenaantal ten opzichte van het studentenaantal in de gehele sector voor hoger onderwijs. In verband met het feit dat de salarislasten de belangrijkste kostenpost vormen, is het van groot belang dat de effecten van cao stijgingen voldoende gecompenseerd worden door het Rijk.
7. Beschikbaarheid van financiering: Teneinde de onderhouds- en verbouwplannen daadwerkelijk uit te kunnen voeren is Thomas More Hogeschool afhankelijk van voldoende financiering. De hogeschool heeft hiertoe reeds een lening afgesloten met het ministerie van Financiën (schatkistbankieren). Het ministerie van OCW heeft zich voor deze lening garant gesteld. Op basis van de analyse in 2018 ten aanzien van de tweede (voorlopig laatste) verbouwing, is vastgesteld dat daarvoor vooralsnog geen aanvullende externe financieringsbehoefte bestaat.
8. Juiste administratieve splitsing publieke en private activiteiten: Thomas More Hogeschool verzorgt naast de bekostigde opleiding tot leraar in het basisonderwijs tevens specifieke opleidingen aan convenant partners en andere externe partijen. De opbrengsten en lasten van deze private activiteiten dienen adequaat te worden gescheiden van de publieke activiteiten. De

hogeschool hanteert hiervoor een standaard methodiek voor kostentoerekening die om het jaar wordt bijgesteld.

9. COVID-19: Zoals toegelicht de inleiding van dit jaarverslag en de plaatsen is dit jaarverslag en de jaarrekening 2019 waarnaar vanuit de inleiding wordt verwezen, hebben de COVID-19-uitbraak en de maatregelen die door diverse overheden naar aanleiding daarvan zijn genomen om het virus in te perken gevolgen gehad voor de Thomas More Hogeschool. Vanaf 16 maart 2020 zijn de hogescholen gesloten.

Naast de reeds bekende effecten leidt de macro-economische onzekerheid tot verstoring van de mondiale economische activiteit en is het onbekend wat de eventuele gevolgen op langere termijn voor onze organisatie zijn. De schaal en duur van deze pandemie blijven onzeker, maar zullen naar verwachting verdere gevolgen hebben voor onze (onderwijs)activiteiten. De belangrijkste risico's die voortvloeien uit de huidige onzekere situatie inzake COVID-19 zijn:

- **Kwaliteit van het onderwijs:** Het organiseren van afstandsonderwijs vraagt om een directe aanpassing van het onderwijsproces door zowel docenten als studenten. Technische hulpmiddelen zijn voorhanden, maar het is de vraag in hoeverre de kwaliteit van het onderwijs onder druk komt te staan door deze ontwikkeling
- **Organisatie van het onderwijs overeenkomstig de voorwaarden die de overheid daaraan stelt in een veilige hogeschool- en werkomgeving:** Als onderdeel van de anderhalvemetersamenleving moeten ook de hogescholen een passende wijze uitvinden van het organiseren van het onderwijs. Naast het borgen van de anderhalve meter afstand (minder studenten per ruimte, verkeersstromen regelen in het gebouw) en het nemen van hygiënemaatregelen (handen wassen, schoonmaak) zijn waarschijnlijk meer maatregelen noodzakelijk die wij nu nog niet geheel kunnen overzien.
- **Toenemend studentenaantal:** Het aantal inschrijvingen voor komend collegejaar was al hoog. Als gevolg van de COVID-19 pandemie worden er geen toelatingstoetsen voor de instroom van komend collegejaar gehouden. Daarnaast krijgen studenten die niet aan het bindend studieadvies (bsa) van de opleiding voldoen, omdat zij door het coronavirus vertraging hebben opgelopen, uitstel. Studenten kunnen dan doorstromen naar het tweede jaar en krijgen de mogelijkheid om de bsa-norm te halen in het studiejaar 2020-2021. De hogeschool dient de formatie aan te passen voor de toenemende studentenaantallen. Mogelijk is deze toename tijdelijk en neemt het aantal uitvallers komend jaar toe. Hiermee dient bij het aangaan van nieuwe personele verplichtingen rekening te worden gehouden.
- **Borgen van een vitaal personeelsbestand:** De ontwikkeling van de pandemie kan leiden tot een hoog aantal zieke medewerkers (en hopelijk niet ernstiger dan dat). Daarnaast kan een effect van een langdurige pandemie ook op andere wijze leiden tot fysieke of psychische problematiek bij onze medewerkers. Het directieteam van de hogeschool probeert dit nauwgezet te volgen en waar noodzakelijk aanvullende maatregelen te treffen.
- **Financiële problemen bij leveranciers:** In financiële zin is Thomas More Hogeschool nog redelijk verzekerd van de inkomsten, omdat die voor het overgrote deel bestaan uit overheidsbijdragen. Op langere termijn kunnen die uiteraard onder druk komen te staan door noodzakelijke bezuinigingen. Op korte termijn is er een groter financieel risico, te weten financiële problemen bij leveranciers. Thomas More Hogeschool zal dan ook scherp toezien op betaling na levering van de prestatie of na verkrijging van een afdoende garantstelling.

Opbouw weerstandsvermogen en doelstelling ten aanzien van het resultaat in kader van risicoprofiel

De volgende uitgangspunten en doelstellingen worden gehanteerd voor de opbouw van weerstandsvermogen:

- Realisatie van een voorlopig laatste verbouwing van het pand aan de Stationsingel 80, waarmee de kozijnen en het gevelwerk van de oudbouw in goede staat worden gebracht en rekening wordt gehouden met uitbreiding door de toegenomen studentaantallen.
- Opbouwen van een financiële positie ter substitutie van de bij de oprichting van de stichting verkregen bijdragen van derden of een eventuele tegemoetkoming voor deze bijdragen.
- Opbouw van een eigen weerstandsvermogen met een risicobuffer (conform definitie commissie Don) minimaal 0,10. Deze marge is bepaald op basis van het risicoprofiel van de hogeschool (één opleiding, beperkt aantal studenten, ouder gebouw).
- In de toekomst kunnen afsluiten van een nieuwe lening, uitgaande van de huidige eisen ten aanzien van de solvabiliteit (minimaal 0,3);
- Een periode van 20 jaar waarin bovengenoemde zaken dienen te worden gerealiseerd.

Rapportage toezichthoudend orgaan

Voor het verslag van de Raad van Toezicht wordt verwezen naar hoofdstuk 16.

Vereisten Notities Helderheid- sector HO

Thema notitie Helderheid HO	Toelichting
1. Uitbesteding van onderwijstaken	. In 2019 is geen sprake geweest van uitbesteding van onderwijsprogramma's aan een private of andere instelling. Met Marnix Academie en Driestar Hogeschool is wel de master Passend Meesterschap ontwikkeld. Vanaf de start van collegejaar 2018/2019 wordt deze master onder penvoerderschap aangeboden door Marnix Academie. Studenten schrijven zich rechtstreeks in bij Marnix Academie. TMH levert docenteninzet, brengt expertise in en deelt in de exploitatie (risico's beperkt).
2. Het investeren van publieke middelen in private activiteiten	n.v.t.
3. Het verlenen van vrijstellingen	Studenten die het tweejarige deeltijdprogramma volgen krijgen vrijstellingen op grond van de toelatingseis dat ze reeds in het bezit zijn van een afgeronde hbo-bachelor of master. Iedere student die zich inschrijft, moet vooraf individueel aantonen dat hij/zij tijdens de eerdere studie de competenties heeft verworven waarvoor vrijstelling wordt gegeven. Indien dit niet kan worden aangetoond volgt een verzaamd programma op maat. Er worden nooit vrijstellingen verleend voor een volledig programma.
4. Bekostiging van buitenlandse studenten	In 2019 zijn geen uitwisselingsovereenkomsten met buitenlandse studenten uitgevoerd
5. Collegegeld niet betaald door student zelf	Ten aanzien van de bekostigde opleiding wordt het collegegeld door de student of de ouder(s)/voogd van de student voldaan op basis van de daartoe in Studielink afgegeven machtiging. In 2019 is het collegegeld 2019/2020 van drie studenten betaald uit het profileringsfonds van Thomas More Hogeschool.
6. Studenten volgen modules van opleidingen	n.v.t.
7. De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven	n.v.t.
8. Bekostiging van maatwerktrajecten	Ten aanzien van zij-instromers worden tripartite overeenkomsten gesloten met de deelnemers en de besturen waar de zij-instromers in dienst treden. Aan de besturen wordt een kostendekkend tarief van € 6.950 per jaar in rekening gebracht voor de opleidingskosten.
9. Bekostiging van het kunstonderwijs	n.v.t.

Overige

Inschrijven van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk	n.v.t.
Inschrijvingen eigen personeel voor initiële opleiding	n.v.t.

14. Ondertekening door het bestuur

Ondertekening

Rotterdam, 8 juni 2020

Stichting Thomas More Hogeschool

Was getekend door (origineel ondertekende versie ligt ter inzage op het bestuursbureau van de stichting):

Namens het Algemeen Bestuur:

de heer A.J.M. Groot Zwaaftink
voorzitter

mevrouw C.M.H. Zwaan-van Schijndel
lid

Namens het College van Bestuur:

de heer A.J.M. Groot Zwaaftink
voorzitter

mevrouw D.H. van Kammen
lid

15. Jaarverslag medezeggenschapsraad Thomas More Hogeschool 2019

Hierbij treft u het jaarverslag over het jaar 2019 aan van de medezeggenschapsraad (verder mr) van de Thomas More Hogeschool (verder TMH).

De mr van de TMH bestaat uit drie personeelsleden en drie studenten. Op basis van de grootte van de hogeschool is er voor gekozen de opleidingscommissie (OC) samen te laten vallen met de mr. Net als vorig jaar faciliteert de hogeschool de personeelsgeleding met 80 uur. Dit is conform de cao. De voorzitter wordt voor 160 uur gefaciliteerd. De studentfacilitering bestaat uit een uurvergoeding van tien euro per geïnvesteerd uur met een maximum van 80 uur.

De studentgeleding is heel 2019 gelijk gebleven: deze bestond uit Esmée van Langen, Daphne van Helden en Lisa Brand.

De personeelsgeleding is wel in samenstelling gewijzigd. Arie van Kooten was voorzitter, maar hij heeft per 1 september 2019 zijn taken als mr-lid officieel neergelegd. Vanaf januari 2019 was hij al vanwege privéomstandigheden niet actief als mr-lid. Als mr-lid werd hij tot 1 september 2019 vervangen door Martin Langendoen. Daarna was die plek in de mr vacant. Als voorzitter werd hij vervangen door Sander van der Harst, die tot die tijd secretaris van de mr was. Kirsten Klos nam de taken als secretaris van Sander over. Vanaf maart 2019 fungeerden alle mr-leden die geen voorzitter waren als vervangend voorzitter.

In 2019 hebben wij vijf keer overlegd met het CvB en zijn we zelf twaalf keer bij elkaar gekomen. We hebben vier informele overleggen met de directie gehad, eenmalig met de Raad van Toezicht overlegd en twee keer met de vakbonden overleg gehad. We zetten hieronder de belangrijkste bespreekpunten en punten waarmee we hebben ingestemd op een rij. Daarna presenteren we de reflectie met betrekking tot de Kwaliteitsafspraken.

We hebben in 2019 ingestemd met:

- Normering taakbelasting pabo-opleiders;
- Regeling vakantiedagen;
- De OER + LAS;
- De Kaderbrief begroting 2020;
- De Kwaliteitsafspraken 2019-2024.

We hebben de volgende punten besproken:

- Zaken aangaande de opleidingscommissie: het verlagen van het aantal studiepunten voor het NBSA en het afschaffen van de taaltoets voor het NBSA, het beoordelingsformulier van stage, toetsinschrijving, verplaatsing van toetsen naar andere dagen;
- De invoering van de februari-instroom en de gevolgen daarvan voor de organisatie en het personeel;
- De wens om RI&E te updaten. Dat is inmiddels ook gebeurd;
- Het werkdrukplan dat in overleg met de mr per april 2019 ingevoerd moest zijn;
- Duurzame inzetbaarheid en de DAM-gelden;
- Strategisch plan 2019-2024;
- De vraag of een generatiepact ingevoerd kan worden op de TMH;
- Het rooster: evaluatie, late bekendmaking in semester 2, intensiviteit aanleveren roosterinformatie voor docenten, het macrorooster;
- Het opnemen van een regeling rondom weersomstandigheden in de OER;
- Problemen van studenten bij toetsinschrijving;
- De toetreding van de mr-studenten tot het ISO;

- Vorderingen en keuzes met betrekking tot de verbouwing
- Lerarenstakingen: de rol van de hogeschool hierin en de rechten van de medewerkers en studenten op dit vlak;
- Gedeeld leiderschap;
- Werving van nieuwe adjunct-directeur;
- Evaluatie plannen voor nieuwe manier van werven nieuwe studenten;
- Klachtenprocedure examencommissie;
- Nakijktermijn wordt niet altijd nagekomen;
- Verwarring ontstaan door testmailtjes vanuit ICT;
- Toewijzen tweede beoordelaar eindassessments;
- Ontwikkelingen personele inzet in relatie tot groei hogeschool;
- Manier van inleveren van verslagen (papier of digitaal);
- Archivering van verslagen;
- Start LevelUP/vierjarige deeltijd;
- Kwaliteitszorg;
- Update van de portal: inhoud en ervaringen;
- Plannen Innovatielab en Onderwijswerkplaats;
- Werkplekken docenten: flexplekken of niet?
- Parkeerbeleid werknemers;
- Werktijden docenten;
- Voorbereiding Medewerkers tevredenheidsonderzoek (MTO) 2020.

De mr zet steeds alle notulen na een vergadering op de portal. De mr zoekt voortdurend contact met de medewerkers en studenten om de stand van zaken onder medewerkers en studenten te peilen. Ook zorgt de mr er door scholingsdagen voor dat ze voldoende bagage hebben om hun taak uit te voeren. Dit jaar vond de scholing op 24 april plaats. De scholing was gericht op de basisvaardigheden voor een mr op het hbo.

Reflectie mr met betrekking tot de TMH Kwaliteitsafspraken

In het kader van het Sectorakkoord hoger beroepsonderwijs is met hogescholen de afspraak gemaakt dat hogescholen kwaliteitsafspraken formuleren om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Het plan voor de kwaliteitsafspraken dat de Thomas More Hogeschool heeft opgesteld voor 2019 tot 2024 is op 6 november 2019 getoetst door de NVAO. Op basis van de opgestelde plannen en de gesprekken die op die dag plaatsvonden, is door de NVAO een positief advies voor de uitvoering van de plannen gegeven. De taak voor de mr van een hogeschool is om de inhoud en het proces van de kwaliteitsafspraken te monitoren. In deze sectie reflecteert de mr eerst op het proces, waarbij het met name gaat om de totstandkoming van de plannen, en daarna op de inhoudelijke aspecten van de kwaliteitsafspraken in 2019. Daarbij zal om een context te scheppen soms wat verder teruggekeken worden dan 2019.

Allereerst is het belangrijk om te vermelden dat de leden van de mr voor het bijdragen aan en het monitoren van (het ontstaansproces van) de kwaliteitsafspraken extra uren heeft gekregen, zodat zij voldoende tijd hadden hun taak uit te voeren. De mr heeft namelijk meerdere besprekingen gehad over de kwaliteitsafspraken en het Strategisch Plan voor 2019-2024, bovenop de reguliere vergaderingen.

Het traject begon voor de mr op 6 juni 2018, toen een voorstel werd gedaan voor het traject van het opstellen van de kwaliteitsafspraken. Daar heeft de mr aangedrongen op een goede procedure, waarbij zo veel mogelijk partijen betrokken zouden worden. Het CvB en de mr waren het met elkaar eens dat bij het opstellen van de plannen kwaliteitsverbetering voorop moest staan.

Op de eerste teambijeenkomst van het studiejaar 2018-2019 (op 21 augustus 2018) is bij het hele team van TMH input opgehaald. Op 15 oktober 2018 en op 19 november 2018 is in dialoog- en feedbacksessies ook bij studentenraad input voor de kwaliteitsafspraken en het Strategisch Plan. Daarnaast is bij de jaarlijkse Onderwijsontwikkeldag op 30 oktober 2018 met andere studenten en het werkveld gesproken over ambities in relatie tot externe en interne ontwikkelingen, die gerelateerd waren aan de thema's uit het sectorakkoord. De toenmalig programmamanager Leontien Dekker heeft onder andere de mr, het CvB, de Raad van Toezicht in de tijd tot aan het verschijnen van de conceptversie van de kwaliteitsafspraken op de hoogte gehouden van de stand van zaken. Ook heeft zij de planning aan de mr voorgelegd, waarop aangegeven stond op welke momenten met welke partijen gesproken zou worden over de kwaliteitsafspraken. Daarbij heeft de mr aangegeven nog een extra terugkoppelmoment aan het team en de studenten te willen. Dit terugkoppelmoment is voor de studentenraad en voor het team van de TMH op 24 juni 2019 ingepland.

De verschillende interne en externe partijen (studenten, docenten en werkveld) zijn dus in voldoende mate betrokken geweest bij het opstellen van het plan. Leontien Dekker heeft op basis van de input van deze partijen keuzes gemaakt en deze onder andere aan de mr voorgelegd. De mr heeft op de conceptversie in mei 2019 de volgende feedback gegeven⁴. Per feedbackpunt geven we met schuingedrukte tekst aan wat er met de feedback is gebeurd:

1. We zijn tevreden over hoe verschillende stakeholders betrokken worden bij het ontstaansproces van het strategisch beleidsplan. We zijn er ook blij mee dat er aangegeven is dat het inhoudelijke plan nog een keer aan het team (docenten én serviceorganisatie) voorgelegd moet worden, zoals afgesproken.

Er is zoals hierboven gezegd op 24 juni 2019 een terugkoppeling aan het team geweest. Daarnaast is er op 29 augustus 2019 een teambijeenkomst geweest waarin gepresenteerd is hoe het Strategisch Plan en de kwaliteitsafspraken vertaald zouden worden naar concreet handelen. Daar zijn de negen projecten gepresenteerd.

Op 29 oktober 2019 zijn bij een nieuwe Onderwijsontwikkeldag, met het team van TMH, het werkveld en derdejaarsstudenten, een aantal projecten uit de kwaliteitsafspraken gepresenteerd (o.a. het traject formatieve feedback en het Innovatielab) en is ook geïnventariseerd welke nieuwe wensen en ideeën er voor die projecten zijn. Zo werd er bij de presentatie van het Innovatielab gevraagd welke innovatieve toepassingen je voor je eigen vakgroep/praktijk ziet en welke rol het Innovatielab hierin kan spelen. Het werkveld gaf hierbij bijvoorbeeld aan dat ze het Innovatielab zien als een plek om de pabo-opleiders te ontmoeten, maar ook als een plek waar leerlingen hun leervragen kunnen onderzoeken. De aanwezige studenten en de pabo-opleiders zien het Innovatielab ook als een plek waar ze vragen van studenten kunnen onderzoeken en lessen kunnen ontwerpen.

Bij de presentatie van het traject formatieve feedback vond er een open gesprek plaats aan de hand van de vraag hoe formatieve toetsing een plaats in de opleiding zou moeten krijgen. Daarbij gaven studenten, werkveld én pabo-opleiders het belang van het verlagen van de (summatieve) toetsdruk aan, maar er waren ook kritische geluiden vanuit werkveld en studenten. Er werd aangegeven dat het effect van formatieve toetsing studentafhankelijk is: een aantal studenten gaf aan dat zij de druk van een summatieve toets ook nodig hebben om zichzelf tot leren aan te zetten. Een formatieve toets zou er volgens hen voor zorgen dat ze niet leren. Dat is dus wel een punt waar in de opleiding aandacht voor zal moeten blijven.

2. Wij pleiten ervoor de bestedingen vanuit de studievoorschotmiddelen duidelijk te scheiden van de bestedingen vanuit andere/reguliere middelen.

Waar in de conceptversie een overzicht werd gegeven met daarin ook de bestedingen aan de thema's

⁴ We geven de feedback in aangepaste vorm weer en laten sommige minder relevante feedback weg. Zo vermelden we bijvoorbeeld niet dat de nummering van de paragrafen niet klopte.

waar de TMH zich niet in het kader van het Sectorakkoord op richt (de thema's Onderwijsintensiteit, Studentbegeleiding en Onderwijsdifferentiatie). Die thema's werden vanuit de lumpsum bekostigd, waardoor de tabel 'vervuild' leek. In het huidige plan worden alleen de thema's waarop de TMH zich richt, gepresenteerd (Studiesucces, Passende en goede onderwijsfaciliteiten en Professionalisering van docenten). Daarnaast worden de bestedingen voor elk thema uitgesplitst per project, waardoor het duidelijker is waar het geld van de studievoorschotmiddelen naartoe gaat.

3. Bij sommige doelen/acties is onze vraag of de genoemde aspecten voldoende zijn geëvalueerd: bij het laatste thema wordt bijvoorbeeld gesproken over het gebruik van leerKRACHT. We raden aan deze werkvormen te evalueren.

In het huidige plan van de kwaliteitsafspraken wordt bij thema 6 (Professionalisering van docenten) wel gesproken over het investeren in teamleren, waaronder de methodiek leerKRACHT. Daarbij wordt kritisch opgemerkt dat de methode niet helemaal gevolgd wordt: docenten voeren weinig lesbezoeken bij elkaar uit en zijn dus in het kader van deze methodiek niet 'voorbeeldig' naar studenten toe. Hoewel leerKRACHT geen project is in de definitieve kwaliteitsafspraken, vinden er in 2019-2020 al meer lesbezoeken plaats: de teamleiders voeren een bezoek uit bij docenten uit hun team. Dit heeft waarschijnlijk wel als effect dat de studenten de pabo-opleiders meer als voorbeeldig zullen ervaren, wat een beoogd effect is bij project 6.1 (Pedagogische gesprekken). De mr zal er natuurlijk scherp op zijn dat de projecten de komende jaren kritisch geëvalueerd worden.

4. Het doel dat bij begeleiding van studenten wordt genoemd, leek ons lastig meetbaar (hoe meten we 'met hart en ziel begeleiden?'), dus lastig te evalueren.

Het bovenstaande werd genoemd bij 6.1 (het voeren van pedagogische gesprekken). In het huidige stuk wordt dit wat verduidelijkt bij het beoogd effect op p.18 van het plan: "pabo-opleiders en studenten (en uiteindelijk ook kinderen) ervaren dat iedereen ertoe doet en niemand wordt buitengesloten." Dit is beter meetbaar dan de eerdere formulering.

5. Bij het thema 'studiesucces' vragen wij ons af hoe de 'variëteit aan routes' precies terugkomt. Wellicht kan dat expliciet genoemd worden in de vorm van het traject dat voor mbo'ers wordt ontwikkeld.

De variëteit aan routes (dus verschillende trajecten binnen de opleiding voor verschillende typen studenten) komt nu terug onder thema 4 (Onderwijsdifferentiatie) en valt dus buiten de kwaliteitsafspraken.

6. Bij het thema 'Passende en goede onderwijsfaciliteiten' staan een aantal mooie acties, die de TMH een betere werkplek voor zowel studenten als docenten maken. Wij vragen ons wel af of het stuk dat bij 'Bruisend ontmoetingscentrum' staat, de lading van de daaraan gekoppelde acties als 'stiltewerkplekken' en 'doucheruimtes' dekt.

In het definitieve plan van de kwaliteitsafspraken wordt nog wel gesproken over de wens om van het gebouw van de TMH een bruisend ontmoetingscentrum te maken. De bovenstaande acties worden er echter niet meer expliciet aan gekoppeld. Wel wordt bij het Innovatielab als doel gesteld dat dit een plek is waar studenten, opleiders, directies, leerkracht en kinderen geïnspireerd worden om samen onderwijs te ontwerpen met inzet van technologie. Ook wordt gesproken over de verkenning van een restaurantvoorziening of cafetaria. Deze plannen passen ons inziens beter bij de term bruisend ontmoetingscentrum. De doucheruimte is overigens –op verzoek van de mr- wel gerealiseerd, maar staat niet meer in de plannen van de kwaliteitsafspraken.

7. In 3.1 (in het huidige plan 4.1) wordt helder beschreven wat de studenten hebben ingebracht. Bij de docenten/pabo-opleiders en het werkveld is dat ook zo, hoewel een enkel citaat vragen oproept (bijvoorbeeld het citaat over leren leren en executieve functies). Welke input is weggefallen en hoe deze input tot output is verwerkt, mag duidelijker aangegeven worden.

In de uitwerking van de thema's wordt terugverwezen de input, waardoor duidelijker wordt wat is

meegenomen (en wat niet).

8. We raden aan om in hoofdstuk 4.1 ook met bronnen te werken, om punten te onderbouwen. *In het huidige plan worden de keuzes voor de projecten onderbouwd met bronnen. Zo wordt bij het Roosterverbetertraject het Ministerie van OCW aangehaald dat aangeeft dat het rooster van invloed is op studiesucces en er wordt gesproken over onderzoek dat laat zien dat het belangrijk is in het rooster voor studenten zelfstudietijd weer te geven. Vanaf 2019-2020 is er inderdaad ook sprake van vaste zelfstudietijd in de roosters van studenten.*

Het bovenstaande laat zien dat de feedback van de mr serieus is genomen. Hieronder geven we per project nog een korte weergave van de stand van zaken. De nummering volgt de nummering van de projecten in het plan: 3.1, 3.2 en 3.3 vallen onder het thema Studiesucces, 5.1, 5.2 en 5.3 onder het thema Passende en goede onderwijsfaciliteiten en 6.1, 6.2 en 6.3 onder het thema Professionalisering docenten.

3.1 Optimaal en voorspelbaar rooster

Voor de studenten is er sinds dit schooljaar een macrorooster, die vastlegt hoe een studieweek er voor hen uitziet. Zo ligt per dagdeel vast of een student naar stage moet, zelfstudietijd heeft of contacttijd heeft. In de praktijk blijken niet alle zelfstudiemomenten vrijgeroosterd te kunnen blijven: er zijn in het algemeen te veel contacturen en niet alle lessen passen binnen de contacttijd én de beschikbaarheid van de docenten. De vakgroepcoördinatoren hebben recent, in 2020, overlegd hoe problemen als deze opgelost kunnen worden.

3.2 Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling

Het toetsprogramma is vol, ervaren studenten. In de deeltijd is de druk van toetsing verlaagd door vakken te laten integreren en daardoor het aantal toetsen te laten afnemen: de afspraak is maximaal drie toetsen per periode af te nemen.

In de voltijd is het toetsprogramma nog te vol. Een deel van de docenten wordt momenteel getraind om formatieve toetsing in te zetten (zie 6.2) en de eerste ideeën daarvoor worden met elkaar gedeeld. Er bestaan al formatieve fase-assessments, zoals ook in het definitieve plan staat. Daarnaast zijn er al voor 2019 ontwikkellijnen (de reflectielijn, onderzoekslijn en pro-lijn) ontwikkeld die studenten meer zicht moeten bieden op wat er te leren valt. Er is eerder ook een schrijflijn ontwikkeld, maar die is nog niet geïmplementeerd. Op het overleg van vakgroepcoördinatoren zijn ook ideeën voor andere ontwikkelingslijnen geopperd (bv. een prestatielijn). Dit moet nog verder uitgewerkt worden.

3.3 Online psychische ondersteuning

Er is een pilot gestart met het aanbieden van ondersteuning door middel van 17 online zelfhulpmodules van Mirro. Deze worden via de Portal aangeboden.

5.1 Studie-/werkplekken

Momenteel wordt er nog volop gebouwd. De nieuwe werkplekken zijn nog niet gerealiseerd. Wel zijn er op meer plekken stopcontacten aanwezig. De wifi kende halverwege 2019 wat problemen, maar die lijken inmiddels verholpen.

5.2 Innovatielab

De plek waar het Innovatielab zou komen, zou in december 2019 leeggehaald worden, maar dat is door vertraging in de bouw voornamelijk niet gebeurd. Aan de invulling van het projectplan is wel verder gewerkt. Deze wordt in 2020 aan de mr gepresenteerd.

5.3 Digitale leeromgeving

De realisatie van een digitale leeromgeving, waar studenten beter de weg weten en die meer wordt gebruikt als communicatiemiddel is inmiddels gestart door een update van de portal in oktober 2019. Deze update is in de eerste plaats een update van de lay-out, maar de werkbaarheid van de portal is ook toegenomen: zo kunnen bijvoorbeeld verschillende documenten in één keer gedownload worden in plaats van één voor één. De portal is tot nog toe niet altijd stabiel gebleken: een aantal keren was de portal niet bereikbaar. Dit was echter meestal snel opgelost. Eén van de doelen bij dit project is ook dat digitale toetsing in diverse lokalen op de TMH kan plaatsvinden. Momenteel vindt digitale toetsing nog extern plaats.

6.1 Traject pedagogische gesprekken

In 2019 zijn de eerste groepen docenten (team 1 en team 4) onder leiding van Rudolf Kampers en Hester IJsseling gestart met het traject pedagogische gesprekken. Hierbij worden pedagogische gesprekken geoefend en wordt literatuur gelezen ter ondersteuning. De evaluaties hiervan vinden in 2020 plaats.

6.2 Traject formatieve toetsing

In 2019 zijn ook de eerste docenten gestart met deze professionalisering onder leiding van Mariska Krijgsman in samenwerking met Diana Baas (Hogeschool de Kempel) en het lectoraat van dr. Jos Castelijns. In intervisiebijeenkomsten geven pabo-opleiders/docenten elkaar daarbij ook formatieve feedback aan de hand van opgedane ervaringen. De evaluaties hiervan vinden ook in 2020 plaats.

6.3 Traject Speelplaats/Leerplein ICT

In 2019 is ook dit traject onder leiding van Peter Vet gestart. In dit traject werken opleiders ontwerpen uit en beproeven deelnemers onderwijs voor hun eigen praktijk met inzet van technologie. Daarbij leren ze met elkaar en met collega's van andere Radianthogescholen. Ook dit traject moet nog geëvalueerd worden.

Aan het eind van 2019 waren nog niet alle plannen volledig uitgewerkt. Er is afgesproken dat de stand van zaken op het gebied van de kwaliteitsafspraken bij elke vergadering met het CvB op de agenda. Daarnaast is het plan voor 2020 om de programmamanager Karen van Rijswijk regelmatig uit te nodigen bij de mr-vergaderingen om de voortgang te bespreken. De eerste bespreking daarover heeft in januari 2020 plaatsgevonden en in maart 2020 heeft de programmamanager de ontwikkeling op het vlak van de plannen toegelicht.

16. Jaarverslag Raad van Toezicht (Stichting) Thomas More Hogeschool

16.1 Algemeen

De Raad van Toezicht is het orgaan van de Stichting Thomas More Hogeschool (TMH) dat op basis van de statuten belast is met het houden van toezicht op de algemene gang van zaken binnen de stichting en op het beleid van het Algemeen Bestuur, én op de algemene gang van zaken binnen de Thomas More Hogeschool en het beleid van het College van Bestuur. Bij de vervulling van zijn taak stelt de Raad van Toezicht zich, naar haar oordeel, onafhankelijk op en hanteert de Raad van Toezicht de richtlijnen zoals weergegeven in de Code Goed Bestuur in het hoger beroepsonderwijs en de regels hieromtrent in de WHW.

16.2 Samenstelling

De leden van de Raad van Toezicht worden benoemd door de Raad van Toezicht, op voordracht van de Raad van Toezicht van de Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO). Eén van de leden wordt benoemd op bindende voordracht van de medezeggenschapsraad van de hogeschool. Per 1 januari 2019 zijn de heren R.W. (Reinier) Verhoeven en G.J.J. (Gert) Biesta, én mevr. B.G.A.M. (Trix) van Os afgetreden als leden van de Raad van Toezicht. Per genoemde datum zijn mevr. J.W.M. (Jeanine) Gregersen-Hermans en mevr. I.M. (Ineke) Bakker, op voordracht van de Raad van Toezicht van de RVKO, én de heer C. (Ciano) Aydin, op voordracht van de medezeggenschapsraad van de TMH, benoemd als lid van de Raad van Toezicht.

Rooster van aftreden

Naam	Functie	Commissie	Expertise gebied (profiel)	Datum benoeming	Einde benoeming	Her benoembaar
Drs. J.B.M. ten Berge	Voorz.	Remuneratie		01-01-2018	01-01-2022	nee
Dhr. J.M.M. Dumoulin RA	Lid	Audit		01-01-2018	01-01-2022	nee
Mw. I.M. Bakker	Lid	Remuneratie		01-01-2019	01-01-2023	ja
Dr. J.W.M. Gregersen-Hermans	lid			01-01-2019	01-01-2023	ja
Prof. dr. C. Aydin	lid	Audit	MR	01-01-2019	01-01-2023	ja

Hoofd- en nevenfuncties van de Raad van Toezicht

Naam	Hoofdfuncties	Nevenfuncties
Drs. J.B.M. ten Berge		
Mw. I.M. Bakker		Lid Stichtingsbestuur Job Dura Fonds Raad van Advies Hogeschool InHolland Lid Raad van Toezicht Thomas More Hogeschool Lid Raad van Toezicht Gebiedsontwikkeling aan de Maas
Prof. dr. C. Aydin	Hoogleraar Filosofie van Mens en Techniek, hoofd Afdeling Filosofie en vice-decaan (portefeuille onderwijs) Faculteit BMS, Universiteit Twente	Lid Raad van Toezicht Kaliber Kunstenschool Lid Raad van Toezicht Staring College Lid Wetenschappelijk Raad Stichting Thomas More
Dr. J.W.M. Gregersen-Hermans	Gregersen-Hermans Consultancy	Zuyd Hogeschool; docent-onderzoeker; examiner
Dhr. J.M.M. Dumoulin	Directeur van Drs. J.M.M. Dumoulin Beheer B.V.	Ledenraad Rabobank Hart van Brabant (oktober 2014 - december 2018) Lid RvT Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs

16.3 De werkwijze

In februari 2019 is een introductiebijeenkomst georganiseerd om de nieuwe leden van de Raad van Toezicht te informeren over de achtergrond en de historie van de verzelfstandiging van de TMH en allerlei lopende ontwikkelingen inzake de TMH. Daarnaast heeft de Raad van Toezicht in 2019 vier keer plenair vergaderd. Bij de vergaderingen zijn ook het Algemeen Bestuur van de stichting en het College van Bestuur van de hogeschool aanwezig geweest.

In het kader van het inwinnen van informatie over de gang van zaken binnen de TMH, voert een delegatie van de Raad van Toezicht twee keer per jaar overleg met de medezeggenschapsraad.

De Raad van Toezicht kent twee commissies: de remuneratiecommissie en de auditcommissie. In beide commissies worden geen besluiten genomen, maar worden onderwerpen voorbereid voor de besluitvorming in de vergaderingen van de Raad van Toezicht. Beide commissies brengen schriftelijk verslag uit aan de Raad van Toezicht.

De remuneratiecommissie vervult namens de Raad van Toezicht de werkgeversrol voor het Algemeen Bestuur en het College van Bestuur. De remuneratiecommissie doet o.a. voorstellen inzake de rechtspositionele aangelegenheden betreffende de leden van het Algemeen Bestuur en het College van Bestuur en voert functioneringsgesprekken met de leden van het Algemeen Bestuur en het College van Bestuur.

De auditcommissie bespreekt financiële onderwerpen aan de hand van, onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur, opgestelde documenten, zoals de begroting, de balans,

kwartaalrapportages, de jaarrekening, het treasurystatuut etc. De auditcommissie brengt hierover advies uit aan de Raad van Toezicht.

TMH beschikt over een klokkenluidersregeling die op de externe website van de hogeschool te vinden is. In 2019 zijn er net als in 2018 geen meldingen op basis van deze regeling ontvangen.

17.4 Besproken onderwerpen

Ter informatie

De Raad van Toezicht heeft in 2019 met het College van Bestuur en het Algemeen Bestuur diverse thema's besproken zoals de BKO-rapportage, de instroom- en doorstroomcijfers, de evaluatie inzake de Thomas More Praktijkcentrum, de ingezette verbeteringen n.a.v. de studentenenquête 2018, de samenwerking op het gebied van onderzoek met de Radiantpartners, de verbetering van de werving met betrekking tot de verschillende opleidingstrajecten, de gevolgen voor de studenten en het personeel met betrekking tot het coronavirus en de daarmee gepaard gaande sluiting van de hogescholen. Niet alleen in de vergaderingen, maar ook tussendoor per e-mail, heeft het bestuur de Raad van Toezicht regelmatig geïnformeerd over de gevolgen van het coronavirus voor Thomas More Hogeschool.

Goedkeuring door de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht heeft goedkeuring verleend aan:

- Het jaarverslag / de jaarrekening 2018

Tijdens de vergadering van 28 mei 2019 was de accountant van PWC aanwezig bij de behandeling van het jaarverslag en de jaarrekening 2018.

De Raad van Toezicht heeft het Algemeen Bestuur goedkeuring verleend het jaarverslag en de jaarrekening vast te stellen.

- Accountant

De eindverantwoordelijke accountant heeft zijn werkzaamheden beëindigd. Door de accountantsorganisatie is een nieuwe eindverantwoordelijke accountant aangewezen. Deze wisseling zal eind 2020 geëvalueerd worden.

- Begroting 2020

De Raad van Toezicht is van mening dat de begroting goed aansluit op de kaderbrief en de gemaakte kwaliteitsafspraken. De prognoses van het aantal studenten zijn iets bijgesteld. De Raad van Toezicht heeft goedkeuring verleend aan de begroting 2020.

- Begrotingswijziging

Door de tegenvallende inschrijvingsaantallen zullen de tekorten met betrekking tot de Master Passend Meesterschap verder oplopen. De Raad van Toezicht is van mening dat deze ontwikkeling een aanpassing van de begroting vergt. Over de kosten voor 2019 is met de andere partners nog onderhandeld. De Raad van Toezicht heeft de wijziging op de begroting goedgekeurd. Tevens is besloten dat als het starten van een groep studenten voor de Master Passend Meesterschap niet lukt, deelname aan de master wordt beëindigd.

- Nieuwbouw en renovatie

De Raad van Toezicht heeft goedkeuring verleend aan het plan van eisen, het budget en de planning inzake de nieuwbouw en renovatie van het pand aan de Stationsingel 80. Voor het goedgekeurde budget wordt door het College van Bestuur de basiskwaliteit gegarandeerd. De Raad van Toezicht zal niet alleen bij afwijkingen vroegtijdig worden geïnformeerd, maar er zal ook regelmatig terugkoppeling plaatsvinden met betrekking tot de voortgang van het project.

- Strategisch plan

Het strategisch plan is een aantal keren onderwerp van gesprek geweest binnen de Raad van Toezicht. Na het aanbrengen van concrete en richtinggevende doelen en de verbinding met de

afspraken op basis van het sectorakkoord, heeft de Raad van Toezicht het strategisch plan goedgekeurd.

- Kwaliteitsafspraken

In voorgaande hoofdstukken staat het proces van de totstandkoming en de inhoud van de kwaliteitsafspraken beschreven.

Om de wettelijke rol van de Raad van Toezicht bij het toezien op de ontwikkelingen van de kwaliteitsafspraken te waarborgen, wordt door het College van Bestuur in elke vergadering van de Raad van Toezicht melding gemaakt van de voortgang van de gestelde doelen.

De prioriteiten in het strategische plan en de uitkomsten van het studenttevredenheidsonderzoek vormden de basis voor het ontwikkelen van de kwaliteitsafspraken. Door de keuze voor een bottom-up proces, konden ook de medewerkers en studenten plannen in brengen. Daarnaast zijn interne belanghebbenden geconsulteerd, waaronder de medezeggenschap.

Een delegatie van de Raad van Toezicht heeft in november 2019 in het kader van de IKT een gesprek gehad met een panel van de NVAO over het proces dat gevolgd is bij het opstellen van de kwaliteitsafspraken.

De door het bestuur van de Thomas More Hogeschool gemaakt kwaliteitsafspraken zijn door de Raad van Toezicht goedgekeurd. Daarbij is toegezien op brede consultatie en het ontwikkelen tussentijdse ijkpunten voor de te behalen doelen.

Verantwoording afleggen door het Algemeen Bestuur en het College van Bestuur aan de Raad van Toezicht

Door middel van jaarverslagen leggen het College van Bestuur en het Algemeen Bestuur periodiek verantwoording af over de werkzaamheden van het College van Bestuur en het Algemeen Bestuur en de algemene gang van zaken binnen de Thomas More Hogeschool. In de jaarverslagen wordt niet alleen melding gemaakt van de beleidsontwikkelingen, maar ook van de externe contacten en de bijzondere gebeurtenissen waar de Thomas More Hogeschool bij betrokken is.

Specifiek is er o.a. over de volgende onderwerpen verantwoording afgelegd:

- Financiële kwartaalrapportages

De Raad van Toezicht is van mening dat de rapportages een goed inzicht geven in de financiële situatie en in de afwijkingen ten opzichte van de begroting en de aandachtspunten.

- Kaderbrief begroting 2020

De Raad van Toezicht heeft vastgesteld dat de uitgangspunten van de kaderbrief goed aansluiten bij het strategisch beleidsplan en de gemaakte afspraken op basis van het sectorakkoord.

Adviseren/klankbord

Specifiek zijn o.a. de volgende onderwerpen besproken:

- Achtergestelde lening TMH

Mede door de financiering van de renovatie en de verbouwing van het gebouw, wordt door de TMH terugbetaling van (een deel van) de lening, welke verstrekt is door de RVKO, vooralsnog niet overwogen. Het gestelde in de jaarrekening 2018 met betrekking tot de presentatie van een deel van de lening als publieke middelen, zal ongewijzigd in de jaarrekening 2019 worden opgenomen.

- Accreditatie Thomas More Opleidingschool 7 oktober

De Raad van Toezicht heeft kennisgenomen van het proces inzake de accreditatie van Thomas More Opleidingschool. In overleg met het ministerie van OCW wordt medio 2020 een hernieuwde aanvraag ingediend. Het ministerie heeft toegezegd deze aanvraag met urgentie te behandelen.

Werkgeverschap

Ook in 2019 heeft de remuneratiecommissie functioneringsgesprekken gevoerd met de leden van het Algemeen Bestuur en het College van Bestuur en heeft de commissie uitvoering gegeven aan de wettelijke kaders.

Eigen functioneren

- Samenstelling commissies

Door het vertrek van mevr. B.G.A.M. (Trix) van Os is de samenstelling van de remuneratiecommissie gewijzigd. Mevr. I.M. (Ineke) Bakker is gekozen tot lid van de remuneratiecommissie. De heer C. (Ciano) Aydin is benoemd tot lid van de auditcommissie.

Ondertekening

Rotterdam, 8 juni 2020

Stichting Thomas More Hogeschool

Was getekend door (origineel ondertekende versie ligt ter inzage op het bestuursbureau van de stichting):

Namens de Raad van Toezicht:

de heer J.B.M. ten Berge
voorzitter

17. Jaarrekening

Jaarrekening 2019

Stichting Thomas More Hogeschool
te Rotterdam

Vestigingsadres: Stationssingel 80
3033 HJ Rotterdam
KvK-nummer: 59638273



PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.
Uitsluitend voor
identificatiedoeleinden

INHOUDSOPGAVE

Pagina:

<u>Jaarrekening:</u>	122
Grondslagen voor waardering van activa, passiva en resultaatbepaling	123
Balans per 31 december 2019	132
Staat van baten en lasten 2019	134
Kasstroomoverzicht 2019	135
Toelichting op de te onderscheiden posten van de balans	136
Verantwoording Regeling OCW-subsidies (Model G)	144
Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	145
Toelichting op de te onderscheiden posten van de staat van baten en lasten	146
Verbonden partijen	152
WNT-verantwoording 2019 Stichting Thomas More Hogeschool	154
Gebeurtenissen na balansdatum	157
(Voorstel) bestemming van het resultaat	158
Ondertekening	159
<u>Overige gegevens:</u>	160
Statutaire regeling inzake bestemming resultaat	161
<u>Controleverklaring van de onafhankelijke accountant:</u>	162

JAARREKENING

GRONDSLAGEN VOOR WAARDERING VAN ACTIVA, PASSIVA EN RESULTAATBEPALING

Vestigingsadres

De instelling is feitelijk gevestigd aan de Stationssingel 80, 3033 HJ te Rotterdam en ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 59638273.

Algemeen

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn conform de wettelijke bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de stellige uitspraken van de Richtlijnen voor de jaarverslaggeving, die uitgegeven is door de Raad voor de Jaarverslaggeving. Deze bepalingen zijn van toepassing op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs. De jaarrekening is opgesteld in euro's en op basis van continuïteitveronderstelling van de stichting.

De wereldwijde uitbraak van COVID-19 is naar de mening van het bestuur van de stichting vooralsnog geen reden om af te wijken van deze continuïteitveronderstelling. De stichting is qua inkomsten voornamelijk afhankelijk van overheidsbijdragen. Subsidieverstrekkingen hebben reeds aangegeven dat de subsidies in 2020 gecontinueerd worden en alles in het werk wordt gesteld om het huidige stelsel van onderwijs te continueren. Thomas More Hogeschool volgt de aanwijzingen van de Rijksoverheid ten aanzien van de te nemen maatregelen. Dit betekent bijvoorbeeld tijdelijk staken van de onderwijsactiviteiten in het schoolpand en het gepaste wijze weer opstarten van het onderwijs in het schoolpand indien de omstandigheden dat toelaten.

Activa en passiva (met uitzondering van het eigen vermogen) worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld, vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Voor zover noodzakelijk worden op de vorderingen voorzieningen getroffen voor verwachte oninbaarheid.

Activiteiten van de rechtspersoon

De stichting verzorgt als Thomas More Hogeschool de opleiding tot leerkracht in het basisonderwijs. Daarnaast verzorgt de stichting enkele lectoraten (Samen Onderzoeken), een breed nascholingsaanbod (Samen Professionaliseren) en een opleidingschool (Samen Opleiden).

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar. Er zijn geen stelsel- of schattingswijzigingen.

Voorwaarden OCW inzake verzelfstandiging Thomas More Hogeschool

Stichting Thomas More Hogeschool is op 31 december 2013 op grond van een splitsingsakte ontstaan als gevolg van een wijziging van de bijlage bij de WHW. Tot 31 december 2013 maakte pabo Thomas More onderdeel uit van Hogeschool Leiden.

De Directie Hoger Onderwijs van het ministerie van OCW heeft op 4 oktober 2013 een brief (kenmerk 540883) gestuurd aan de RVKO met daarin de volgende door het ministerie genoteerde afspraken rondom de verzelfstandiging van Thomas More Hogeschool:

1. Stichting Thomas More Hogeschool houdt initieel van de liquide middelen een risicobuffer aan van € 1,0 en structureel € 0,6 miljoen. Indien wordt aangetoond dat de reguliere exploitatie kostendekkend verloopt, laat de Inspectie van het Onderwijs deze extra eis vervallen en gelden de reguliere eisen ten aanzien van de liquiditeit voor instellingen in het hoger onderwijs.
2. Op de door de RVKO verstrekte achtergestelde lening rust geen rente- en aflossingsverplichting. Rentebetalingen en aflossingen met betrekking tot deze lening kunnen uitsluitend plaatsvinden indien het bestuur van Thomas More Hogeschool daartoe positief besluit en de hoogte van het eigen vermogen, de liquiditeit en solvabiliteit van Stichting Thomas More Hogeschool blijven voldoen aan de daaraan gestelde eisen. Rente en aflossing zal voor zover het uitstaande bedrag hoger is dan € 0,5 miljoen uitsluitend worden betaald ten laste van het positieve private vermogen van Stichting Thomas More Hogeschool. Het bedrag van € 0,5 miljoen is in 2016 vastgesteld op € 647.000.
3. In de toelichting op de openingsbalans en bij de jaarverslagen van Stichting Thomas More Hogeschool worden deze voorwaarden vermeld, alsmede de afspraken die met Sint Laurensfonds zijn gemaakt over de garantiesubsidie van € 1,7 miljoen.
4. Bij de verzelfstandiging van Thomas More Hogeschool geldt initieel een personele unie voor de Raad van Toezicht met de RVKO. Op basis van het rooster van aftreden wordt de Raden van Toezicht van beide organisaties vervolgens voor ieder afzonderlijk op basis van eigen profielen samengesteld. De RVKO en Stichting Thomas More Hogeschool dragen zorg voor een onafhankelijke en kritische Raad van Toezicht. De personele unie tussen de Colleges van Bestuur vervalt of blijft ten hoogste gedeeltelijk aanwezig bij vervanging van één van de leden.

De RVKO heeft op 18 november 2013 deze afspraken bevestigd middels een brief (kenmerk 13.11.1418). Ter verduidelijking van de afspraken is in deze brief tevens de concept beginbalans nader toegelicht en is aangegeven op welke wijze de eventuele terugbetaling van de achtergestelde lening van de RVKO en de garantiesubsidie van Sint Laurensfonds geconditioneerd zijn.

Naar aanleiding van de brief van 18 november 2013 is discussie ontstaan met de Inspectie van het Onderwijs over de exacte uitleg van de voorwaarden waaronder de achtergestelde lening van de RVKO zou kunnen worden terugbetaald.

Stichting Thomas More Hogeschool is van mening dat terugbetaling van de achtergestelde lening mogelijk kan zijn, indien aan de voorwaarden uit de brief van 4 oktober 2013 wordt voldaan en het private (eigen en vreemd) vermogen daartoe toereikend is. Ten aanzien van dit laatste punt bestaat een verschil van mening met de Inspectie van het Onderwijs. De Inspectie stelt dat Stichting Thomas More Hogeschool in de overeenkomst met Hogeschool Leiden ten onrechte afstand heeft gedaan van het recht op Rijksbijdrage voor studenten en graden in 2014 en voor graden in 2015. Stichting Thomas More Hogeschool stelt echter dat in de overeenkomst de WHW is gevolgd en derhalve geen sprake kan zijn van het ten onrechte afstand doen van een recht.

De Inspectie van het Onderwijs stelt om de hiervoor genoemde reden dat de achtergestelde lening van de RVKO voor een groot deel dient te worden aangemerkt als publiek eigen vermogen in Stichting Thomas More Hogeschool. De lening dient volgens deze stelling ter financiering van de exploitatie als gevolg van het niet ontvangen van de Rijksbijdrage.

De Inspectie van het Onderwijs heeft op 10 februari 2015 in een brief (kenmerk 4498184) de nadere voorwaarden opgenomen. De voornaamste boodschap is dat rente en aflossing op de financiering door de RVKO niet uit publieke middelen kan worden betaald, behoudens een bedrag van € 0,5 miljoen. Daarboven is rente en aflossing slechts mogelijk indien daartoe toekomstige positieve resultaten op private activiteiten worden behaald of toekomstige inbreng van privaat vermogen plaatsvindt. Schending van deze voorwaarde zal als onrechtmatige besteding worden beschouwd die vervolgens kan worden teruggevorderd door het ministerie van OCW. Het bedrag van € 0,5 miljoen is in 2016 vastgesteld op € 647.000.

Hoewel de principiële bezwaren van het Algemeen Bestuur en het College van Bestuur van Stichting Thomas More Hogeschool tegen deze stellingname van de Inspectie van het Onderwijs blijven bestaan, heeft het Algemeen Bestuur de jaarrekeningen vanaf 2014 opgesteld in overeenstemming met de voorwaarden van de Inspectie van het Onderwijs en het ministerie van OCW. Het Algemeen Bestuur behoudt zich het recht voor om de discussie over het verschil van inzicht met de Inspectie van het Onderwijs te vervolgen.

Consolidatie

Thomas More Hogeschool en de RVKO

Ten aanzien van consolidatie doet zich het vraagstuk voor of een geconsolideerde jaarrekening dient te worden opgesteld voor de RVKO en Stichting Thomas More Hogeschool. Dit vraagstuk dient te worden beoordeeld vanuit de ontstaansgeschiedenis van Stichting Thomas More Hogeschool, de aard van de verbondenheid met de RVKO en de specifieke afspraken die gemaakt zijn met het ministerie van OCW en zijn opgenomen in de brief van het ministerie van 4 oktober 2013.

Op basis van de relevante feiten wordt geconcludeerd dat de RVKO en Stichting Thomas More Hogeschool geen geconsolideerde jaarrekening behoeven op te stellen. De argumenten hiervoor zijn:

1. Het ministerie van OCW is in haar voorwaarden duidelijk geweest over de governance structuur van de RVKO en Thomas More Hogeschool. Het ministerie van OCW gaat ervan uit dat de RVKO en Stichting Thomas More Hogeschool zorgdragen voor een onafhankelijke en kritische Raad van Toezicht en dat de personele unie tussen de Colleges van Bestuur vervalft of ten hoogste 'gedeeltelijk' blijft bij vervanging van een van de leden. Voor bestuurlijke besluitvorming is bij Stichting Thomas More Hogeschool de stem van het lid van het College van Bestuur van doorslaggevend belang, waardoor reeds een belangrijke onafhankelijkheid van de RVKO ontstaat. Inmiddels is ook een meerderheid van de leden van de Raad van Toezicht van Stichting Thomas More Hogeschool geen lid meer van de Raad van Toezicht van de RVKO.
2. Het gaat uiteindelijk om het getrouwe beeld van de jaarrekening. Gezien de omgang van de baten, het eigen vermogen en het resultaat van Thomas More Hogeschool ten opzichte van de RVKO gaat het niet om zeer significante bedragen. Met een adequate toelichting in de jaarverslaggeving waarbij de RVKO en Thomas More Hogeschool als verbonden partijen worden gezien en de onderlinge verbondenheid en onderlinge transacties adequaat worden toegelicht, wordt relevantere informatie verstrekt dan het geval is bij het bij elkaar optellen van de balans, staat van baten en lasten en het kasstroomoverzicht.

Op basis van deze argumenten wordt derhalve voor zowel de RVKO als Thomas More Hogeschool een enkelvoudige jaarrekening opgesteld. In de beide jaarrekeningen worden dan de mate van verbondenheid, de argumentatie voor niet consolideren en het zakelijke karakter van de onderlinge transacties adequaat toegelicht.

Thomas More Hogeschool en Thomas More Leiderschapsacademie B.V.

Op 21 september 2015 is Thomas More Leiderschapsacademie B.V. opgericht. Thomas More Hogeschool is 50% aandeelhouder in deze vennootschap. De andere 50% is in bezit van Epsedean B.V. de persoonlijke vennootschap van de heer R.W. Mentink. In totaal is € 100 aandelenkapitaal geplaatst en volgestort.

Thomas More Leiderschapsacademie B.V. ontwikkelt en verzorgt opleidingen voor (aspirant) leidinggevend in het onderwijs. Het (niet-bekostigde) onderwijs wordt verzorgd onder verantwoordelijkheid van Thomas More Hogeschool, maar is uitbesteed aan de vennootschap. De heer Mentink treedt op als opleidingsmanager van de Thomas More Leiderschapsacademie B.V.

Thomas More Hogeschool heeft geen beslissende zeggenschap in de vennootschap. Om deze reden vindt geen consolidatie plaats. Er is wel sprake van invloed van betekenis. Om die reden wordt de deelneming (aandelenbezit van Thomas More Hogeschool in de vennootschap) gewaardeerd tegen de netto-vermogenswaarde.

Verbonden partijen

De volgende partijen worden aangemerkt als verbonden partijen met deTMH:

- a. Een natuurlijke persoon of een nauwe verwant van de natuurlijke persoon die:
 - zeggenschap of gezamenlijke zeggenschap over de rechtspersoon uitoefent;
 - invloed van betekenis over de rechtspersoon uitoefent; dan wel
 - behoort tot de managers op sleutelposities in de rechtspersoon.
- b. Een entiteit indien zich één van de volgende situaties voordoet:
 - de entiteit en de rechtspersoon behoren tot dezelfde groep;
 - de entiteit is een geassocieerde deelneming of joint venture van de (een groepsmaatschappij van de) rechtspersoon
 - beide entiteiten zijn joint ventures van eenzelfde derde partij;
 - de entiteit is een joint venture van een derde entiteit en de andere entiteit is een geassocieerde deelneming van de derde entiteit;
 - een onder (a) bedoelde natuurlijke persoon oefent zeggenschap of gezamenlijke zeggenschap uit over de entiteit;
 - een onder (a) bedoelde persoon oefent invloed van betekenis over de entiteit uit of behoort tot de managers op sleutelposities in de entiteit (of in een moedermaatschappij van de entiteit).

Transacties van betekenis met verbonden partijen worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Hiervan wordt de aard en de omvang van de transactie toegelicht en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht.

Naar aanleiding van de toelichting onder 'Consolidatie' worden de RVKO en Thomas More Leiderschapsacademie B.V. in deze jaarrekening toegelicht als verbonden partij en worden tevens alle onderlinge transacties met deze verbonden partijen nader toegelicht.

Schattingen

Om de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening te kunnen toepassen, is het nodig dat de leiding van de hogeschool over verschillende zaken zich een oordeel vormt, en dat de leiding schattingen maakt die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in art. 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de betreffende jaarrekeningposten.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of de vervaardigingsprijs, verminderd met de afschrijvingen. De afschrijvingen vinden lineair en tijdsgelang plaats op basis van de verwachte toekomstige gebruiksduur. Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht.

Voor een uiteenzetting ten einde vast te kunnen stellen of voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering, wordt verwezen naar de opgenomen paragraaf Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa.

Onderstaand worden de afschrijvingstermijnen per categorie weergegeven.
Tevens zijn de activeringsgrenzen vermeld.

Categorie	afschrijvings- termijn in jaren	afschrijvings- percentage per jaar	activerings- grens in €
<i>Gebouwen en terreinen</i>			
Terreinen	n.v.t.	0,0%	500
Gebouwen	20	5,0%	500
Interne verbouwing	10-20	5-10%	500
Installaties	10-20	5-10%	500
<i>Inventaris en apparatuur</i>			
Meubilair en inventaris	5-15	6,7%-20%	500
ICT	3-5	20-33,3%	500

De gebouwen en terreinen worden opgenomen indien sprake is van economisch eigendom.

Op terreinen wordt niet afgeschreven.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de schoolgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt. Bij de bepaling voor de voorziening groot onderhoud ultimo 2019 is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO 4, lid 1c (vormen voorziening op niveau van het gehele gebouw).

Financiële vaste activa

Deelnemingen

Deelnemingen waarin invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode (nettovermogenswaarde). Wanneer 20% of meer van de stemrechten uitgebracht kan worden, wordt ervan uitgegaan dat er invloed van betekenis is.

De nettovermogenswaarde wordt berekend volgens de grondslagen die gelden voor deze jaarrekening; voor deelnemingen waarvan onvoldoende gegevens beschikbaar zijn voor aanpassing aan deze grondslagen, wordt uitgegaan van de waarderingsgrondslagen van de desbetreffende deelneming.

Indien de waardering van een deelneming volgens de nettovermogenswaarde negatief is, wordt deze op nihil gewaardeerd. Indien en voor zover de instelling in deze situatie geheel of gedeeltelijk instaat voor de schulden van de deelneming, dan wel het stellige voornemen heeft de deelneming tot betaling van haar schulden in staat te stellen, wordt hiervoor een voorziening getroffen.

De eerste waardering van gekochte deelnemingen is gebaseerd op de reële waarde van de identificeerbare activa en passiva op het moment van acquisitie. Voor de vervolgwaaarding worden de grondslagen toegepast die gelden voor deze jaarrekening, uitgaande van de waarden bij eerste waardering.

Deelnemingen waarop geen invloed van betekenis kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. Indien sprake is van een bijzondere waardevermindering vindt waardering plaats tegen de realiseerbare waarde; afwaardering vindt plaats ten laste van de exploitatierekening.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

De stichting beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort.

Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde. Een bijzonder-waardeverminderingverlies wordt direct als last verwerkt in de staat van baten en lasten onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

De opbrengstwaarde wordt in eerste instantie ontleend aan een bindende verkoopovereenkomst; als die er niet is, wordt de opbrengstwaarde bepaald met behulp van de actieve markt waarbij normaliter de gangbare biedprijs geldt als marktprijs. De in aftrek te brengen kosten bij het bepalen van de opbrengstwaarde zijn gebaseerd op de geschatte kosten die rechtstreeks kunnen worden toegerekend aan de verkoop en nodig zijn om de verkoop te realiseren.

Voor de bepaling van de bedrijfswaarde wordt een inschatting gemaakt van de toekomstige netto kasstromen bij voortgezet gebruik van het actief/de kasstroomgenererende eenheid; vervolgens worden deze kasstromen contant gemaakt waarbij een disconteringsvoet wordt gehanteerd van 2,5% (2017: 2,5%). De disconteringsvoet geeft geen risico's weer waarmee in de toekomstige kasstromen al rekening is gehouden.

Indien wordt vastgesteld dat een bijzondere waardevermindering die in het verleden verantwoord is, niet meer bestaat of is afgenomen, dan wordt de toegenomen boekwaarde van de desbetreffende activa niet hoger gesteld dan de boekwaarde die bepaald zou zijn indien geen bijzondere waardevermindering voor het actief zou zijn verantwoord. Een bijzondere waardevermindering van goodwill wordt niet teruggenomen.

Ook voor financiële instrumenten beoordeelt de stichting op iedere balansdatum of er objectieve aanwijzingen zijn voor bijzondere waardeverminderingen van een financieel actief of een groep van financiële activa. Bij objectieve aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen bepaalt de stichting de omvang van het verlies uit hoofde van de bijzondere waardeverminderingen, en verwerkt dit direct in de staat van baten en lasten.

Bij financiële activa die gewaardeerd zijn tegen geamortiseerde kostprijs wordt de omvang van de bijzondere waardevermindering bepaald als het verschil tussen de boekwaarde van het actief en de best mogelijke schatting van de toekomstige kasstromen, contant gemaakt tegen de effectieve rentevoet van het financiële actief zoals die is bepaald bij de eerste verwerking van het instrument.

Het waardeverminderingverlies dat daarvoor opgenomen was, dient te worden teruggenomen indien de afname van de waardevermindering verband houdt met een objectieve gebeurtenis na afboeking. De terugname wordt beperkt tot maximaal het bedrag dat nodig is om het actief te waarderen op de geamortiseerde kostprijs op het moment van de terugname, als geen sprake geweest zou zijn van een bijzondere waardevermindering. Het teruggenomen verlies wordt in de staat van baten en lasten verwerkt.

Vlottende activa

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten. Voorzieningen wegens oninbaarheid dienen in mindering te worden gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Als de ontvangst van de vordering is uitgesteld op grond van een verlengde overeengekomen betalingstermijn wordt de reële waarde bepaald aan de hand van de contante waarde van de verwachte ontvangsten en worden er op basis van de effectieve rente rente-inkomsten ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan 12 maanden. De liquide middelen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit algemene reserves, bestemmingsreserves, overige reserves en bestemmingsfondsen. Hierin is tevens een segmentatie opgenomen naar publieke en private middelen. De bestemmingsreserves zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door het bestuur is aangebracht. In de toelichting op de balanspost wordt hier nader op ingegaan.

De bestemmingsfondsen zijn reserves met een beperktere bestedingsmogelijkheid, welke door derden zijn aangebracht.

Wettelijke reserves worden aangehouden voor zover de wet deze voorschrijft en deze van toepassing zijn.

Voorzieningen

Algemeen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld.

Wanneer de verwachting is dat een derde de verplichtingen vergoedt, en wanneer het waarschijnlijk is dat deze vergoeding zal worden ontvangen bij de afwikkeling van de verplichting, dan wordt deze vergoeding als een actief in de balans opgenomen.

Voorzieningen worden onderscheiden naar aard en doel.

Toevoegingen aan de voorzieningen vinden plaats door dotaties ten laste van de staat van baten en lasten. De onttrekkingen vinden rechtstreeks plaats ten laste van de betreffende voorziening.

Pensioenvoorziening

De stichting heeft een pensioenregeling, welke te classificeren is als een toegezegd-pensioenregeling. Onder een toegezegd-pensioenregeling wordt verstaan een regeling waarbij aan de werknemers een pensioen wordt toegezegd, waarvan de hoogte afhankelijk is van leeftijd, salaris en dienstjaren.

De stichting is volgens de cao-HBO aangesloten bij het ABP Pensioenfonds. De belangrijkste kenmerken van de regeling zijn:

- pensioengevende salarisgrondslag is middelloon;
- er heeft in 2019 geen indexatie plaatsgevonden;
- de dekkingsgraad van het ABP was per 31 december 2019 97,8%;
- overige kenmerken zijn te vinden op www.apb.nl.

De eis aan de beleidsdekkingsgraad van ABP is 128%. Op 31 maart 2020 is de beleidsdekkingsgraad van ABP 93,0%. Indien de beleidsdekkingsgraad lager is, dient ABP een herstelplan op te stellen om binnen 10 jaar aan deze eis te voldoen. De beleidsdekkingsgraad mag tevens niet langer dan 5 jaar onder 104,2% liggen. Indien dat het geval is, dienen de pensioenen van de deelnemers te worden gekort.

Tevens kan de pensioenpremie verhoogd worden.

Gezien de bijzondere omstandigheden naar aanleiding van de coronacrisis kunnen ten aanzien van de voorgaande zaken mogelijk afwijkende besluiten genomen worden.

De stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het ABP verwerkt op basis van de verplichtingenbenadering. In het geval van een tekort bij het ABP heeft de stichting geen verplichting tot het doen van aanvullende bijdragen, anders dan hogere toekomstige premies.

Op de Nederlandse pensioenregelingen zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen betaald door de aangesloten instellingen. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Voorziening wachtgeld

De voorziening wachtgeld wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte wachtgelduitkeringen die ten laste van de stichting worden gebracht voor in het verleden ontslagen medewerkers.

Indien de contante waardeberekening ten opzichte van de nominale waarde niet significant afwijkt, wordt de voorziening gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband van de werknemers. Tevens wordt rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfjans.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

De voorziening duurzame inzetbaarheid wordt opgenomen tegen de nominale waarde van de gespaarde uren per einddatum verslagperiode en de opbouw van rechten voor personeelsleden ouder dan 53 jaar.

Bij de berekening van de voorziening wordt rekening gehouden met de blijf- en opnamekans.

Het effect van toekomstige loonsverhogingen en de discontering van de verplichting valt grotendeels tegen elkaar weg. De voorziening is daarop opgenomen tegen de nominale waarde en niet tegen de contante waarde.

Voorziening onderhoud

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening gevormd om deze lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren. De toevoegingen aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt. Bij de bepaling voor de voorziening groot onderhoud ultimo 2019 is gebruik gemaakt van de tijdelijke uitzonderingsbepaling conform RJO 4, lid 1c (vormen voorziening op niveau van het gehele gebouw).

Langlopende schulden

Langlopende schulden worden bij de eerste waardering gewaardeerd tegen reële waarde. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten.

Leasing

Operationele leasing

Bij de stichting kunnen er leasecontracten bestaan waarbij een groot deel van de voor- en nadelen die aan het eigendom verbonden zijn, niet bij de stichting ligt. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Verplichtingen uit hoofde van operationele leasing worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de staat van baten en lasten over de looptijd van het contract.

Kortlopende schulden

Kortlopende schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Kortlopende schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs, zijnde het ontvangen bedrag rekening houdend met agio of disagio en onder aftrek van transactiekosten. Dit is meestal de nominale waarde.

De overlopende passiva betreffen de vooruitontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en/of nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

Baten en lasten

Het resultaat wordt bepaald als het verschil tussen de baten en lasten over het verslagjaar, met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde waarderingsgrondslagen.

De baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Lasten en risico's die hun oorsprong vinden vóór het einde van het verslagjaar, zijn in acht genomen als zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Het resultaat van de staat van baten en lasten wordt toegevoegd aan de (bestemde) reserves die door het bestuur van de stichting zijn bepaald.

Rijksbijdragen

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Exploitatiesubsidies worden als bate verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd, of wanneer een gesubsidieerd exploitatietekort zich heeft voorgedaan. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de stichting de condities voor ontvangst kan aantonen.

Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering, studentbijdragen, overige subsidies en overige baten.

Opbrengsten uit het verlenen van diensten geschieden naar rato van de geleverde prestaties, gebaseerd op de verrichte diensten tot aan de balansdatum in verhouding tot de in totaal te verrichten diensten.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikneming afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen wordt niet afgeschreven. Indien een schattingswijziging plaatsvindt van de economische levensduur, dan worden de toekomstige afschrijvingen aangepast.

Boekwinsten en -verliezen bij verkoop van materiële vaste activa zijn begrepen onder de afschrijvingen.

Personeelsbeloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

De stichting heeft de toegezegd-pensioenregeling bij het bedrijfstakpensioenfonds in de jaarrekening verwerkt als toegezegde-bijdrageregeling.

Voor toegezegde-bijdrageregelingen betaalt de stichting op verplichte, contractuele of vrijwillige basis premies aan het pensioenfonds ABP. Behalve de betaling van premies heeft de stichting geen verdere verplichtingen uit hoofde van deze pensioenregelingen.

De premies worden verantwoord als personeelskosten als deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen.

Beleidsregels toepassing WNT

De Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semi-publieke sector (WNT) is met ingang van 1 januari 2013 van kracht. De door deze wet voorgeschreven toelichting wordt opgenomen in de jaarrekening.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de betreffende activa en passiva.

Resultaat deelnemingen (gewaardeerd op netto-vermogenswaarde)

Het resultaat is het bedrag waarmee de boekwaarde van de deelneming sinds de voorafgaande jaarrekening is gewijzigd als gevolg van het door de deelneming behaalde resultaat voor zover dit aan de stichting wordt toegerekend.

Waardeveranderingen financiële instrumenten gewaardeerd tegen reële waarde

Waardeveranderingen van de volgende financiële instrumenten worden rechtstreeks verwerkt in de staat van baten en lasten:

- Financiële activa en verplichtingen die onderdeel zijn van de handelsportefeuille;
- Afgeleide financiële instrumenten (derivaten) met een beursgenoteerde onderliggende waarde;
- Gekochte leningen, obligaties (tenzij aangehouden tot einde looptijd) en aangehouden eigen-vermogensinstrumenten die beursgenoteerd zijn.

Waardeverminderingen van financiële instrumenten die op reële waarde gewaardeerd zijn, worden verwerkt in de staat van baten en lasten. Voor gerealiseerde waardevermeerderingen van financiële instrumenten die op reële waarde worden gewaardeerd met verwerking van de waardevermeerderingen rechtstreeks in het eigen vermogen, dient het cumulatieve resultaat dat voorheen in het eigen vermogen was opgenomen, te worden verwerkt in de staat van baten en lasten op het moment dat de desbetreffende effecten niet langer in de balans worden verwerkt.

De reële waarde van de financiële instrumenten van Thomas More Hogeschool benadert de boekwaarde.

Financiële instrumenten en risicobeheersing

Marktrisico

Valutarisico

De stichting is werkzaam in Nederland en heeft nauwelijks transacties in buitenlandse valuta, waardoor het valutarisico vrijwel nihil is.

Prijrisico

De stichting heeft geen effecten en loopt dus geen risico's ten aanzien van de waardering van effecten.

De financiële vaste activa betreffen met name het aandeel in Thomas More Leiderschapsacademie. Hier is het totale risico van de stichting beperkt tot de inbreng van het aandelenkapitaal. Wel kan de waardering van de vennootschap in de toekomst tot nihil dalen als gevolg van eventuele toekomstige verliezen.

Rente- en kasstroomrisico

De stichting loopt nauwelijks renterisico aangezien er geen rentedragende vorderingen zijn, er voornamelijk een banksaldo bij het ministerie van Financiën is in verband met schatkistbankieren en omdat er slechts rente rust op de lening bij het ministerie van Financiën, maar deze rente voor 30 jaar is vastgesteld op 0,51% per jaar.

Kredietrisico

De instelling heeft geen significante concentraties van kredietrisico. De instelling volgt de voorschriften inzake het aantrekken van financiering in overeenstemming met het treasurystatuut, waarin de vereisten inzake reëgeling beleggen, belenen en derivaten OCW 2016 is opgenomen.

De instelling heeft vorderingen verstrekt aan verbonden partijen (waarin wordt deelgenomen). Bij deze partijen is geen historie van wanbetaling bekend.

Liquiditeitsrisico

De instelling maakt gebruik schatkistbankieren om over een kredietfaciliteit (lening) te kunnen beschikken. Voor zover noodzakelijk, worden nadere zekerheden verstrekt aan de Staat der Nederlanden voor deze lening (zie 1.2).

Toelichting kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Bij de indirecte methode wordt het resultaat als basis genomen.

De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen, met uitzondering van deposito's met een looptijd langer dan drie maanden. Kasstromen in vreemde valuta zijn omgerekend tegen een geschatte gemiddelde koers. Koersverschillen op geldmiddelen worden afzonderlijk in het kasstroomoverzicht getoond. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest, ontvangen dividenden en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Betaalde dividenden zijn opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten.

De kasstroom uit investeringsactiviteiten betreft de (des)investeringen in materiële en financiële vaste activa.

Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, waaronder financiële leasing, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. De waarde van de gerelateerde activa en leaseverplichting zijn in de toelichting van balansposten verantwoord.

In samenhang met de balans en de staat van baten en lasten moet het kasstroomoverzicht bijdragen aan het inzicht in de financiering, de liquiditeit, de solvabiliteit en het vermogen van de instelling om geldstromen te genereren.

BALANS PER 31 DECEMBER 2019

(na verwerking voorstel resultaatbestemming)

1	Activa	31-12-2019		31-12-2018	
		€	€	€	€
	VASTE ACTIVA				
1.2	Materiële vaste activa				
1.2.1	Gebouwen en terreinen	4.572.802		4.079.413	
1.2.2	Inventaris en apparatuur	367.865		255.667	
1.2.3	Gebouw in aanbouw	681.246		-	
			4.940.667		4.335.081
1.3	Financiële vaste activa		216.652		166.763
	TOTAAL VASTE ACTIVA		5.157.318		4.501.843
	VLOTTENDE ACTIVA				
1.5	Vorderingen				
1.5.1	Debiteuren	489.808		142.609	
1.5.7	Overige vorderingen	142.927		295.033	
1.5.8	Overlopende activa	52.242		35.462	
		684.978		473.104	
1.5.9	Af: voorziening wegens oninbaarheid	-7.500		-7.500	
			677.478		465.604
1.7	Liquide middelen		3.347.281		4.016.677
	TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA		4.024.758		4.482.281
	TOTAAL ACTIVA		9.182.077		8.984.124

2	Passiva	31-12-2019		31-12-2018	
		€	€	€	€
	VERMOGEN				
2.1	Eigen vermogen				
2.1.1	Algemene reserve (publiek)	1.377.500		1.418.750	
2.1.2	Overige reserves (publiek)	696.072		476.413	
2.1.3	Algemene reserve (privaat)	1.132.873		942.400	
2.1.5	Bestemmingsfondsen (privaat)	1.700.000		1.700.000	
2.1.6	Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)	216.652		166.763	
			5.123.097		4.704.326
2.2	Voorzieningen				
2.2.1	Personeelsvoorzieningen	339.217		451.090	
2.2.3	Overige voorzieningen	259.996		190.000	
			599.213		641.090
2.3	Langlopende schulden				
2.3.5.1	Leningen en waarborgsommen	1.420.015		1.466.249	
			1.420.015		1.466.249
2.4	Kortlopende schulden				
2.4.3	Crediteuren	276.604		255.583	
2.4.7	Belastingen en premies sociale verzekeringen	225.599		212.444	
2.4.8	Schulden terzake pensioenen	67.349		58.402	
2.4.9	Overige kortlopende schulden	241.919		299.852	
2.4.10	Overlopende passiva	1.228.280		1.346.179	
			2.039.751		2.172.460
	TOTAAL PASSIVA		<u>9.182.077</u>		<u>8.984.124</u>

STAAT VAN BATEN EN LASTEN 2019

	2019		Begroot 2019		2018	
	€	€	€	€	€	€
3 Baten						
3.1 Rijksbijdragen	5.271.982		5.259.045		4.785.391	
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	-		-		2.000	
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	1.403.700		1.158.391		1.386.561	
3.4 Baten werk in opdracht derden	617.017		550.000		554.365	
3.5 Overige baten	<u>706.302</u>		<u>648.597</u>		<u>732.054</u>	
Totaal baten		7.999.002		7.616.033		7.460.372
4 Lasten						
4.1 Personeelslasten	6.178.671		5.890.845		5.395.459	
4.2 Afschrijvingen vaste activa	264.418		341.636		311.590	
4.3 Huisvestingslasten	440.214		354.726		583.227	
4.4 Overige lasten	837.311		798.025		803.992	
Bijzondere last	<u>-</u>		<u>-</u>		<u>-</u>	
Totaal lasten		7.720.615		7.385.232		7.094.268
Saldo baten en lasten		<u>278.387</u>		<u>230.801</u>		<u>366.104</u>
5 Financiële baten en lasten		-9.505		-10.000		-9.925
Resultaat		<u>268.882</u>		<u>220.801</u>		<u>356.178</u>
7 Resultaat deelnemingen	<u>149.889</u>		<u>60.000</u>		<u>106.762</u>	
		149.889		60.000		106.762
Nettoresultaat		<u><u>418.771</u></u>		<u><u>280.801</u></u>		<u><u>462.940</u></u>

KASSTROOMOVERZICHT 2019

	2019		2018	
	€	€	€	€
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		278.387		366.104
Aanpassingen voor:				
- Afschrijvingen	4.2	264.418		311.590
- Mutaties voorzieningen	2.2.1	-41.877		58.261
Veranderingen in vlottende middelen:				
- Vorderingen	1.5	-211.874		-133.064
- Kortlopende schulden (na aftrek te betalen investeringen)	2.4	<u>-193.209</u>		<u>-39.833</u>
		-182.541		196.954
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen dividend	1.3	100.000		93.116
Betaalde interest	5.5	-9.505		-9.925
Buitengewoon resultaat		<u>90.495</u>		<u>83.191</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		186.341		646.249
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investeringen in materiële vaste activa	1.2	<u>-809.504</u>		<u>-135.537</u>
		-809.504		-135.537
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		-809.504		-135.537
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Aflossing langlopende schulden	2.3.5.1	<u>-46.233</u>		<u>-46.233</u>
		-46.233		-46.233
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		-46.233		-46.233
Mutatie liquide middelen		<u><u>-669.396</u></u>		<u><u>464.479</u></u>
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:				
	2019		2018	
	€	€	€	€
Stand liquide middelen per 1-1	1.7	4.016.677		3.552.197
Mutatie boekjaar liquide middelen		<u>-669.396</u>		<u>464.480</u>
Stand liquide middelen per 31-12	1.7	<u><u>3.347.281</u></u>		<u><u>4.016.677</u></u>

TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

1 Activa

1.2 Materiële vaste activa

Schoolgebouwen

Het door de stichting beheerde schoolgebouw aan de Stationssingel 80 te Rotterdam is zowel juridisch als economisch eigendom. Op het pand en terrein rust een eerste recht van hypotheek van de Staat der Nederlanden in verband met de verstrekte Rijksgegarandeerde lening (2.3.5.1.4). Tevens zijn in dit kader door de stichting aan de Staat der Nederlanden verpand:

- 1) alle roerende zaken die volgens verkeersopvatting bestemd zijn om het onderpand duurzaam te dienen en door hun vorm als zodanig zijn te herkennen en/of machinerieën en/of werktuigen die bestemd zijn om daarmee een bedrijf in, op of met het onderpand uit te oefenen; en
- 2) alle rechten die de stichting krachtens huurovereenkomsten jegens de huurder kan laten gelden, daaronder begrepen het recht om de huur te innen.

De WOZ-waarde (peildatum 1 januari 2019) bedraagt € 2.390.000. De verzekerde waarde is € 8.876.000. Een deel van het pand wordt verhuurd aan de RVKO (zie nadere toelichting onder Verbonden partijen).

	1.2.1 Terreinen	1.2.1 Gebouwen	1.2.1 Ver- bouwingen	1.2.1 Installaties	1.2.2 Meubilair	1.2.2 ICT	1.2.3 Gebouw in aanbouw	Totaal materiële vaste activa
	€	€	€	€	€	€	€	€
Stand 01-01-2019								
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	800.000	825.000	3.082.950	32.183	275.966	564.399	-	5.580.497
Cumulatieve afschrijvingen	-	-206.250	-424.174	-30.296	-136.546	-448.151	-	-1.245.417
Materiële vaste activa	800.000	618.750	2.658.776	1.887	139.419	116.248	-	4.335.081
Verloop gedurende de periode								
Investeringen	-	-	-	-	18.162	170.596	681.246	870.004
Desinvesteringen	-	-	-	-	-	-	-	-
Afschrijvingen	-	-41.250	-145.174	-1.434	-11.955	-64.606	-	-264.418
Afschrijving op desinvesteringen	-	-	-	-	-	-	-	-
Mutatie gedurende de periode	-	-41.250	-145.174	-1.434	6.208	105.990	-	605.586
Stand 31-12-2019								
Verkrijgings- of vervaardigingsprijs	800.000	825.000	3.082.950	32.183	294.128	734.995	681.246	6.450.502
Cumulatieve afschrijvingen	-	-247.500	-569.348	-31.729	-148.501	-512.757	-	-1.509.835
Cumulatieve herwaarderingen	-	-	-	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	800.000	577.500	2.513.602	454	145.627	222.238	681.246	4.940.667

1.3.2 Financiële vaste activa

	Thomas More Leiderschapsacademie B.V. (zie verbonden partijen 50% belang)	Totaal financiële vaste activa
	€	€
Stand 01-01-2019	166.763	166.763
Resultaat deelnemingen	149.889	149.889
Uitgekeerd dividend	-100.000	-100.000
Stand 31-12-2019	<u><u>216.652</u></u>	<u><u>216.652</u></u>

Vlottende activa

1.5 Vorderingen

1.5.1 Debiteuren	31-12-2019		31-12-2018	
	€	€	€	€
1.5.1 Debiteuren	471.839		128.303	
1.5.5 Studenten	17.970		14.306	
Totaal debiteuren		<u><u>489.808</u></u>		<u><u>142.609</u></u>

In het laatste kwartaal van 2019 zijn relatief veel activiteiten verricht en gefactureerd, waardoor de vordering hoger is dan in 2018. De vordering loopt in 2020 af.

1.5.7 Overige vorderingen	31-12-2019		31-12-2018	
	€	€	€	€
1.5.7.2 Overige vorderingen	126.407		282.843	
1.5.7.3 Rct Thomas More Leiderschapsacademie B.V.	13.521		12.190	
1.5.7.3 Rekening courant RVKO	3.000		-	
Totaal overig		<u><u>142.927</u></u>		<u><u>295.033</u></u>
Totaal overige vorderingen		<u><u>142.927</u></u>		<u><u>295.033</u></u>

De contractactiviteiten voor het derde en vierde kwartaal 2018 zijn in 2019 gefactureerd en zijn middels overloop opgenomen in 2018. Hierdoor een is in 2018 een hoge vordering ontstaan. De vordering onder 1.5.7.3 is terstond opeisbaar en hierop rusten geen rente, verstrekte zekerheden of garanties etc.

1.5.8	Overlopende activa	31-12-2019		31-12-2018	
		€	€	€	€
1.5.8.1	Vooruitbetaalde posten		52.242		35.462
	Totaal vooruitbetaalde kosten		<u>52.242</u>		<u>35.462</u>
1.5.8.3	Nog te ontvangen posten		-		-
	Totaal overige overlopende activa		<u>-</u>		<u>-</u>
	Totaal overlopende activa		<u>52.242</u>		<u>35.462</u>

1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid	31-12-2019		31-12-2018	
		€	€	€	€
1.5.9	Af: Voorzieningen wegens oninbaarheid		-7.500		-7.500
	Totaal voorzieningen wegens oninbaarheid		<u>-7.500</u>		<u>-7.500</u>

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	2019		2018	
	€	€	€	€
1.5.9.1	Stand per 1 januari	-7.500	-7.500	
1.5.9.2	Onttrekking	-	-	
1.5.9.3	Dotatie	-	-	
	Stand per 31 december	<u>-7.500</u>	<u>-7.500</u>	

Alle vorderingen genoemd onder 1.5 hebben een looptijd korter dan een jaar .

1.7 Liquide middelen

	31-12-2019		31-12-2018	
	€	€	€	€
1.7.2	Betaalrekening private activiteiten	2.137.693	1.387.732	
1.7.4	Ministerie van Financiën	1.209.587	2.628.945	
	Totaal liquide middelen	<u>3.347.281</u>	<u>4.016.677</u>	

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting.

2 Passiva

	Stand per 01-01-2018	Resultaat 2018	Overige 2018	Stand per 31-12-2018	Resultaat 2019	Overige 2019	Stand per 31-12-2019
	€	€	€	€	€	€	€
2.1 Eigen vermogen							
2.1.1 Algemene reserve (publiek)	1.460.000	-41.250	-	1.418.750	-41.250	-	1.377.500
2.1.2 Overige reserves (publiek)	153.006	323.407	-	476.413	219.659	-	696.072
2.1.3 Algemene reserve (privaat)	928.379	14.021	-	942.400	190.473	-	1.132.873
2.1.5 Bestemmingsfondsen (privaat)	1.700.000	-	-	1.700.000	-	-	1.700.000
2.1.6 Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)	-	166.763	-	166.763	49.889	-	216.652
Totaal eigen vermogen	4.241.385	462.941	-	4.704.326	418.771	-	5.123.097

2.1.1 Algemene reserve (publiek)

De algemene reserve (publiek) bestaat uit de in de beginbalans ingebrachte waarde van het pand en terrein aan de Stationsingel 80 te Rotterdam en de door Hogeschool Leiden overgedragen inventaris. Hierop zijn de afschrijvingen van deze activa van de jaren 2014 tot en met 2019 in mindering gebracht.

2.1.2 Overige reserves (publiek)

De overige reserves (publiek) betreffen het afgewaardeerde deel van de achtergestelde lening die door de RVKO is verstrekt, onder aftrek van het deel dat, zoals aangegeven door het ministerie van OCW, als privaat mag worden verantwoord (zie 2.1.3).

De achtergestelde lening van € 3,25 miljoen wordt contant gemaakt tegen 15% rente gedurende een looptijd van 20 jaar.

Het desbetreffende deel van de afwaardering in de beginbalans van de jaarrekening 2014 bedroeg € 2.750.000.

Een toelichting op de achtergestelde lening van RVKO is opgenomen onder punt 2.3.5.1.1

Op deze overige reserves is in 2014 en 2015 het negatieve publieke exploitatieresultaat in mindering gebracht dat veroorzaakt wordt door het in die jaren nog niet (volledig) ontvangen van de studentgebonden Rijksbijdrage OCW.

Vanaf 2016 tot en met 2019 is het positieve publieke exploitatieresultaat aan de overige reserves toegevoegd.

2.1.3 Algemene reserve (privaat)

De algemene reserve (privaat) betreft het afgewaardeerde deel van de achtergestelde lening die door de RVKO is verstrekt, en, zoals aangegeven door het ministerie van OCW, mag worden terugbetaald aan de RVKO zolang de cijfers van de Stichting Thomas More Hogeschool blijven voldoen aan de eisen van liquiditeit en solvabiliteit. Het desbetreffende deel van de afwaardering in de beginbalans van de jaarrekening 2014 bedroeg € 301.424.

De private reserve is later nog verhoogd met € 147.000 inzake de hogere boekwaarde van de overgenomen vaste activa van Hogeschool Leiden.

Een toelichting op de achtergestelde lening van RVKO is opgenomen onder punt 2.3.5.1.1

Vanaf 2014 wordt aan de private algemene reserve het exploitatieresultaat over private activiteiten toegerekend.

2.1.5 Bestemmingsfondsen (privaat)

Dit betreft de door Sint Laurensfonds toegekende garantiesubsidie waarop, conform de afspraken die zijn opgenomen in de brieven van Sint Laurensfonds van 8 april 2013 en 22 oktober 2013, geen rente- en aflossingsverplichting rust.

2.1.5 Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)

Dit betreft de wettelijke reserve ter hoogte van het aandeel in het eigen vermogen van Thomas More Leiderschapsacademie B.V.

2.2 Voorzieningen

	Stand per 01-01-2019	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-2019	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.1 Personeelsvoorzieningen								
2.2.1.3 Voorziening Duurzame inzetbaarheid	227.899	140.567	171.540	-	-	196.926	71.741	125.185
2.2.1.4 Voorziening Wachtgeld	131.510	-	29.755	50.000	-	51.755	51.755	-
2.2.1.5 Voorziening Jubilea	91.680	3.664	4.807	-	-	90.536	4.057	86.480
Totaal personeelsvoorzieningen	451.090	144.231	206.103	50.000	-	339.217	127.553	211.665

De voorziening voor duurzame inzetbaarheid betreft de lasten voor werktijdvermindering voor oudere medewerkers.

De voorziening wordt opgebouwd vanaf vijf jaar voorafgaand aan het jaar waarin de werktijdvermindering kan ingaan.

Opbouw vindt dan plaats vanaf dat moment tot het moment dat de werktijdvermindering eindigt.

In de berekening van de voorziening wordt rekening gehouden met de deelnamekans aan de regeling en de blijfkans van de medewerkers.

De effecten van loonindexatie en de contante waarde van de verplichting worden per saldo als niet significant ingeschat, waardoor de voorziening in de balans is opgenomen op basis van de salarisgegevens van december 2019.

De voorziening wachtgeld betreft de kosten die voortvloeien uit het ontslag van een medewerker.

De voorziening voor jubilea betreft de reservering voor uitkeringen bij een 25- respectievelijk 40-jarig dienstverband in het onderwijs van medewerkers van de stichting. De voorziening wordt opgebouwd gedurende het dienstverband van de medewerkers.

	Stand per 01-01-2019	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-2019	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
2.2.3 Overige voorzieningen								
2.2.3 Voorziening onderhoud	190.000	69.996	-	-	-	259.996	-	259.996
Totaal overige voorzieningen	190.000	69.996	-	-	-	259.996	-	259.996

	Stand per 01-01-2019	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Rente mutatie (bij contante waarde)	Stand per 31-12-2019	Kortlopende deel < 1 jaar	Langlopende deel > 1 jaar
	€	€	€	€	€	€	€	€
Totaal voorzieningen	641.090	214.227	206.103	50.000	-	599.213	127.553	471.661

2.3 Langlopende schulden

	Stand per 01-01-2019	Aangege- lene in 2019	Aflossingen in 2019	Stand per 31-12-2019	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar	Rente percentage
	€	€	€	€	€	€	
2.3.5.1 Leningen en waarborgsommen							
2.3.5.1.1 Leningen o/g	198.576	-	-	198.576	198.576	198.576	0,000%
2.3.5.1.3 Waarborgsommen	19.373	-	-	19.373	19.373	19.373	0,000%
2.3.5.1.4 Rijksgegarandeerde leningen	1.248.300	-	46.233	1.202.067	1.155.834	970.902	0,510%
Totaal leningen en waarborgsommen	1.466.249	-	46.233	1.420.015	1.373.782	1.188.851	
Totaal langlopende schulden	1.466.249	-	46.233	1.420.015	1.373.782	1.188.851	

Op basis van de verzelfstandiging heeft de RVKO een achtergestelde renteloze lening van € 3,25 miljoen verstrekt aan Stichting Thomas More Hogeschool. De lening is in de beginbalans gewaardeerd tegen de reële waarde, in dit geval de contante waarde tegen een rentepercentage van 15% per jaar en een looptijd van 20 jaar. Het verschil tussen de nominale waarde van € 3,25 miljoen en de contante waarde van € 198.576 is gedeeltelijk verantwoord als publieke overige reserves (€ 2.750.000, zie 2.1.2) en gedeeltelijk als private algemene reserve (€ 301.424, zie 2.1.3).

Het bedrag van € 2.750.000 was gebaseerd op de veronderstelling dat de waarde van de overgenomen activa van Hogeschool Leiden € 500.000 zou bedragen. Hierdoor dient € 3.250.000 minus € 500.000 ofwel € 2.750.000 als publieke overige reserve te worden verantwoord. Op basis van de definitieve jaarrekening 2014 van Hogeschool Leiden bleek dit bedrag € 647.000 te zijn. Derhalve is dit bedrag in 2016 alsnog gecorrigeerd.

De achtergestelde lening is achtergesteld ten opzichte van alle andere schulden van Stichting Thomas More Hogeschool. Het totale garantievermogen van de stichting bedraagt hierdoor per 31 december 2018 € 4.902.902, bestaande uit het eigen vermogen en de achtergestelde lening.

Ten aanzien van de achtergestelde lening zijn geen zekerheden gesteld.

De waarborgsom hangt samen met de huurovereenkomst die met de RVKO is gesloten.

In 2015 heeft Stichting Thomas More Hogeschool een lening van € 1.387.000 afgesloten met het ministerie van Financiën. De looptijd van de lening is 30 jaar. De lening wordt lineair afgelost en de rente is 0,51% per jaar gedurende de gehele looptijd. Het ministerie van OCW heeft zich garant gesteld voor deze lening. Zie de Materiële vaste activa (1.2) voor de gestelde zakelijke zekerheden inzake deze lening.

De aflossingsverplichting in 2020 die is opgenomen onder de langlopende schulden bedraagt in totaal € 46.233.

2.4 Kortlopende schulden

Alle kortlopende schulden hebben een looptijd korter dan 1 jaar.

2.4.3 Crediteuren

	31-12-2019		31-12-2018	
	€	€	€	€
2.4.3 Crediteuren		276.604		255.583
Totaal Crediteuren		276.604		255.583

2.4.7 Belastingen en premies sociale verzekeringen

	31-12-2019		31-12-2018	
	€	€	€	€
2.4.7.1 Loonheffing		224.916		211.514
2.4.7.2 Omzetbelasting		162		371
2.4.7.3 Premies sociale verzekeringen		521		560
Totaal belastingen en premies sociale verzekeringen		225.599		212.444

2.4.8 Schulden terzake pensioenen

	31-12-2019		31-12-2018	
	€	€	€	€
2.4.8 Schulden terzake van pensioenen		67.349		58.402
Totaal schulden terzake van pensioenen		67.349		58.402

2.4.9 Overige kortlopende schulden

	31-12-2019		31-12-2018	
	€	€	€	€
2.4.9.1 Rct Thomas More Leiderschapsacademie B.V.		-		-
2.4.9.1 Rekening courant RVKO		-		12.846
2.4.9.4 Netto salarissen		1.802		336
2.4.9.2 Overige schulden		240.118		286.669
Totaal overige kortlopende schulden		241.919		299.852

De overige schulden zijn per 31 december 2019 met name lager dan voorgaand jaar door de afrekening van doorbelasting voor ondersteunende diensten door de RVKO. In 2019 zijn in tegenstelling tot 2018 voorschotnota's binnen het boekjaar verzonden en betaald.

De schuld aan de RVKO is direct opeisbaar en hierop rusten geen rente, verstrekte zekerheden of garanties etc.

2.4.10 Overlopende passiva	31-12-2019		31-12-2018	
	€	€	€	€
2.4.10.1 Vooruitontvangen collegegeld		649.265		683.253
2.4.10.2 Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt		90.375		248.324
2.4.10.3 Vooruitontvangen subsidies OCW niet-geoormerkt		-		-
2.4.10.4 Vooruitontvangen bedragen		54.772		19.866
2.4.10.5 Vakantiegeld en -dagen		242.796		236.799
2.4.10.7 Rente		3.317		3.488
2.4.10.8 Overige overlopende passiva		133.096		69.770
2.4.10.11 Vooruitontvangen subsidies Overige		54.659		84.679
Totaal overlopende passiva		1.228.280		1.346.179

De post vooruitontvangen collegegeld is afgenomen door het effect van halvering collegegeld 1e en 2e jaarsstudenten.

De vooruitontvangen subsidies OCW zijn gedaald doordat de OCW subsidie voor de Opleidingsschool niet toegekend is voor collegejaar 2019-2020.

De vooruitontvangen bedragen betreft de subsidiebijdragen van SKS en Verus voor het Praktijkcentrum. In 2018 was nog geen bijdrage namens Verus (of een gelieerde organisatie) ontvangen. Deze bijdrage hebben we in 2019 ontvangen waardoor het saldo hoger is dan in 2018.

De overige overlopende passiva zijn door vooruitgefactureerde opbrengsten contractactiviteiten gestegen.

De vooruitontvangen subsidies overige zijn gedaald door afloop van de projectsubsidie Professionalisering Muziekonderwijs op de pabo's.

VERANTWOORDING REGELING OCW-SUBSIDIES (MODEL G)

Model G: Verantwoording subsidies

G1 Verantwoording van subsidies waarvan het eventuele overschot wordt toegevoegd aan de lumpsum

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidie beschikking	
			geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
Opleidingschool	OS-2016-C-031	nov-16	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Opleidingschool 18/19	OS-2016-C-031 / 934817-1	nov-18	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lerarenbeurs 18/19	8/642/26008	jul-18	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lerarenbeurs 18/19	8/677/28719	jul-18	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lerarenbeurs 19/20	1012249	jul-18	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lerarenbeurs 19/20	1006209	jul-18	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

G2 Verantwoording van subsidies die volledig aan het doel / activiteit moeten worden besteed met verrekening van het eventuele overschot

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Er zijn geen subsidies die hier toegelicht dienen te worden.

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Er zijn geen subsidies die hier toegelicht dienen te worden.

NIET IN DE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN

Leverancier	Periode van t/m		Looptijd in maanden	Bedrag per maand	Bedrag per tijdvak			Lasten 2019
					>= 1 en <			
					< 1 jaar	5 jaar	>= 5 jaar	
				€	€	€	€	
RVKO - ondersteunende diensten*	1-1-2014	onbepaald	onbeperkt	9.834	118.002	472.008	onbekend	118.002
DVEP - elektriciteit	1-1-2017	31-12-2020	48	1.078	12.940	-	-	18.594
DVEP - gas	1-1-2017	31-12-2020	48	1.892	22.704	-	-	25.000
Konica - Minolta - huur multifunctionals	1-1-2018	31-12-2022	60	391	4.687	9.374	-	4.687
Taner - schoonmaak	1-3-2017	onbepaald	onbeperkt	3.833	46.000	183.998	onbekend	52.741
Overwijk - huur automaten en kaartsysteem vendingautomaten **	21-2-2014	20-2-2020	72	351	702	-	-	4.211

* Betreft een gezamenlijke overeenkomst inzake combinatiefuncties voor het verrichten van de financiële administratie, ICT en de personeels- en salarisadministratie onder de kosten voor gemene rekening regeling van de Belastingdienst. Jaarlijks vindt evaluatie van de dienstverlening plaats door het Algemeen Bestuur.

** De looptijd van het contract betreft 72 maanden, maar in het zesde jaar worden er conform contract geen kosten voor de huur meer in rekening gebracht.

Overeenkomst verhuur bestuursbureau RVKO

Huurder	Periode van t/m		Looptijd in maanden	Bedrag per maand	Bedrag per tijdvak			Opbrengst 2019
					>= 1 en <			
					< 1 jaar	5 jaar	>= 5 jaar	
RVKO	1-3-2016	28-2-2026	120	10.045	120.540	482.160	140.630	109.537

Met de RVKO is in 2016 een huurovereenkomst overeengekomen inzake het bestuursbureau. De huurovereenkomst heeft een looptijd van 10 jaar, met twee maal het eenzijdige recht voor de RVKO om de huur te verlengen met telkens 5 jaar.

Wachtgeld

Met ingang van 1 januari 2007 is een wijziging in de betaling wachtgeldverplichtingen doorgevoerd. Dit betekent dat alle hogescholen gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor wachtgeldverplichtingen van voor 1996. Door het ontbreken van het inzicht in het totaaleffect worden deze kosten niet voorzien.

Investeringsverplichting

Inake de verbouwing van de hogeschool heeft de stichting op 31 december 2019 nog een investeringsverplichting van € 1.574.000.

TOELICHTING OP DE TE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

3 Baten

3.1	Rijksbijdragen	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
3.1.1.1	Rijksbijdrage OCW	4.840.993		4.733.424		4.534.478	
	Totaal Rijksbijdrage OCW		4.840.993		4.733.424		4.534.478
3.1.2.1.2	Geormerkte subsidies OCW	430.989		500.000		244.769	
3.1.2.1.3	Niet-geormerkte subsidies OCW	-		25.621		6.144	
	Totaal overige subsidies OCW		430.989		525.621		250.913
	Totaal Rijksbijdragen		5.271.982		5.259.045		4.785.391

De Rijksbijdragen stijgen door toename van het aantal bekostigde studenten en graden en door compensatie voor de halvering van het collegegeld.

De dekking vanuit de subsidie voor de Opleidingsschool van OCW (3.1.2.1.2) stijgt ten opzichte van 2018 door toename van de subsidie (van € 250.000 naar € 500.000). Uiteindelijk is de subsidie voor 2019-2020 niet toegekend, waardoor de subsidie lager is dan begroot.

De Rijksbijdragen zoals opgenomen onder 3.1.1.1. hebben een structureel karakter. De Rijksbijdragen die op zijn genomen onder 3.1.2.1.2 betreffen subsidies die aangevraagd dienen te worden, maar waarbij niet met zekerheid gezegd kan worden dat de aanvragen ook gehonoreerd worden. Zodoende beschouwen we deze subsidies als incidenteel.

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

3.2.1.1	Bijdrage educatie	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
		-		-		2.000	
	Totaal gemeentelijke subsidies		-		-		2.000
	Totaal overige overheidsbijdragen en -subsidies overige overheden		-		-		2.000

3.3	College-, cursus-, les- en examengelden	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
3.3.3	Collegegelden sector HBO	1.403.700		1.158.391		1.386.561	
	Totaal college-, cursus-, les- en examengelden		<u>1.403.700</u>		<u>1.158.391</u>		<u>1.386.561</u>

In de begroting is rekening gehouden met het effect van halvering collegegeld. In de praktijk blijkt dit effect lager te zijn bij deeltijdstudenten, omdat een relatief groot deel daar geen recht op heeft. Het aantal zij-instromers dat het instellingscollegegeld betaalt, is flink hoger dan begroot. Ten opzichte van 2018 nemen de collegegelde enerzijds af door de halvering van het collegegeld. Anderzijds zijn er meer zij-instromers die het instellingscollegegeld betalen. Per saldo heeft dit geleid tot hogere collegegelden.

3.4	Baten werk in opdracht van derden	2019		Begroot 2019		2015	
		€	€	€	€	€	€
3.4.1	Overige baten in opdracht van derden	617.017		550.000		554.365	
	Totaal baten werk in opdracht van derden		<u>617.017</u>		<u>550.000</u>		<u>554.365</u>

De baten ten gevolge van werk in opdracht van derden, ofwel de contractactiviteiten, zijn ten opzichte van voorgaand jaar en de begroting toegenomen door de start van Level Up! Dit betreft een nascholingsaanbod voor onderwijsassistenten.

3.5	Overige baten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
3.5.1	Verhuur	172.758		170.000		165.491	
3.5.2	Detachering personeel	146.814		179.322		141.724	
3.5.5	Studentbijdragen	64.455		59.152		63.161	
3.5.6.1	Automaat	5.006		-		6.494	
3.5.6.2	Versterking Samenw. Opl. & Werkveld	-		-		77.921	
3.5.6.3	Overige	317.268		240.123		277.262	
	Totaal overige baten		<u>706.302</u>		<u>648.597</u>		<u>732.054</u>
	Totaal baten		<u>7.999.002</u>		<u>7.616.033</u>		<u>7.460.372</u>

De detacheringen betreffen de nieuwe eigen medewerkers die deels voor andere organisaties werken. De subsidie Versterking Samenwerking Opleiding en Werkveld is vervangen door een nieuwe OCW subsidie (zie 3.1). Onder de post overige zijn aanvullende subsidies opgenomen van o.a. het Cultuurfonds ter stimulans van muziekonderwijs en bijdragen van SKS en Verus voor het Praktijkcentrum. Daarnaast is er in 2019 een afrekening naar Marnix gestuurd met betrekking tot de inzet voor de master Passend Meesterschap.

4 Lasten

4.1	Personeelslasten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
4.1.1.1	Brutolonen en salarissen	3.708.779		4.902.206		3.281.616	
4.1.1.2	Sociale lasten	500.743		-		445.755	
4.1.1.3	Pensioenpremies	594.705		-		498.393	
	Totaal lonen en salarissen		4.804.227		4.902.206		4.225.764
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	94.231		10.000		148.766	
4.1.2.2	Personeel niet in loondienst	459.091		349.600		149.140	
4.1.2.3	Detacheringen convenant partners	262.811		182.039		303.733	
4.1.2.4	Gastdocenten	15.135		86.000		57.210	
4.1.2.5	Uitzendkrachten	89.763		60.000		83.029	
4.1.2.6	Lectoraat Hogeschool Leiden	60.000		63.000		60.000	
4.1.2.7	Professionalisering	359.773		185.000		330.709	
4.1.2.11	Overig	76.331		53.000		79.972	
	Totaal overige personele lasten		1.417.135		988.639		1.212.559
4.1.3	Af: Uitkeringen (-/-)	42.691		-		42.864	
	Totaal personeelslasten		6.178.671		5.890.845		5.395.459

De salarislasten zijn ten opzichte van 2018 gestegen doordat in de loop van 2018 het team al verder is uitgebreid (mede ter voorbereiding op het vertrek van enkele pensionada in 2020). Tevens stijgen de salarissen door indexaties en periodieke verhogingen in de schaal. In 2016 is een nieuwe voorziening getroffen voor de in de cao opgenomen rechten van medewerkers inzake de regeling voor duurzame inzetbaarheid (M2 deel, verlofregeling voor oudere medewerkers). Het effect kan niet goed begroot worden. In de begroting is rekening gehouden met de netto-mutatie van de voorziening, ingeschat op € 10.000. Uiteindelijk is er in 2019 een netto-mutatie van de voorziening van -/- € 30.973. De dotatie verloopt via de post 4.1.2.1, de onttrekking aan de voorziening is verrekend met de post 4.1.1.1. Hierdoor zijn de lonen en salarissen lager dan begroot, maar is de dotatie hoger dan begroot. De pensioenpremies die ABP hanteert zijn per 1 januari 2019 opnieuw gestegen. Onder personeel niet in loondienst zijn de afrekeningen opgenomen met convenant partners inzake de Opleidingsschool. De subsidie is door OCW niet toegekend voor 2019-2020, deze lasten voor de convenant partners zijn daarom direct volledig in 2019 verantwoord. Door verschuivingen in de realisatie ten opzichte van de begroting moeten de posten Detacheringen convenant partners, Gastdocenten en Professionalisering eigenlijk samen worden gezien. Enerzijds zijn de lasten (zoals ook begroot) gedaald, doordat er een aantal personen die voorheen door convenant partners gedetacheerd werden bij de hogeschool in dienst zijn getreden. De contractactiviteiten zijn echter toegenomen. Dit leidt, zeker ten opzichte van de begroting, tot een toename van de lasten. In de loop van 2019 bleek dat de Rijksbijdrage en Collegegelden meevielen ten opzichte van de begroting. Dit is deels ingezet voor extra detacheringen convenant partners.

Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2019 waren gemiddeld 61 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2018: 56). Dit betreft voor 42 fte onderwijzend personeel (2018: 38), 16 fte onderwijsondersteunend personeel (2018: 15) en 3 fte directie (2018: 3). Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland in 2019 (2018: 0). Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 87 in 2018 (2018: 82), OP 59 (2018: 56), OOP 23 (2018: 21) en directie/bestuur 5 (2018: 5).

4.2	Afschrijvingen vaste activa	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
4.2.2.1	Gebouwen en terreinen	187.858		224.108		191.535	
4.2.2.2	Inventaris en apparatuur	76.561		117.528		120.055	
	Totaal afschrijvingen vaste activa		264.418		341.636		311.590

De afschrijvingslasten zijn lager dan begroot. In de begroting werd er vanuit gegaan dat de verbouwing in de loop van 2019 opgeleverd zou worden. Dit wordt in de loop van 2020. Daarnaast hebben de investeringen voor het vervangen van ICT hardware in december plaatsgevonden. In de begroting zijn de afschrijvingslasten voor het gehele jaar opgenomen.

4.3	Huisvestingslasten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
4.3.1	Huur	12.907		16.200		7.074	
4.3.2	Verzekeringen	8.055		8.500		8.073	
4.3.3	Klein onderhoud en exploitatie	63.400		60.000		67.541	
4.3.4	Energie en water	54.568		63.076		36.563	
4.3.5	Schoonmaakkosten	76.804		73.600		74.806	
4.3.6	Heffingen	27.035		24.850		25.921	
4.3.7	Dotatie onderhoudsvoorziening	69.996		70.000		95.000	
4.3.8.1	Tuinonderhoud	4.267		6.000		4.355	
4.3.8.2	Bewaking/beveiliging	6.525		7.500		7.710	
4.3.8.3	Overige huisvestingslasten	116.659		25.000		256.184	
	Totaal huisvestingslasten		440.214		354.726		583.227

De lasten energie en water zijn lager dan begroot doordat in de begroting rekening is gehouden met de oplevering van de verbouwing in de loop van 2019. Ten opzichte van 2018 zijn de lasten gestegen doordat in 2018 een vrijval, € 10.000, van een reservering is verwerkt.

De dotatie onderhoudsvoorziening is gedaald ten opzichte van 2018 conform de opbouw van het meerjaren onderhoudsplan.

De overige huisvestingslasten zijn hoger dan begroot doordat in de begroting geen rekening is gehouden met advieslasten verbouwing die direct ten laste van het worden gebracht. In 2018 zijn meer advieslasten inzake de verbouwing dan in 2019 direct ten laste van het resultaat gebracht.

4.4	Overige lasten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.a	Administratie en beheer - adm. kantoor	-	-	-	-	6.056	
4.4.1.1.b	Administratie en beheer - RVKO	118.002		120.000		114.091	
4.4.1.1.c	Administratie en beheer - ICT	176.271		144.000		212.762	
4.4.1.1.d	Accountantskosten	42.474		40.000		38.514	
4.4.1.2	Reis- en verblijfkosten	6.972		5.000		2.226	
4.4.1.3	Telefoonkosten	25.910		35.000		38.300	
4.4.1.4	Kantoorartikelen	8.618		8.000		7.390	
4.4.1.5	Deskundigenadvies	13.634		-		8.606	
	Totaal administratie- en beheerslasten		391.880		352.000		427.945
4.4.2.1	Inventaris, apparatuur en leermiddelen	18.439		25.000		33.078	
4.4.2.3	Examens	12.501		6.000		10.069	
4.4.2.4	Diplomeringskosten	70		10.000		467	
	Totaal inventaris, apparatuur en leermiddelen		31.010		41.000		43.615
4.4.4.1	Wervingskosten	39.320		35.000		28.572	
4.4.4.2	Representatiekosten	22.098		12.500		24.304	
4.4.4.3	Catering cursussen, koffie en thee	36.535		35.000		37.638	
4.4.4.5	Excursies	68.856		65.000		82.495	
4.4.4.7	Contributies	109.385		72.225		61.358	
4.4.4.8	Porto	291		1.500		2.504	
4.4.4.10	Verzekeringen	38.964		31.800		32.265	
4.4.4.11	Reproductiekosten, drukwerk	41.437		45.000		32.093	
4.4.4.12	Juridische ondersteuning	887		15.000		4.493	
4.4.4.16	Overige	56.648		92.000		26.711	
	Totaal overige		414.422		405.025		332.432
	Totaal overige lasten		837.311		798.025		803.992

In 2018 waren de ICT lasten hoog door inrichting van de nieuwe stagesoftware. In 2019 is de aanpassing van de portal duurder dan begroot. Onder de representatiekosten zijn met name kosten opgenomen in het kader van wervingsactiviteiten. Er is extra ingezet op het werven van studenten, aangezien dit de belangrijkste bekostigingsfactor is.

De contributies zijn hoger door afrekeningen voor 10voordeleraar vanaf 2013 die in 2019 zijn ontvangen. Deze waren lager gereserveerd. Onder de post overige is in de begroting rekening gehouden met kosten voor start met associates degree aanbod. Dit is niet doorgegaan.

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountantshonoraria (reeds onderdeel van 4.4.1.1) ten laste van het resultaat gebracht door de onafhankelijke accountant:

	2019		Begroot 2019		2018	
	€	€	€	€	€	€
4.4.1.1.a	42.474		40.000		38.514	
4.4.1.1.b	-		-		-	
4.4.1.1.c	-		-		-	
4.4.1.1.d	-		-		-	
		<u>42.474</u>		<u>40.000</u>		<u>38.514</u>

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend de werkzaamheden die bij de stichting zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en onafhankelijke externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties). De toelichting betreft de in het boekjaar verantwoorde lasten (inclusief omzetbelasting).

Totaal Lasten		<u>7.720.615</u>		<u>7.385.232</u>		<u>7.094.268</u>
Saldo baten en lasten *		<u>278.387</u>		<u>230.801</u>		<u>366.104</u>

5	Financiële baten en lasten	2019		Begroot 2019		2018	
		€	€	€	€	€	€
5.5	Rentelasten	-9.505		-10.000		-9.925	
	Totaal financiële baten en lasten		<u>-9.505</u>		<u>-10.000</u>		<u>-9.925</u>
	Resultaat *		<u>268.882</u>		<u>220.801</u>		<u>356.179</u>
7.1	Aandeel in resultaat Thomas More Leiderschapsacademie B.V.		149.889		60.000		106.762
	Nettoresultaat *		<u>418.771</u>		<u>280.801</u>		<u>462.941</u>

*(-/-) is negatief

VERBONDEN PARTIJEN

De verbondenheid tussen Stichting Thomas More Hogeschool en de RVKO is onder de grondslagen nader uiteengezet.

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2019	Resultaat jaar 2019	Verklaring art. 2:403 BW ja/nee	Deelname %	Consolidatie ja/nee
				€	€			
Stichting Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs	stichting	Rotterdam	4	36.687.377	1.146.964	nee	n.v.t.	nee
Totaal				<u>36.687.377</u>	<u>1.146.964</u>			

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

Naam	Omschrijving doelstelling	Samenstelling van College van Bestuur
Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs	Basisonderwijs	de heer A.J.M. Groot Zwaaftink (voorzitter) mevrouw C.M.H. Zwaan-van Schijndel

De op marktconforme tarieven gebaseerde transacties tussen de Stichting Thomas More Hogeschool en de RVKO zijn:

1. Opleidingen en cursussen € 844.088 (€ 533.076 Contractactiviteiten, € 312.012 collegegeld Zij-instroom)

Thomas More Hogeschool verzorgt diverse opleidingen en cursussen voor scholen en medewerkers van de RVKO.

De RVKO betaalt hiervoor dezelfde tarieven als welke in rekening worden gebracht aan andere organisaties aan wie Thomas More Hogeschool vergelijkbare opleidingen en cursussen aanbiedt of het tarief is gebaseerd op het collegegeld.

2. Verhuur van ruimte €113.510 (lokaalhuur € 5.332 en € 115 catering, bestuursbureau € 108.063)

Thomas More Hogeschool en de RVKO hebben in 2016 een huurovereenkomst gesloten voor de huur van de ruimte in het pand aan de Stationssingel 80 te Rotterdam waar het bestuursbureau van de RVKO sinds maart 2016 is gevestigd.

Daarnaast verhuurt Thomas More Hogeschool enkele malen per jaar ruimtes aan de RVKO. Directievergaderingen van de RVKO, dagen waarop alle schooldirecties bijeen komen, worden met enige regelmaat op de hogeschool georganiseerd. De aula biedt voldoende ruimte voor plenaire sessies en in het pand zijn ook voldoende mogelijkheden om in de verschillende clusters te vergaderen. De verhuurtarieven zijn afgeleid van tarieven die ook aan externe partijen in rekening worden gebracht. Tevens worden de werkelijke lasten voor eventueel verzorgde catering doorbelast.

3. Ondersteuning door het bestuursbureau van de RVKO € 118.002

Het bestuurskantoor van de RVKO verricht ondersteunende diensten (financieel, personeel, juridisch en facilitair) voor Thomas More Hogeschool. Hiertoe is een kosten voor gemene rekening regeling afgesloten. De desbetreffende lasten worden op basis van de werkelijke lasten doorbelast door de RVKO aan Thomas More Hogeschool op basis van de vooraf vastgestelde verdeelsleutel. In 2018 is een soortgelijke regeling overeengekomen voor de ICT-ondersteuning.

4. Inzet werknemers van de RVKO ten behoeve van pabo Thomas More € 129.345

De RVKO belast, net als andere convenant partners, de salarislasten door van mensen die werkzaam zijn op de werkplaats van de pabo. Dit betreft een samenwerkingsvorm die reeds bestond toen de pabo nog onder het bevoegd gezag van Hogeschool Leiden viel. Tevens zijn de loonkosten doorbelast van RVKO medewerkers die zijn ingezet voor het subsidieproject Opleiden in de School.

5. Financiering door middel van achtergestelde lening van € 3,25 miljoen

Zoals ook reeds elders in deze jaarrekening is toegelicht, heeft de RVKO in het verleden bij de (zelfstandige) start van Thomas More Hogeschool aan Thomas More Hogeschool een achtergestelde lening verstrekt voor een bedrag van € 3,25 miljoen.

Op deze lening rust geen rente- en aflossingsverplichting.

De lening is verstrekt ter financiering van de verzelfstandiging, waarbij Thomas More Hogeschool in 2014 (studenten en verleende graden) en 2015 (verleende graden) nog geen volledige Rijksbijdrage ontving van het ministerie van OCW.

De verbondenheid tussen Stichting Thomas More Hogeschool en Thomas More Leiderschapsacademie B.V. is onder de grondslagen nader uiteengezet.

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2019	Resultaat jaar 2019	Verklaring art. 2:403 BW ja/nee	Deelname %	Consolidatie ja/nee
				€	€			
Thomas More Leiderschaps-academie B.V.	B.V.	Rotterdam	1	433.303	299.778	nee	50%	nee
Totaal				<u>433.303</u>	<u>299.778</u>			

Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. overige

Naam	Omschrijving doelstelling	Samenstelling van Bestuur
Thomas More Leiderschaps-academie B.V.	Aanbieden van opleidingen aan (aspirant) leidinggevend in het onderwijs	Epsedean B.V. (de heer R.W. Mentink) Stichting Thomas More Hogeschool (de heer A.J.M. Groot Zwaafink)

In 2019 heeft Stichting Thomas More Hogeschool enkele facturen gestuurd voor de lokaalhuur voor groepen die in Rotterdam de schoolleidersopleiding volgen, de daarmee samenhangende lunchkosten en voor de administratieve ondersteuning.

In totaal is hiervoor in 2019 een bedrag van € 22.974 doorbelast aan deze besloten vennootschap.



PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.
Uitsluitend voor
identificatiedoeleinden

WNT-verantwoording 2019 Stichting Thomas More Hogeschool

De WNT is van toepassing op Stichting Thomas More Hogeschool.

Het voor Stichting Thomas More Hogeschool toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 138.000. Dit is gebaseerd op het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse C.

Complexiteitspunten per criterium:

1. Driejaarsgemiddelde van de totale baten per kalenderjaar	4
2. Driejaarsgemiddelde van het aantal bekostigde studenten	1
3. Het gewogen aantal onderwijssoorten of -sectoren	2
Totaal	7

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende functionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van functievervulling

Gegevens 2019	De heer A.J.M. Groot Zwaaftink	Mevrouw C.M.H. Zwaan-van Schijndel	Mevrouw D.H. van Kammen
bedragen x € 1			
Functiegegevens	Voorzitter Algemeen Bestuur, voorzitter College van Bestuur	Lid Algemeen Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (in fte)	0,2	0,1	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	21.014	10.507	110.246
Beloningen betaalbaar op termijn	3.763	1.882	19.179
Subtotaal	24.777	12.389	129.425
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.600	13.800	138.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Totaal bezoldiging	24.777	12.389	129.425
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.

Gegevens 2018			
bedragen x € 1	De heer A.J.M. Groot Zwaaftink	Mevrouw C.M.H. Zwaan-van Schijndel	Mevrouw D.H. van Kammen
Functiegegevens	Voorzitter Algemeen Bestuur, voorzitter College van Bestuur	Lid Algemeen Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	0,2	0,1	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	20.876	10.438	103.942
Beloningen betaalbaar op termijn	3.523	1.762	16.461
<i>Subtotaal</i>	<i>24.399</i>	<i>12.200</i>	<i>120.403</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.400	12.200	122.000
Totaal bezoldiging	24.399	12.200	120.403

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking kalendermaand 1 tot en met 12

Niet van toepassing

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2019								
bedragen x € 1	de heer J.B.M. ten Berge	Mevrouw J.W.M. Gregersen-Hermans	mevrouw I.M. Bakker	de heer J.M.M. Dumoulin	de heer C. Aydin	de heer G.J.J. Biesta	mevrouw B.G.A.M. van Os	de heer R.W. Verhoeven
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging								
Totale bezoldiging	4.500	3.000	3.000	3.000	3.000	-	-	-
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	20.700	13.800	13.800	13.800	13.800	-	-	-
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Gegevens 2018								
bedragen x € 1	de heer J.B.M. ten Berge	Mevrouw J.W.M. Gregersen-Hermans	mevrouw I.M. Bakker	de heer J.M.M. Dumoulin	de heer C. Aydin	de heer G.J.J. Biesta	mevrouw B.G.A.M. van Os	de heer R.W. Verhoeven
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12	n.v.t.	n.v.t.	1/1 - 31/12	n.v.t.	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging								
Totale bezoldiging	4.500	-	-	3.000	-	3.000	3.000	3.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.300	-	-	12.200	-	12.200	12.200	12.200

1d. Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder

Niet van toepassing

1e. De totale bezoldiging van een topfunctionaris alsmede degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt, voor al zijn/haar functies bij één WNT-instelling en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen (uitsluitend te verantwoorden indien en voor zover er sprake is bij een topfunctionaris van bezoldiging voor andere werkzaamheden dan die als topfunctionaris bij de WNT-instelling en/of bezoldiging uit hoofde van werkzaamheden bij gelieerde rechtspersonen)

Niet van toepassing

1f. Opgave bezoldiging leidinggevende topfunctionarissen bij andere WNT-instellingen

Deze opgave wordt niet separaat verstrekt. De heer A.J.M. Groot Zwaaftink en mevrouw C.M.H. Zwaan-van Schijndel ontvangen tevens bezoldiging bij Stichting Thomas More Hogeschool. Vastgesteld is dat de som van alle bezoldigingen per persoon niet leidt tot een overschrijding van het algemeen bezoldigingsmaximum van € 194.000.

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Niet van toepassing

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individuele toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

De uitbraak van COVID-19 heeft zich sinds de uitbraak eind februari 2020 razendsnel ontwikkeld.

Maatregelen die door diverse overheden zijn genomen om het virus in te perken hebben negatieve gevolgen gehad voor de economische activiteit. De effecten van deze crisis op de lange termijn ontwikkelingen op globaal en nationaal niveau zijn op dit moment nog niet duidelijk. Dit alles legt druk op de organisatie en ons personeel. Zowel onderwijskundig als voor de bedrijfsvoering. Wij hebben maatregelen genomen om de effecten van COVID-19 te bewaken en te voorkomen, zoals veiligheids- en gezondheidsmaatregelen voor onze medewerkers (zoals beperking van sociale contacten en vanuit huis werken) en het onderwijs op afstand te organiseren.

In dit stadium zijn de gevolgen voor onze inkomsten en uitgaven beperkt. Over de eerste maanden van 2020 tot het moment van het opstellen van deze jaarrekening is het effect op basis van onze inschattingen ongeveer € 50.000 negatief, maar dit kan waarschijnlijk gecompenseerd worden.

Wij zullen het beleid en het advies van de diverse nationale instellingen blijven volgen en zullen tegelijkertijd ons uiterste best doen om onze activiteiten zo goed en veilig mogelijk voort te zetten.

Gezien de snelheid en onduidelijkheid van de ontwikkelingen rondom deze crisis is het niet mogelijk om de toekomstige financiële gevolgen op dit moment betrouwbaar te kwantificeren. Dit is onder andere afhankelijk van de duur, de ontwikkeling van de verspreiding van het virus en maatregelen vanuit het kabinet. Op basis van de beschikbare informatie verwacht de instelling op korte termijn geen continuïteitsrisico. De liquiditeits- en solvabiliteitspositie is solide genoeg gezien de omvang van de Rijksbijdragen van de totale baten. De financiële impact van COVID-19 is derhalve voor de totale baten, het resultaat en liquiditeit op de korte termijn zeer beperkt. Hierbij is geen sprake van een materiële onzekerheid omtrent de continuïteit.

(VOORSTEL) BESTEMMING VAN HET RESULTAAT

(Voorstel) Bestemming van het resultaat

		Resultaat 2019	
		€	€
2.1.1	Algemene reserve (publiek) Afschrijving op de ingebrachte boekwaarde van het gebouw (€ 825.000 afschrijving in 20 jaar) na de verzelf- standigding vanuit Hogeschool Leiden	-41.250	
2.1.2	Overige reserves (publiek) Resultaat inzake de publieke activiteiten.	219.659	
2.1.3	Bestemmingsreserves (privaat) Resultaat inzake de contractactiviteiten en het aandeel in het resultaat van Thomas More Leiderschapsacademie B.V.	190.473	
2.1.5	Bestemmingsfondsen (privaat)	-	
2.1.6	Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)	49.889	
Totaal resultaat			418.771

ONDERTEKENING

Rotterdam, 8 juni 2020

Stichting Thomas More Hogeschool

was getekend door (origineel ondertekende versie is in te zien bij de hogeschool):

Namens het College van Bestuur,

de heer A.J.M. Groot Zwaaftink
Voorzitter

mevrouw D.H. van Kammen

Namens het Algemeen Bestuur,

de heer A.J.M. Groot Zwaaftink
Voorzitter

mevrouw C.M.H. Zwaan-van Schijndel

Namens de Raad van Toezicht,

de heer J.B.M. ten Berge
Voorzitter

de heer J.M.M. Dumoulin

mevrouw I.M. Bakker

de heer C. Aydin

mevrouw J.W.M. Gregersen-Hermans

OVERIGE GEGEVENS

STATUTAIRE REGELING INZAKE BESTEMMING RESULTAAT

Er is geen statutaire bepaling inzake de bestemming van het resultaat.

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Pagina voor de controleverklaring
(beslaat vier pagina's)

Pagina voor de controleverklaring
(beslaat vier pagina's)

Pagina voor de controleverklaring
(beslaat vier pagina's)

Pagina voor de controleverklaring
(beslaat vier pagina's)