



Thomas More Hogeschool

Jaarverslag 2020



Vastgesteld op 7 juni 2021



PricewaterhouseCoopers
Accountants N.V.
Uitsluitend voor
identificatiedoeleinden

Voorwoord

COVID-19 heeft een enorme impact gehad op 2020. In het voorjaar kregen TMH en de opleidingsscholen te maken met een lock down, waardoor onderwijs en toetsing op afstand moesten plaatsvinden. Zodra er weer mogelijkheden ontstonden voor fysiek onderwijs werd slim gebruikgemaakt van *blended learning*. Helaas werd het jaar afgesloten met een nieuwe, nog strengere lock down. De coronamaatregelen hebben een groot beroep gedaan op de flexibiliteit en creativiteit van (aspirant-)studenten en medewerkers. De gevolgen zijn groot, onder meer op het gebied van mentaal welbevinden maar ook studievoortgang. Het bindend studieadvies voor de cohorten 2019-2020 en 2020-2021 is uitgesteld naar het tweede studiejaar. Tevens kregen nieuwe studenten de mogelijkheid om de landelijke toelatingstoetsen op een later moment te doen.

Ondanks alle noodgedwongen aanpassingen in ons onderwijs zagen we in september 2020 een zeer sterke groei van de instroom van eerstejaars studenten. De toename van het aantal voltijds eerstejaars studenten bedroeg 54,4 procent ten opzichte van 2019; de landelijke stijging bedroeg 31,7 procent. De nieuw gestarte vierjarige deeltijdopleiding trok direct 75 eerstejaars studenten, de instroom voor de verkorte tweejarige deeltijdopleiding bleef op peil. Ten opzichte van 2019-2020 verdubbelde het aantal eerstejaars studenten. Het totale studentenaantal steeg daarmee met 23,5 procent. We zijn hier heel blij mee én vanzelfsprekend heeft deze substantiële stijging ons voor grote uitdagingen gesteld.

We hebben alles in het werk gesteld om de kwaliteit van het onderwijs te handhaven en de Kwaliteitsafspraken te realiseren rondom ‘studiesucces’, ‘professionalisering van docenten’ en ‘passende en goede onderwijsfaciliteiten’, waaronder goede studentwerkplekken Het Innovatielab zal in 2021 in gebruik worden genomen, met *state of the art* materialen en de nieuwste mogelijkheden op het gebied van de toepassing van ICT-technologie in het onderwijs.

In ons *Strategisch Plan 2019-2024* staat dat we een onderwijsgemeenschap willen zijn voor eigennuttige en wereldwijze onderwijsprofessionals die geloof hebben in ieder kind, nooit opgeven en er met hart en ziel voor de kinderen willen zijn. Om deze ambitie te realiseren, is onder meer gestart met het ontwikkelen van een nieuw TMO-curriculum *Leraren opleiden voor de toekomst*. Wereldwijsheid is een van de zaken die een herkenbare plek krijgt in het curriculum.

We leven in een diverse samenleving. De TMH wil een gemeenschap zijn waar iedereen er op zijn of haar eigen wijze mag zijn, waar niemand wordt buitengesloten en waar iedereen zijn of haar steentje

kan bijdragen. Diversiteit van studenten en medewerkers is dan ook een tweede pijler in ons *Strategisch Plan*. In 2020 is actief beleid gevoerd om de etnische diversiteit van het TMH-team te versterken. Streven is meer rolmodellen te creëren voor (toekomstige) onderwijsprofessionals. Om een bredere en meer diverse groep Rotterdamse jongeren de weg naar het leraarschap te helpen vinden, werken we onder meer samen met Rotterdam Meestert. De verkenning van de samenwerkingsmogelijkheden met Islamitische besturen is door COVID-19 onvoldoende van de grond gekomen. Deze draad pakken we in 2021 weer op.

Dit bestuursverslag schetst de belangrijkste ontwikkelingen en activiteiten in 2020. Er zijn waardevolle zaken tot stand gebracht, maar door COVID-19 zijn er ook zaken veranderd of vertraagd. Vanaf deze plek willen we grote waardering uitspreken voor iedereen die erin is geslaagd om in dit impactvolle jaar het verschil te maken voor de studenten en kinderen in Rotterdam en om bij te dragen aan de vorming van wereldwijze en eigenzinnige (toekomstige) leerkrachten. We hopen dat u een helder beeld krijgt van wat er bereikt is en gaan graag in gesprek hoe we dit elke dag weer een beetje beter kunnen doen.

Het bestuur van Thomas More Hogeschool:

Ton Groot Zwaaftink, voorzitter

Lia Zwaan-van Schijndel

Dorothee van Kammen

Inhoudsopgave

BESTUURSVERSLAG

1. Kerngegevens over de instelling	7
2. Goed onderwijs, goed bestuur	8
2.1 De Stichting	8
2.2 Structuur.....	8
3. Inrichting van de organisatie	10
4. Missie, visie, koers en ambities	13
5. Van strategie naar jaarplan, teamplannen en opleidingsplan	17
5.1 Belangrijke acties in 2020.....	17
5.1.1 Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling.....	18
5.1.2 Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals	19
5.1.3 Diversiteit studenten en medewerkers	21
5.1.4 Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling	22
5.1.5 Innovatieve onderwijspraktijken	22
5.1.6 Variëteit aan routes.....	23
5.1.7 Sterke netwerken	26
5.1.8 TMA, dé partner voor professionalisering	27
5.1.9 Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk	28
5.1.10 Bruisend ontmoetingscentrum	28
6. Samen opleiden, onderzoeken, professionaliseren	29
6.1 Samen opleiden in Thomas More Opleidingschool (TMO).....	29
6.1.1 Afspraken covenant TMO.....	29
6.1.2 Organisatiestructuur TMO.....	31
6.1.3 Samen opleiden in tijden van Corona	32
6.2 Samen Onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum (TMP)	34
6.2.1 Ambitie TMP	34
6.2.2 Lectoraten TMP en visie op onderzoek	34
6.2.3 Doorwerking	35
6.2.4 Teamtijd TMP	38
6.2.5 Netwerken van het TMP.....	39
6.2.6 Publicaties	40
6.2.7 Realiseren structurele inkomsten lectoraten.....	41
6.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA)	42
7. Internationalisering	48
7.1 Internationaliseringsweek.....	48

7.2	Minor Internationalisering	48
7.3	Internationalisering in andere onderwijsactiviteiten.....	49
7.4	Internationalisering voor medewerkers.....	50
8.	Samenwerken met studenten	51
8.1	Informatievoorziening aan studenten.....	51
8.2	Actieve studenten	52
8.3	Studentenraad (voltijd en deeltijd)	52
9.	Kwaliteitsborging en kwaliteitsafspraken.....	54
9.1	Taken en verantwoordelijkheden in het kader van de kwaliteitscyclus	54
9.2	Doelgroepen kwaliteitscyclus.....	55
9.3	Examencommissie en toetscommissie.....	56
9.4	Benchmarking.....	60
9.5	Overige thema's kwaliteitsborging 2020.....	60
10.	Plan Kwaliteitsafspraken.....	62
10.1	Rapportage Kwaliteitsafspraken	63
11.	Instroom, doorstroom, uitval 2019-2020 en 2020-2021	69
11.1	Instroom, doorstroom, uitval voltijd 2019-2020.....	69
11.2	Instroom, doorstroom, uitval verkorte deeltijd/zij-instroom	71
11.3	Groei instroom 2020-2021	72
11.4	Instroom, doorstroom, uitval voltijd 2020-2021.....	73
11.5	Instroom, doorstroom, uitval deeltijd/zij-instroom 2020-2021.....	75
11.6	Studierendement	76
12.	Medewerkersbeleid	77
12.1	Speerpunten samenstelling medewerkersbestand.....	77
12.2	Kenmerken onderwijspersoneel (cijfers september 2020, bron tabellen: Youforce).....	78
12.3	Kenmerken Serviceorganisatie (cijfers september 2020, bron tabellen: Youforce)	79
12.4	Ziekte / verzuim.....	81
12.5	Gesprekscyclus	81
13.	Financiën	85
13.1	Belangrijkste ontwikkelingen en financieel beleid.....	85
13.2	Financiële analyses en wettelijk vereiste toelichtingen	91
13.3	Risico's en beheersing	101
13.4	Vereisten Notities Helderheid- sector HO.....	105
	Ondertekening door het bestuur	106
14.	Jaarverslag medezeggenschapsraad 2020.....	107
15.	Jaarverslag Raad van Toezicht	116
15.1	Algemeen.....	116
15.2	Samenstelling	116

15.3	De werkwijze	116
15.4	Besproken onderwerpen in 2020.....	117
15.5	Werkgeverschap.....	118
15.6	Eigen functioneren	118
15.7	Overzicht hoofd- en nevenfuncties leden Raad van Toezicht.....	119

JAARREKENING EN OVERIGE GEGEVENS

16. Jaarrekening	120
16.1 Balans per 31 december 2020.....	120
16.2 Staat van baten en lasten 2020.....	121
16.3 Kasstroomoverzicht 2020.....	122
16.4 Grondslagen van waardering en resultaatbepaling	123
16.5 Toelichting op de balans.....	135
16.6 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen	141
16.7 Toelichting op de staat van baten en lasten	142
16.8 Gebeurtenissen na balansdatum	150
16.9 Opgave verbonden partijen	151
16.10 Ondertekening van de jaarrekening.....	153
16.11 Overige gegevens	154
Statutaire regeling inzake bestemming resultaat	154
Controleverklaring van de onafhankelijke accountant	155
16.12 Gegevens over de rechtspersoon.....	159

1. Kerngegevens over de instelling

Naam instelling	Thomas More Hogeschool
BRIN/nummer bevoegd gezag	30VP/ 42664
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"> - Edumare (nr.41570): basisscholen, mw I. (Ingrid) van Doesburg, vz. CvB - 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, mw H.(Henriette) Boevé, vz. CvB - TMH (nr.30VP): 913 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 2020-2021 zijn in totaal 72 scholen opleidingsschool binnen TMO</p>
Samen Onderzoeken Thomas More Praktijkcentrum (TMP) Lectoraten	<p>Aan het Thomas More Praktijkcentrum zijn 3 lectoraten verbonden:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lectoraat 'Professionaliseren met hart & ziel', lector dr. Hester IJsseling - 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. Dr. Annemieke Mol Lous blijft als expert passend onderwijs/ inclusive education verbonden aan onderzoeksprojecten van het TMP.</p>
Samen Professionaliseren Thomas More Academie (TMA) Thomas More Leiderschapsacademie (TML)	Directeur TMA: mw. N. (Nyree) Schipper Manager TML: dhr. R (Robert) Mentink
Radiant Hogescholen	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 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

2. Goed onderwijs, goed bestuur

2.1 De Stichting

Op 1 januari 2014 is de huidige organisatiestructuur van de stichting Thomas More Hogeschool 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 verwerkt zoals weergegeven in de Code Goed Bestuur in het hoger beroepsonderwijs. Bij de vervulling van zijn taak stelt de Raad van Toezicht zich 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. Tevens houdt de Raad toezicht 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 van Thomas More Hogeschool, 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 van de Raad in 2020 en de personalia van de leden van de Raad van Toezicht wordt verwezen naar de bijlage.

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 Zwaftink, 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 Stichting Studentmentoren Rotterdam

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

Hieronder wordt de organisatie van TMH kort gekenmerkt:

De instelling TMH heeft in totaal 92 medewerkers (peildatum 1 augustus 2020). Dit betreft 66 personen in de categorie onderwijzend personeel (48,15 fte), 21 medewerkers serviceorganisatie (16,51 fte), een directeur Thomas More Academie (TMA) tevens adjunct-directeur voor TMH, een adjunct directeur Service Organisatie en de directeur Thomas More Hogeschool (samen 2,8 fte) en College van Bestuur (voorzitter 0,2 fte, lid 0,1 fte en lid die tevens directeur van de hogeschool is 0,1 fte).

Er zijn 10 pabo-opleiders gedetacheerd vanuit de aangesloten schoolbesturen (totaal 1,28 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 en Kwaliteit.

Medezeggenschap is georganiseerd middels

- de mr gecombineerd met de Opleidingscommissie waarin medewerkers en studenten zijn vertegenwoordigd;
- Studentenraden per opleidingstraject (Voltijd vierjarig en driejarig, Deeltijd verkort en Deeltijd vierjarig) met daarin een vertegenwoordiger uit alle groepen uit alle opleidingsfasen;
- de Stuurgroep Thomas More Opleidingsschool, waarin alle bestuurders van de convenantpartners vertegenwoordigd zijn en de Kerngroep Thomas More Opleidingsschool 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. De Examencommissie legt verantwoording af aan het CvB.

Lectoren en de projectleider Onderzoekslijn zijn verbonden aan het Thomas More Praktijkcentrum. Hierbinnen vallen het lectoraat Professionalisering met hart & ziel, het lectoraat Natuur & Ontwikkeling Kind en het lectoraat Vernieuwingsonderwijs. Pabo-opleiders participeren als docentonderzoekers in de onderzoeksgroepen rond deze lectoraten.

Een deel van de pabo-opleiders is tevens werkzaam voor de Thomas More Academie. In 2020 gebeurde dat in totaal met inzet van 2,6 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.

Bij de start van elk studiejaar wordt, in lijn met de ambities uit het Strategisch Plan, de focus voor het komende studiejaar met het team vastgesteld. In opleidingsteams, projectteams, ontwikkelteams en commissies worden vervolgens teamplannen gemaakt voor het voorliggende studiejaar.

- 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 Praktijkbureau 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

Ten behoeve van onderwijslogistieke processen werken bij TMH administratief medewerkers, medewerkers Roosterbureau, ondersteuning van de examencommissie, medewerkers Studentzaken, Toetsbureau en Praktijkbureau, een operationeel coördinator Thomas More Academie en medewerkers Werving en Evenementen.

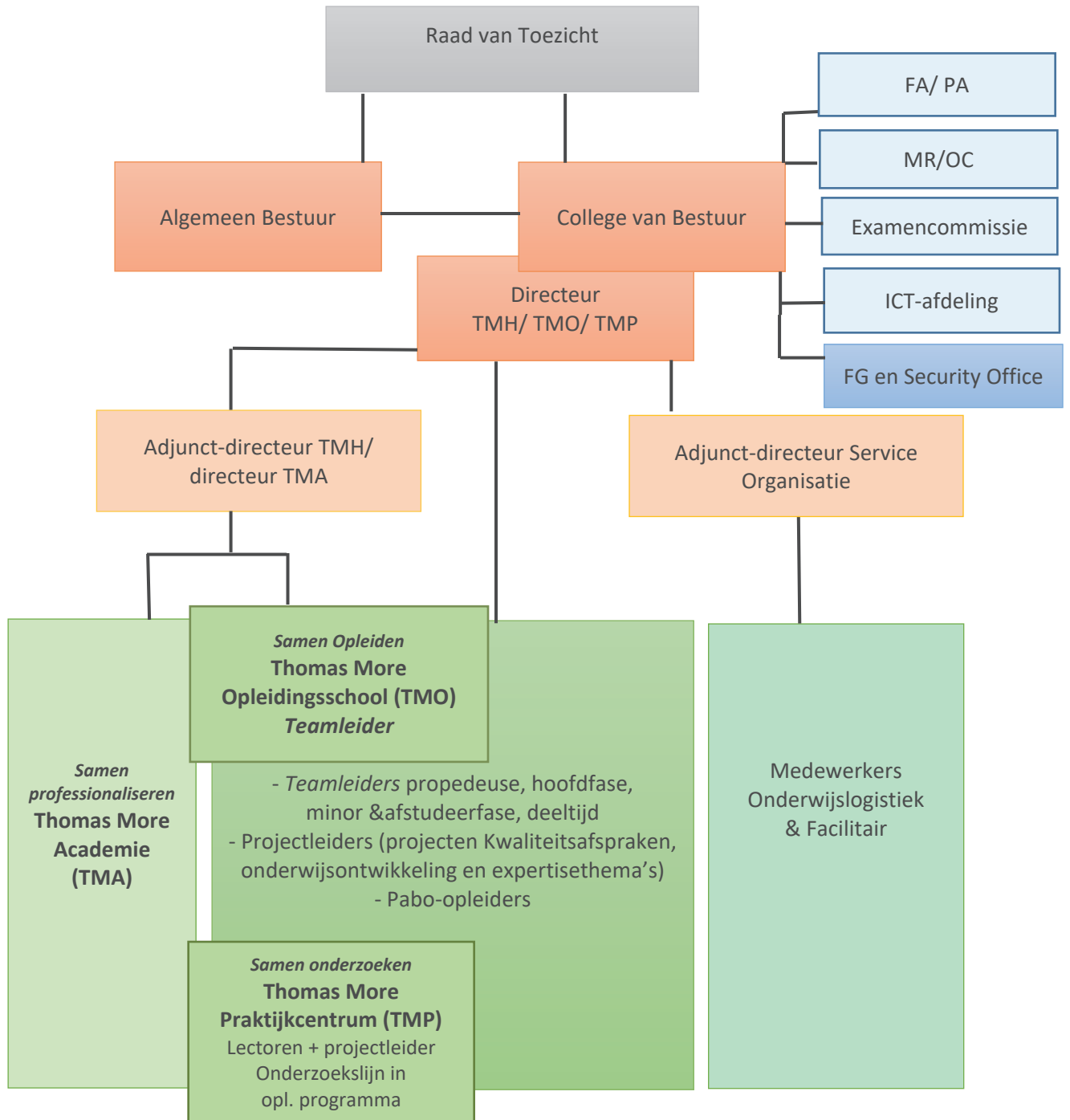
In de onderwijswerkplaats (OWP) kunnen studenten samenwerken, overleggen en ontwerpen.

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 2020 was, ook in tijden van Covid-19, ons Strategisch Plan 2019-2024 leidraad voor de onderwijs- en organisatieontwikkeling.

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 Opleidingschool (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 opleidingscholen en verrijken en verdiepen die met expertise uit onze regionale, Rotterdamse, landelijke en internationale

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.

Behoeftes 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

netwerken. In onze onderwijsgemeenschap ervaar je dat je van betekenis 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 ernaartoe 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 scheidslijnen 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 Vakspecialist Muziek, 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 & ontwerpnd 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 jaarplan, teamplannen en opleidingsplan

We hebben de koers ingezet om ons te ontwikkelen als onderwijsgemeenschap voor wereldwijze en eigenzinnige onderwijsprofessionals. De ambities uit het Strategisch Plan 2019-2024 zijn geoperationaliseerd in acties en doelstellingen voor 2019-2020 en 2020-2021.

Natuurlijk heeft Covid-19 vanaf maart 2020 een belangrijk stempel gedrukt op de acties die we hebben ingezet om onze ambities te realiseren. Niet alleen was er eerst de lockdown en daarna de omslag naar het inrichten van onderwijs volgens de 1,5 meter-richtlijnen, met grote impact voor de organisatie van het onderwijs. Daarbij was er sprake van een zeer grote groei van de instroom van eerstejaars studenten voltijd (58 %, landelijk 31,7 %), deels gerelateerd aan Covid-19 doordat eerstejaars in de voltijd de landelijke toelatingstoetsen niet konden maken en voorwaardelijk toelaatbaar waren¹ en doordat het vak van leraar weer een aantrekkelijk perspectief werd, maar ook door een succesvolle nieuwe marketingstrategie en de nieuw gestarte vierjarige deeltijd opleiding die meteen 75 eerstejaars studenten trok. De groei van de instroom van eerstejaars kwam daarmee in totaal op 92% t.o.v. 2019-2020 en de groei van het totale studentaantal op 23,5 %. Dit stelde ons voor grote uitdagingen.

5.1 Belangrijke acties in 2020

Ambities Strategisch Plan 2019-2024	Acties 2020
1. Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none">• Strategie bepalen over groei organisatie• Bewaken voortgang Kwaliteitsafspraken• Realiseren structurele bekostiging Samen Opleiden• Voorbereiding opleidingsaccreditatie sept 2021
2. Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals	<ul style="list-style-type: none">• Start Ontwikkelgroep leraren opleiden voor de toekomst: ontwerp nieuw TMO-curriculum• Ontwikkelen rode draad Wereldwijsheid in opleidingsprogramma en het professionaliseringsaanbod van de Thomas More Academie, aansluitend bij het Manifest “Rotterdamse scholen: veilige oefenplaats voor burgerschap”.• Uitbreiden participatie project Studentmentoren
3. Diversiteit studenten en medewerkers	<ul style="list-style-type: none">• Actief medewerkersbeleid gericht op diversiteit• Uitbouwen marketing & wervingsstrategie: monitoren aandeel Rotterdamse studenten in relatie tot variëteit aan routes• Aandacht voor mannelijke studenten i.s.m. Rotterdam Meestert• Verkennen samenwerking Islamitische besturen

¹ Deze eerstejaars moesten wel vóór 1 januari de toelatingstoetsen alsnog behalen. De uitval per 1 januari bleef echter beperkt tot percentages die vooralsnog niet sterk afwijken van uitvalcijfers in de propedeuse in voorgaande jaren.

❖ Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling	<ul style="list-style-type: none"> • Implementatie nieuw Student Informatie Systeem (Osiris) • Verbeteringen portal • Op afstand beoordelen van leren in praktijk
❖ Innovatieve onderwijspraktijken	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkeling Innovatielab in het gebouw van de hogeschool
❖ Variëteit aan routes	<ul style="list-style-type: none"> • Breed palet opleidingsroutes met extra instroommomenten, variaties doorlooptijd opleiding. • Master Passend Meesterschap • Specifieke aandacht voor muziek en sport & bewegen. • Traject Minor werken in het basisonderwijs
❖ Sterke netwerken	<ul style="list-style-type: none"> • Samenwerking drie Rotterdamse pabo's en Gemeente Rotterdam bij aanpak lerarentekort • Uitbouw samenwerking met Radianthogescholen. • Samenwerkingsovereenkomst TU Delft • Participatie landelijke en Rotterdamse netwerken
❖ TMA dé partner voor professionalisering	<ul style="list-style-type: none"> • Doorontwikkeling Level Up! • Doorontwikkeling expertise op het gebied van teamkracht • Verbreding samenwerking met besturen/ bestuursacademies <p>Zie Samen professionaliseren in de Thomas More Academie</p>
❖ Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk	<ul style="list-style-type: none"> • Realiseren structurele inkomsten lectoraten • Participatie Radiant Onderzoeksconsortium Waardengedreven Handelen <p>Zie Samen onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum</p>
❖ Bruisend ontmoetingscentrum	<ul style="list-style-type: none"> • Verbouwing afronden • Plan benutten tuin TMH voor buitenonderwijs

Hieronder lichten we de aandachtspunten 2020 kort toe. Om dubbelingen te voorkomen verwijzen we waar mogelijk naar andere relevante hoofdstukken in dit jaarverslag.

5.1.1 Onderwijsgemeenschap voor doorgaande ontwikkeling

Strategie bepalen over groei organisatie

Voortdurend voeren wij het gesprek over de gevolgen voor onze organisatie van het groeiend aantal studenten in de opleiding. Deze groei heeft, naast grote impact voor het primaire proces van opleiden, ook directe consequenties voor onze onderwijslogistieke processen. In 2020 hebben wij deze effecten, mede in combinatie met Covid-19, onvoldoende voorzien. Zodra dit duidelijk was hebben wij korte termijnmaatregelen genomen door de formatie op niveau te brengen en werkprocessen te verbeteren. Daarnaast is inzichtelijk gemaakt waar zich kwetsbare posities bevinden binnen de serviceorganisatie. Daarbij is ook een vergelijking gemaakt met andere hogescholen. Komende jaren zal, op basis van strategische personeelsplanning, gewerkt worden aan het versterken van deze kwetsbare posities.

Hoewel de groei van de Thomas More Academie in 2020 werd afgeremd door Covid-19, is ook daar sprake van gestage groei en toenemende complexiteit. Nu de groei van studentaantallen aanhoudt, beraden wij ons op de noodzakelijke aanpassingen voor de inrichting van de organisatie en ontwikkeling van leiderschap.

Bewaken voortgang Kwaliteitsafspraken

In het Sectorakkoord hoger beroepsonderwijs (2018) heeft de Minister 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 zijn 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 nauwe samenspraak met de medezeggenschapsraad. In het TMH Plan Kwaliteitsafspraken 2019-2024 staan de projecten beschreven die TMH uitvoert in dit kader.

Zie verder [hoofdstuk 9. Kwaliteitsafspraken](#).

Realiseren structurele bekostiging Samen Opleiden

In oktober 2020 werd de subsidie aspirant opleidingsschool 2020-2024 toegekend waarmee de reeds jarenlang bestaande samenwerking met zeven convenantbesturen t.a.v. Samen opleiden een financiële basis kreeg.

Vorbereiding opleidingsaccreditatie

In 2020 startten we de voorbereiding van de Opleidingsaccreditatie die zal plaatsvinden in september 2021. Onderling organiseerden de Radianthogescholen een tussentijdse audit gericht op de standaarden toetsing & eindniveau. 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. Thomas More Hogeschool had deze audit op 10 februari 2020. In september 2020 heeft adviesbureau Onderwijs.pro vervolgens een documentenanalyse uitgevoerd en gesproken met diverse betrokkenen uit de organisatie. Op basis van de bevindingen uit de gesprekken en de documenten zijn per standaard van het uitgebreide beoordelingskader accreditatiestelsel hoger onderwijs Nederland sterke punten en verbeterpunten benoemd. Uit de sterke punten en verbeterpunten zijn vervolgens acties voor 2020-2021 bepaald. Zie verder [hoofdstuk 9. Kwaliteitsafspraken](#).

5.1.2 Eigenzinnige en wereldwijze onderwijsprofessionals

Start Ontwikkelgroep Leraren opleiden voor de toekomst

De ontwikkelingen rond onderwijs en het opleiden van leraren waren ook in 2020 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. Er is de roep van leraren om meer middelen voor het onderwijs en gelijkstelling van salarissen voor PO en VO. In november 2019 heeft de Tweede Kamer een motie aangenomen die de Minister aanspoort om een aparte opleiding voor het Jonge Kind mogelijk te maken.

Het rapport van de Onderwijsraad 'Ruim baan voor leraren', heeft geleid tot het instellen van de Commissie Onderwijsbevoegdheden o.l.v. Paul Zevenbergen. Deze commissie heeft de opdracht 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. Begin 2021 heeft deze commissie haar werkzaamheden voortijdig stopgezet, omdat de commissie het over een aantal aspecten van de

opdracht nog onvoldoende eens kon worden. De onderwijsministers hadden de commissie ook gevraagd om zich te buigen over het idee om de pabo te ‘splitsen’ in een variant voor het jonge en voor het oudere kind. Niet nodig, luidt het in dit geval wél eensgezinde oordeel van de commissie. Het is immers al goed mogelijk om te specialiseren. Dit is ook de uitkomst van de internetconsultatie die in december-januari 2020-2021 plaatsvond en waarin breed vanuit de sector (primair onderwijs en de opleidingen) werd verwoord dat splitsing niet gewenst is. Ook de Radianthogescholen hebben dit in een gezamenlijke reactie aangegeven.

In september 2020 ging de Ontwikkelgroep van start die verantwoordelijk is voor het ontwerp van het vernieuwde TMO-curriculum Leraren opleiden voor de toekomst. In het ontwerp worden de actuele ontwikkelingen op het gebied van onderwijsbevoegdheden, werken met leeruitkomsten, verdieping van de specialisatiemogelijkheden voor jonge en oudere kinderen, assessment for learning en blended onderwijs geïntegreerd. Het ontwerp bouwt voort op het huidige opleidingsplan waarin de professionele ontwikkeling van studenten centraal staat en we als onderwijsgemeenschap, pabo en opleidingscholen samen, een rijke leeromgeving bieden waarin studenten leren van diversiteit en door pendelen tussen theorie en praktijk hun eigen visie en handelingsrepertoire ontwikkelen. Onder leiding van de programmaleider heeft de groep zich georiënteerd op inspirerende en bruikbare modellen en ontwerpen voor het opleiden van onderwijsprofessionals. De eerste bevindingen zijn gepresenteerd aan het team, aan het College van bestuur en de Stuurgroep Samen Opleiden (bestuurders convenantbesturen). Vervolgens zijn richtinggevers geformuleerd om in de eerste helft van 2021 nader uit te werken in een Raamplan. Met ingang van 2021-2022 start het ontwerpen van onderwijs, passend in het nieuwe Raamplan.

Ontwikkelen rode draad Wereldwijsheid in het onderwijsprogramma en professionaliseringsaanbod

Wereldwijsheid is één van de rode draden in ons opleidingsplan. Hiermee sluiten we aan bij het Rotterdamse Manifest: ‘Scholen, dé oefenplaats voor burgerschap’, dat begin 2020 werd opgesteld door de Rotterdamse onderwijsinstellingen en de Gemeente Rotterdam. Het Manifest bleek weer heel actueel toen in oktober 2020 een aanslag werd gepleegd op de Franse leraar Paty en uit onderzoek bleek dat leraren steeds meer geneigd zijn om sensitieve onderwerpen in de klas uit de weg te gaan.

Het Expertiseteam Wereldwijsheid heeft als opdracht om het thema ‘wereldwijsheid’ een herkenbare plek te geven in het onderwijs dat gegeven wordt de verschillende opleidingsvarianten en de nascholing. De onderstaande drie resultaten worden de komende jaren, als onderdeel van het vernieuwde curriculum, duurzaam in ons onderwijs geïntegreerd:

1. Complexe gesprekken voeren: elke student doet ervaring op met het voeren van gesprekken over maatschappelijk controversiële kwesties/uitdagingen.
2. Diversiteit: iedere student verbindt zich echt (voor langere tijd met effect voor beiden) aan iemand die een andere leefwereld heeft/ een ander perspectief inbrengt, bijvoorbeeld als studentmentor van een basisschoolleerling of studentcoach van een medestudent.
3. Iedere student onderwijs kan onderwijs ontwerpen en uitvoeren dat gericht is op het wereldwijs maken van leerlingen. De opbrengst van opdrachten/onderwijsactiviteiten op de opleiding draagt eraan bij dat student/ opleider én de wereld er ‘wijzer van worden’.

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 2020 is dit onderzoek tevens ondergebracht in de aanvraag voor het Radiant Onderzoekconsortium Waardengedreven handelen bij complexe situaties in de klas in de context van diversiteit. Zie ook Samen onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum (6.2).

Project Studentmentoren

Mentoren op Zuid is een programma van de Stichting Studentmentoren Rotterdam SSR, een alliantie van Hogeschool Rotterdam, Thomas More Hogeschool en Stichting de Verre Bergen. De basis voor het meerjarenplan is de visie van SSR: “Kansen van Rotterdamse kinderen die opgroeien in een kwetsbare omgeving vergroten door middel van één op één begeleiding”.

TMH heeft 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. 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 kinderen uit de bovenbouw van twee opleidingsscholen. De belangstelling onder studenten is groot, maar de mogelijkheden om het project uit te voeren waren in 2020 zeer beperkt door Covid-19. Hierdoor konden groepen feitelijk pas in het voorjaar van 2021 en grotendeels online van start konden gaan.

5.1.3 Diversiteit studenten en medewerkers

Actief medewerkersbeleid gericht op diversiteit

In 2020 is actief medewerkersbeleid gericht op diversiteit gevoerd.

[Zie hoofdstuk 12. Medewerkersbeleid](#)

Communicatie & werving en monitoring aandeel Rotterdamse studenten in relatie tot variëteit aan routes

Afgelopen jaar waren we genoodzaakt een groot deel van onze wervingsactiviteiten online vorm te geven. Hier hebben we veel positieve ervaringen mee opgedaan. Ook in de toekomst zullen online activiteiten onderdeel blijven vormen van onze wervingsstrategie. Daarnaast is ingezet op het ontwikkelen van een huisstijl en website die aansluit bij de campagnestijl.

Door gebruik te maken van social media zijn wij heel goed in staat geweest veel potentiële studenten te bereiken en te enthousiasmeren voor onze opleiding. Daarbij hebben we ook meer potentiële studenten uit Rotterdam weten te bereiken. Met name onze deeltijdopleidingen zorgen voor een toename van het aantal Rotterdamse studenten.

Aandacht voor mannelijke studenten i.s.m. Rotterdam Meestert

We zetten in op het bevorderen van de instroom en studievoortgang van mannelijke studenten. In de afgelopen jaren hebben we veel ervaringen opgedaan ten aanzien van specifieke onderwijsbehoeftes van onze mannelijke studenten. Dat heeft onder andere geleid tot specifieke stageplaatsing bij passende mentoren en stageplekken, het indelen van meerdere mannelijke studenten in een groep op de pabo, een opleider die fungeert als coach voor eerste- en tweedejaars voltijdstudenten.

In 2019-2020 zijn we een actieve samenwerking met Rotterdam Meestert gestart. Rotterdam Meestert is een (gesubsidieerd) initiatief van een grote groep meesters die zich inzetten voor het werven en behoud van meer meesters in het Rotterdamse onderwijs en hun netwerk en ervaring beschikbaar stellen voor opleidingen en scholen. TMH en Rotterdam Meestert hebben een authentieke opzet ontwikkeld. Deze is met veel belangstelling ontvangen en wordt inmiddels aanbevolen als succesvolle persoonlijke en actieve benadering richting andere pabo's, omdat onze aanpak direct contact oplevert met de jongens/mannen en zij zich daardoor gekend voelen, wat direct weerslag heeft op studie en welbevinden. In samenwerking met Meestert heeft TMH een Rotterdamse mannencoach uit één van onze convenantscholen aangetrokken. De opleider en deze mannencoach uit het werkveld hebben samen de begeleiding van onze mannelijke studenten opgepakt:

- In januari 2020 organiseerden we een ‘meesters voor meesters’ bijeenkomst waarbij een grote groep meesters en mannelijke studenten in gesprek gingen met elkaar en met de opleiding van ideeën wisselden over wat we zouden kunnen versterken om meer mannen te trekken en behouden voor het onderwijs;
- Rotterdam Meestert was zichtbaar aanwezig op onze open dagen en sprak vanuit hun ervaring potentiële mannelijke studenten aan over hun ambities en voorbehouden;
- Er zijn laagdrempelige begeleidingsbijeenkomsten en informele ontmoetingen georganiseerd, waarbij mannelijke studenten geholpen werden en elkaar hielpen met allerlei praktische zaken t.a.v. hun studievoortgang en stage-ervaringen. Zij vonden hier een luisterend oor en konden sparren met een mannelijke leerkracht;

Ook deze ontwikkeling werd verstoord door de Coronacrisis. Inmiddels is een online teamsomgeving ingericht waarbij studenten hebben meegedacht over de inrichting en heeft de eerste online meeting plaatsgevonden.

Verkennen samenwerking Islamitische besturen

De verkennende gesprekken met Islamitische besturen in Rotterdam om meer samen te werken bij het opleiden van studenten, hebben tijdelijk stilgelegen door Covid-19. In 2021 wordt de draad weer opgepakt, waarbij de mogelijkheid wordt bekeken dat propedeusestudenten tijdens de oriëntatiestages kennismaken met Islamitische basisscholen. Op basis hiervan kunnen ze kiezen voor een semesterstage op de betreffende school.

5.1.4 Structuur ondersteunt kwaliteitscultuur en professionele ontwikkeling

Implementatie nieuw Student Informatie Systeem (Osiris)

In 2020 is hard gewerkt aan de overgang naar het nieuwe studentinformatiesysteem Osiris, nadat bekend werd dat het tot dan toe gebruikte SIS Alluris niet langer ondersteund zou worden. Eind 2020 heeft de migratie plaatsgevonden. In de eerste maanden van 2021 wordt het systeem verder ingericht en in gebruik genomen. Osiris biedt de komende tijd veel mogelijkheden om onze onderwijslogistieke processen verder te optimaliseren.

Verbeteringen portal

Als gevolg van Covid-19 moest een groot deel van het onderwijs digitaal worden verzorgd. Dit stelde ons in staat om veel ervaring op te doen met Microsoft Teams en andere digitale platforms. Komende periode worden deze ervaringen geëvalueerd en vormen input voor de verdere keuze voor een online leeromgeving. (zie ook [hoofdstuk 9. Kwaliteitsafspraken](#))

Op afstand beoordelen van leren in praktijk

De aanschaf van IRIS-connect maakt het mogelijk om het leren in de opleidingsscholen op afstand te beoordelen als bijvoorbeeld pabo-opleiders, mede als gevolg van Covid-19, niet fysiek aanwezig mogen of kunnen zijn. In 2021 zal worden gekeken of IRIS-connect ook ondersteunend kan zijn voor Assessment For Learning (zie ook [hoofdstuk 9. Kwaliteitsafspraken](#) en [hoofdstuk 6.1 Samen Opleiden](#)).

5.1.5 Innovatieve onderwijspraktijken

Evaluatie van het blended onderwijs

Als gevolg van Covid-19 hebben we in zeer korte tijd grote stappen gezet in het ontwikkelen van online en blended onderwijs. Om deze ontwikkelingen goed te faciliteren, te borgen en aan te jagen is in 2020 een coördinator onderwijs & ICT aangenomen. De evaluatie van opgedane ervaringen wordt

meegenomen bij de ontwikkeling van het vernieuwde curriculum (zie [Ontwikkelgroep Leraren opleiden voor de toekomst](#))

Assessment For Learning evaluatie en projectplan 2020-2021

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). Ook de opbrengsten van dit project worden meegenomen bij de ontwikkeling van het vernieuwde curriculum (zie [Ontwikkelgroep Leraren opleiden voor de toekomst](#))

Innovatielab

In het Innovatielab, dat wordt gerealiseerd in het hart van het gebouw, komt een breed scala aan innovatieve onderwijsactiviteiten samen, steeds gericht op het gebruik van technologie bij het ontwerpen van onderwijs. Het Innovatielab is er voor studenten, opleiders en onderwijsprofessionals en kinderen uit de opleidingsscholen, zie [hoofdstuk 9. Kwaliteitsafspraken](#).

5.1.6 Variëteit aan routes

Breed palet opleidingsroutes

Thomas More Hogeschool biedt inmiddels een breed palet aan opleidingsroutes voor leraar basisonderwijs aan voor verschillende doelgroepen. Er zijn instroommomenten in september en februari en variaties in doorlooptijd:

- *De vierjarige voltijd opleiding (240 EC) voor havisten, mbo'ers en vwo'ers, instroom per 1 september*
- *Het 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. Instroom per 1 september.*
- *De tweejarige deeltijd, een sterk gecomprimeerd traject voor studenten die al reeds in het bezit zijn van een hbo- of wo bachelor of master. De tweejarige deeltijd start in september en februari.*
- *De Minor werken in het basisonderwijs waarbij bachelorstudenten van andere hbo- opleidingen via Kies Op Maat hun minor kunnen doen bij Thomas More Hogeschool. De minor Werken in het basisonderwijs biedt gelegenheid om zich te oriënteren op het werken in het basisonderwijs. Na afronding van hun bachelor kunnen deze studenten instromen in de tweejarige deeltijd opleiding en deze in 1,5 jaar afronden omdat de minor vrijstelling biedt voor het propedeuseprogramma.*
- *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. Ook de zij-instroom start in september en februari.*

- *Maatwerktraject ECHT onderwijs*: een variant van de tweejarige deeltijd. Alle Echt Onderwijs trainees, worden opgeleid door Thomas More Hogeschool. Echt Onderwijs werft zeer actief, binnen en buiten de regio. 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. 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). In 2020 heeft de samenwerking met ECHT onderwijs verder vorm gekregen. Ook dit traject start in september en februari. Gezamenlijk wordt gekeken hoe de kennis en expertise van alle betrokken partijen zo goed mogelijk kan worden ingezet. Afhankelijk van de landelijke ontwikkelingen rondom zij-instroom wordt het maatwerktraject verder ontwikkeld.

- *Het flexibele opleidingstraject LevelUP*
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).

- Per 1 september is *de vierjarige deeltijdopleiding* voor mbo'ers van start gegaan met meteen 3 groepen (2 dag/avondgroepen en een avondgroep). Deze opleiding biedt tevens de mogelijkheid voor deelnemers LevelUP om alsnog de lerarenopleiding basisonderwijs te gaan volgen en daarbij behaalde LevelUP-modules te verzilveren. Het programma gaat al zoveel mogelijk uit van leeruitkomsten in plaats van doelen. Sterke specialisatiemogelijkheden Jonge Kind/Oude Kind zijn in het traject ingebouwd.

- *Leren-werken trajecten*
Het lerarentekort in opleidingsscholen heeft er mede toe geleid dat aan studenten gevraagd werd al tijdens hun studie te komen werken op scholen. Met de convenantbesturen Samen opleiden 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 in de gelegenheid te stellen te werken in een opleidingsschool en tegelijkertijd te voorkomen dat ze studievertraging oplopen of overbelast raken door het werken 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 goede beoordelingen leren in de praktijk). Deze studenten konden gedurende de lockdown, net als LIO-studenten, van extra betekenis zijn voor de opleidingsscholen bij het ondersteunen van onlineonderwijs en opvang van kwetsbare leerlingen.

- *Extra uitdaging*
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 projecten. 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 biedt Thomas More Hogeschool de Master Passend Meesterschap aan onder penvoerderschap van 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. Hierbij worden de kwaliteiten benut van alle betrokkenen bij het onderwijs zoals leerlingen zelf, ouders/verzorgers en docenten (de zogenaamde learning partners). De kracht van de master is dat die zich richt op expert-leraarschap *in* de eigen groep kinderen. De NVAO-toets na drie jaar (januari 2020) is zeer positief verlopen.

Ook voor de master gold dat het programma grotendeels online is aangeboden. Tegenvaller was in september 2020 dat een aantal deelnemers zich moest terugtrekken omdat de middelen uit de lerarenbeurs voortijdig waren uitgeput. Desalniettemin kon de master ook dit jaar met een nieuwe groep van start.

Specifieke aandacht voor muziek en sport & bewegen

Vakspecialist Muziek

Thomas More Hogeschool biedt studenten de mogelijkheid de opleiding Vakspecialist muziek, 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. De groep komt elke maandagavond bijeen om deze uit te bouwen in dit aanvullende programma. In dit traject werken we samen met Codarts Rotterdam. 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. De subsidie die aan Thomas More Hogeschool samen met Codarts is toegekend in het kader van meer muziek in de klas heeft het mogelijk gemaakt om deze opleiding te ontwikkelen tot vast en gewaardeerd onderdeel van het opleidingsaanbod.

Traject Specialist Sportieve en Gezonde School

In 2020 is het traject Specialist Sportieve en Gezonde School van start gegaan met een enthousiaste groep derdejaars voltijdstudenten. Zij 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. Hiermee kunnen ze zich profileren als specialist die in de basisschool, met ouders als partners, aandacht voor gezondheid en leefstijl inhoudelijk kan vormgeven en activiteiten kan coördineren.

5.1.7 Sterke netwerken

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

De drie Rotterdamse pabo's (HR, InHolland en TMH), de schoolbesturen en de Gemeente Rotterdam werken samen om oplossingen te zoeken voor het lerarentekort in Rotterdam.

Vanuit de pabo's heeft coördinatie plaatsgevonden op verschillende activiteiten die we gezamenlijk vorm geven. Daarbij lag de nadruk op het realiseren van een meer diverse instroom op de opleidingen, versterken van de zij-instroom en versterken van de samenwerking met het speciaal (basis)onderwijs.

Opleiden voor het SO/SBO

Ook in het SO/SBO is het lerarentekort groot. Om meer studenten te motiveren voor werken in het SO/SBO en ze daartoe beter toe te rusten heeft Thomas More Hogeschool heeft in overleg met collega's namens TMH een actieplan Versterken opleiden voor het SO/SBO opgesteld. (zie ook [hoofdstuk 6.1. Samen Opleiden](#))

Vorbereiding landelijke toelatingstoetsen en doorstroom mbo-pabo

De Rotterdamse pabo's werken ook samen bij de uitvoering van een voorbereidingstraject Landelijke Toelatingstoetsen dat extra ondersteuningslessen biedt in aanvulling op het cursusmateriaal van 10voordeleraar. Dit traject is gericht op zowel havisten als MBO'ers en bood cursussen voor de vakken Aardrijkskunde, Geschiedenis en Natuur & Techniek op drie locaties ter voorbereiding op de aanmelding voor 2020-2021. In 2020-2021 wordt dit aanbod, nu online, opnieuw uitgevoerd ter voorbereiding van de aanmelding voor 2021-2022.

Daarnaast is Thomas More Hogeschool betrokken bij het herzien van het 'mbo-hbo-doorstroomtraject', gericht op extra investering in de doorstroom vanuit het mbo naar de pabo. Dit specifieke traject richtte 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 herzien van dit doorstroomprogramma, gebruikmakend van de opgedane ervaringen in 2018 en 2019. Een regiegroep stuurt een projectteam van opleiders van de verschillende instellingen aan die samen het herziene traject zullen uitvoeren vanaf 2021.

Uitbouw samenwerking Radiantpartners

De gezamenlijke agenda van de Radianthogescholen krijgt op diverse wijzen vorm:

- De bestuurders treffen elkaar regelmatig met steeds een inhoudelijk timeblock. In Coronatijd zijn hier tweewekelijkse korte online bijeenkomsten aan toegevoegd om goed te kunnen inspelen op actuele ontwikkelingen. Ondermeer schreven de Radianthogescholen een gezamenlijke reactie op de internetconsultatie over de eventuele splitsing van de pabo in jonge kind/ oudere kind.
- 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. De Radiantdag van 2020 is tijdens de eerste lockdown geannuleerd. De Radiantdag van 2021 zal geheel online doorgang vinden.
- Tussentijds zoeken opleiders en onderwijsondersteunende medewerkers van de verschillende partners elkaar in toenemende mate op, om informatie en oplossingen voor gedeelde vraagstukken te delen.
- De traditie om jaarlijks voor studenten van Radianthogescholen een sport-interacademiale te organiseren is ruw verstoord door Covid-19. In 2020 was dit niet mogelijk vanwege de lockdown

en voor 2021 is besloten dat deze activiteit online onvoldoende recht doet aan waar studenten in de huidige tijd behoefte aan hebben.

- Radianthogescholen vormen een cluster voor de jaarlijkse peerreview over implementatie van de kennisbases in de programma's van de lerarenopleidingen. Deze bijeenkomst kon tijdig online worden georganiseerd.
- Radianthogescholen vormen een cluster voor de volgende ronde opleidingsaccreditaties en organiseren ter voorbereiding gezamenlijke tussentijdse audits. (zie [hoofdstuk 9. Kwaliteitsafspraken](#))
- 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. De ontwikkeling van het Innovatielab op Thomas More Hogeschool sluit hier nauw op aan (zie ook [hoofdstuk 9. Kwaliteitsafspraken](#))
- Radianthogescholen hebben een gezamenlijk project opgezet rond de aanschaf en implementatie van student informatiesysteem Osiris.
- Radianthogescholen werken samen bij Internationalisering, o.a. bij het Cariben-loket
- Lectoren van Radianthogescholen werken samen bij diverse onderzoeksprojecten en de aanvraag voor een onderzoek consortium Waardengedreven handelen bij complexe beroepssituaties in de klas in een context van diversiteit' (zie ook [hoofdstuk 6.2. Thomas More Praktijkcentrum](#)). Ook het opzetten van een klachtencommissie Wetenschappelijke Integriteit en het aanstellen van een vertrouwenspersoon is gezamenlijk opgepakt.

Samenwerkingsovereenkomst TU Delft

Sinds het project 'Wetenschap & Technologie op de pabo' in 2015 is er nauw contact tussen het Wetenschapsknooppunt van de TU Delft (WKD) en Thomas More Hogeschool (TMH). TU Delft en TMH willen samen optrekken in onderzoek naar innovaties in basisonderwijs en opleidingsonderwijs. We werken toe naar een samenwerkingsovereenkomst. Bedoeling is een kernteam te vormen vanuit WKD en TMH. Het kernteam is er verantwoordelijk voor dat er een helder werkprogramma tot stand komt en wordt uitgevoerd.

Participatie landelijke en Rotterdamse netwerken

Thomas More Hogeschool is naast de hiervoor genoemde netwerken, goed aangesloten op landelijke en Rotterdamse netwerken:

- de sectorkamer HO/MBO, o.l.v. de wethouder Onderwijs Rotterdam
- het coördinatieoverleg Rotterdamse Aanpak Lerarentekort
- VOHO, aansluiting Voortgezet en Hoger Onderwijs Rotterdam
- het LOBO (directeurenoverleg pabo's)
- LPNPO, Landelijk Platform Nascholing PO
- Bestuurlijk overleg mbo/hbo Rotterdam en regiegroep
- Landelijk netwerk Zij-instroom
- Landelijke netwerken Jonge Kind en Oudere Kind, betrokken bij opzet expertisecentrum

De netwerken ten behoeve van samen onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum worden beschreven in hoofdstuk 6.

1.1.8 TMA, dé partner voor professionalisering

Zie [hoofdstuk 6. Samen opleiden, samen onderzoeken, samen professionaliseren.](#)

1.1.9 Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk

Zie [hoofdstuk 6. Samen opleiden, samen onderzoeken, samen professionaliseren.](#)

5.1.10 Bruisend ontmoetingscentrum

Verbouwing afronden

Mede door Covid-19 heeft de grootscheepse verbouwing van het pand enige vertraging opgelopen. Gerealiseerd zijn een nieuwe aula in het hart van het gebouw, en een extra gebouwdeel met studentenwerkplekken waarmee er voor studenten meer ruimte is om elkaar te ontmoeten en samen of individueel te studeren. De nieuwe 'huiskamer' met voorzieningen voor catering zal in de eerste maanden van 2021 worden opgeleverd.

Na de afronding van de verbouwing zal een nieuwe RI&E worden opgesteld evenals een meerjarig onderhoudsplan. (Zie ook [hoofdstuk 9. Kwaliteitsafspraken, thema Passende en goede onderwijsfaciliteiten](#)).

Plan benutten tuin TMH voor onderwijs

Een eerste brainstorm heeft plaatsgevonden waarin met elkaar is verkend op welke wijze we de terreinen van de TMH kunnen inzetten voor buitenonderwijs. In 2021 zal dit verder worden uitgewerkt in een plan. Daarbij wordt tevens gebruik gemaakt van de inzichten uit het lectoraat Natuur & Ontwikkeling Kind. Dit lectoraat richt zich op de betekenis en het belang van een natuurrijke omgeving voor de ontwikkeling van kinderen. Het gaat bijvoorbeeld om inzicht in de wijze waarop een natuurrijke speel- en leeromgeving het pedagogisch klimaat beïnvloedt en het onderwijsleerproces kan bevorderen. De focus van het lectoraat in Rotterdam is gericht op het Jonge Kind, taal en spelend leren.

6. Samen opleiden, onderzoeken, professionaliseren

Ook in 2020 werkten we aan het uitbouwen van onze onderwijsgemeenschap Thomas More, waar geïntegreerd wordt gewerkt aan samen opleiden, samen professionaliseren en samen onderzoeken.

In Thomas More Opleidingsschool (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 Opleidingsschool (TMO)

De jarenlange intensieve samenwerking bij Samen Opleiden is verzilverd met de erkenning als gesubsidieerde aspirant-opleidingsschool (TMO).

In 2020 herschreven we het Opleidingsplan met daarbij een Ontwikkelplan 2020-2024. Dit plan vormt een leidraad voor iedereen in onze onderwijsgemeenschap die in werkt aan het samen opleiden van studenten tot startbekwame eigenzinnige en wereldwijze leraren die geloof hebben in ieder kind en dit nooit opgeven, die er met hart & ziel willen zijn voor kinderen.

Samen opleiden in TMO: studenten, scholen en pabo én kinderen worden er beter van

Het partnerschap Thomas More Opleidingsschool is erop gericht om, vanuit een gezamenlijke visie op leren en samen opleiden, alle studenten op te leiden, zodanig dat dat tegelijkertijd bijdraagt aan de ontwikkeling van de betrokken scholen en de pabo. Daarbij houden we altijd voor ogen dat alles wat we doen, in de eerste plaats goed moet zijn voor de ontwikkeling van kinderen in Rotterdam en regio.

6.1.1 Afspraken convenant TMO

Als partnerschap hebben we concreet het volgende vastgelegd in ons convenant:

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 opleidingscholen
 - systematische professionalisering van schoolleiders, pabo-opleiders en mentoren.
 - 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;
- 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 TMO-**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.

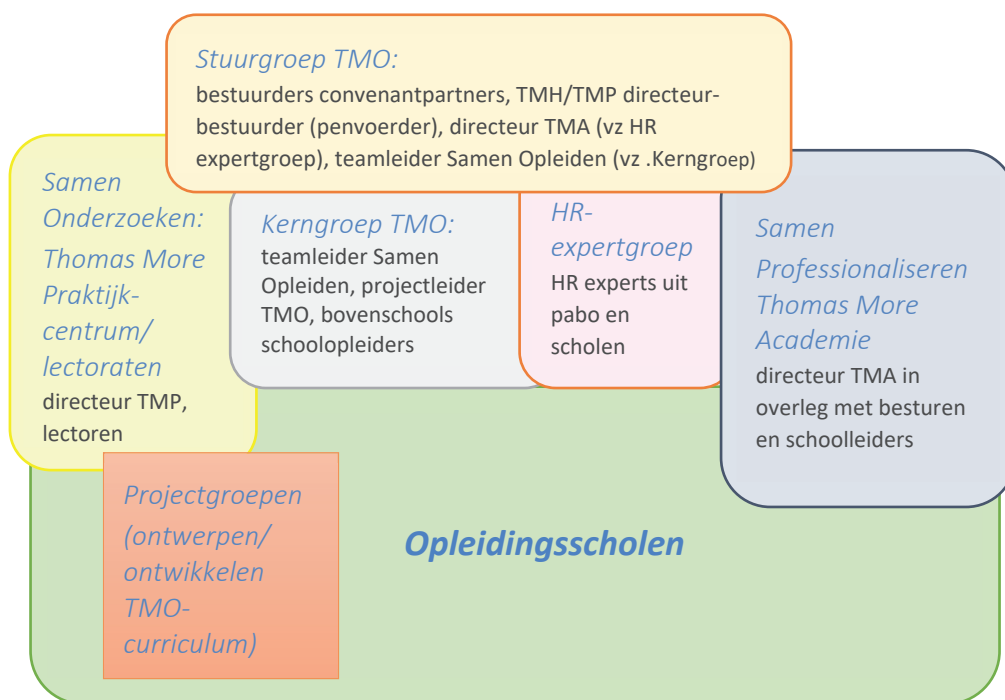
Ontwikkelplan en actieplannen worden jaarlijks geëvalueerd en bijgesteld.

In ons TM Opleidingsplan beschrijven we vervolgens:

- hoe we in TMO samen opleiden: visie op de professionele ontwikkeling van leraren en samen opleiden, hoe we samen 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. Kwaliteit)

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.

6.1.2 Organisatiestructuur TMO



De stuurgroep komt minimaal vijf keer per jaar bij elkaar, in 2020 steeds online.

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 1x per jaar) bespreekt de Stuurgroep ook haar eigen functioneren.

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

De verbinding met de HR- expertgroep wordt geborgd doordat de directeur van de Thomas More Academie, tevens voorzitter van de HR-expertgroep, deel uitmaakt van de Stuurgroep.

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-bestuurder TMH) deel uitmaken van de Stuurgroep.

Een voorbereidingsgroep bestaande uit twee schoolbestuurders en de directeur/bestuurder van TMH, bereiden de Stuurgroep bijeenkomsten 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.

Alle structurele overlegmomenten van de verschillende groepen in de organisatiestructuur (Stuurgroep, Kerngroep, HR-expertgroep, pabo- en schoolopleiders), zijn ondergebracht in een jaarritme. Dit Jaarritme is cyclisch opgezet, zodat we systematisch op vooraf vastgestelde momenten op basis van ervaringen en evaluaties ons TMO-curriculum en onze opleidings- en begeleidingsstructuur kunnen door ontwikkelen.

6.1.3 Samen opleiden in tijden van Corona

De impact van Covid-19 op de uitvoering van Samen Opleiden was groot. Alle studenten die zijn ingeschreven bij TMH lopen stage op de 163 scholen van de basisschoolbesturen uit ons partnerschap. In specifieke gevallen kunnen studenten worden geplaatst op een school buiten het convenant, bijvoorbeeld als zij graag ervaring opdoen in het Speciaal Onderwijs of Islamitisch basisonderwijs.

De korte lijnen met de convenantpartners zijn van doorslaggevende betekenis geweest bij het steeds weer opnieuw vertalen van de veranderende Corona-richtlijnen naar de inrichting van het leren in praktijk. Opleidingsscholen waren in alle omstandigheden maximaal bereid om studenten te ontvangen en studenten werden waar mogelijk ingezet om het online-onderwijs van basisscholen en de opvang van kwetsbare kinderen te ondersteunen. Als de onzekerheid bij scholen toch toesloeg omdat regionaal of lokaal de besmettingscijfers toenamen, hadden bestuurders een positieve rol om onzekerheden weg te nemen en te bekrachtigen dat studenten geen 'externen' waren maar onderdeel van het team.

De prioriteit lag in 2020 op het doorgang laten vinden van het 'primaire proces' van samen opleiden: het begeleiden van studenten bij het leren in praktijk en het mogelijk maken dat afstudeerders zonder vertraging hun eindassessment inclusief praktijkdeel konden uitvoeren.

Ook de nieuwe vorm 'Oriëntatiestages' voor propedeusestudenten voltijd is vanaf september 2020 ingezet. Studenten doen in hun eerste semester in groepjes drie kortere stages op drie verschillende opleidingsscholen om zo bij de start van de opleiding een breder beeld te krijgen van de diversiteit aan mogelijkheden in de praktijk en wat bij hen past. Op basis van de opgedane ervaringen kunnen ze vervolgens keuzes maken voor het vervolg van hun traject leren in praktijk. Later in het semester toen de Coronamaatregelen weer werden aangescherpt, kon de opzet met meerdere studenten in een groep niet altijd worden gerealiseerd.

Het inzetten van IrisConnect, een applicatie waarmee pabo-opleiders vanaf mei 2020 praktijkbezoeken online konden doen, maakte dat de basis van het samen begeleiden van studenten gehandhaafd bleef.

Wel was de consequentie van het werken met IrisConnect dat de schoolcontext onzichtbaar bleef voor de pabo-opleider en dat de pabo-opleider zelf onzichtbaar bleef voor de school. Heel veel online één-op-één contact tussen pabo-opleider en schoolopleider kon dat gemis enigszins compenseren.

De jaarlijkse ontwikkelgesprekken met opleidingsscholen konden gelukkig in veel gevallen online via Microsoft Teams plaatsvinden. Pabo-opleider, schoolopleider en directie van de opleidingsschool stellen tijdens dat gesprek samen vast waar de school straakt op de ontwikkelingslijnen uit het TMO-Kwaliteitskader. Samen stelden ze verder het actieplan bij met samenwerkingsafspraken voor 2020-2021. Dit met betrekking tot begeleiding en beoordeling van studenten, evenals de verdere ontwikkeling als opleidingsschool, de participatie in TMO-activiteiten en de inbreng van expertise voor het TMO-curriculum.

Veel activiteiten uit het onderwijsprogramma moesten adhoc worden omgezet in digitale activiteiten. Heel vaak werden daarvoor creatieve oplossingen gevonden maar soms ging dat ook ten koste van het pendelen van studenten tussen theorie en praktijk. Ontworpen lessen konden niet worden uitprobeerd in de opleidingsschool. Bij een project zoals Visies & onderwijsconcepten werden schoolbezoeken vervangen voor online gesprekken met directeuren van scholen met verschillende schoolconcepten. Bij het project Het onderzoekende Kind konden basisschoolleerlingen niet naar de pabo komen om onderwijsproducten van studenten te beproeven.

De vaste dagen in het jaarritme zijn van groot belang voor de gezamenlijke ontwikkeling van het TMO-curriculum. De organisatie van gezamenlijke activiteiten van pabo en opleidingsscholen bleek het afgelopen jaar echter vaak te veel gevraagd. Ook voor het werk van de Ontwikkelgroep Leraren Opleiden voor de toekomst betekent dit dat er nieuwe vormen gevonden moeten worden om de werkveldpartners te betrekken als de pandemie enigszins is uitgeraasd.

De Thomas More Dag, is bedoeld voor ontmoeting en leren van elkaar voor bestuurders, schoolopleiders, directies, mentoren, pabo-opleiders en studenten. Het is een jaarlijkse bijeenkomst om activiteiten en projecten in het kader van samen opleiden, professionaliseren en onderzoeken en eindpresentaties van studenten te delen. De Thomas More Dag 2020 vond plaats vlak voor het uitbreken van de pandemie, een drukbezochte dag waar de deelnemers positief op terugkeken. Onder andere de nieuwe opzet van leren in praktijk met oriëntatiestages in de propedeuse, werd tijdens deze dag uitgebreid met het werkveld besproken.

De jaarlijkse Samenwerkdag waarbij de pabo-opleiders in het voorjaar een dag meelopen met de schoolopleider om samen te leren viel midden in de eerste golf van de Covid-19pandemie en kon geen doorgang vinden.

De Onderwijsontwikkeldag, jaarlijks begin november, met pabo-opleiders, schoolopleiders, schoolleiders, mentoren en studenten om samen de leeromgeving voor studenten verder te ontwikkelen hebben we moeten annuleren omdat de tweede golf zich aandiende. Het beoogde programma verplaatsten we naar de Thomas More Dag 2021, maar ook deze moest worden uitgesteld naar maart 2021 en zal dan geheel online plaatsvinden.

Teamtijd Samen opleiden (gedurende het jaar), voor collegiale afstemming, kalibreersessies en inhoudelijke afstemming TMO/Samen Opleiden, kon vanaf mei 2020 steeds online in Microsoft Teams plaatsvinden.

Actief alumnibeleid

Afgelopen jaar is een start gemaakt met het actualiseren van het alumnibeleid. Daarbij wordt actief ingezet op het gebruik van social media. Daarnaast zijn, met het oog op de accreditatie, de voorbereidingen gestart voor de afname van een vragenlijst onder onze alumni.

Opleiden voor het Speciaal (Basis) Onderwijs

Ook in het SO/SBO is het lerarentekort groot. Er wordt dan ook een sterk beroep gedaan op de pabo's om meer leraren op te leiden voor de sector. Om meer studenten te motiveren voor werken

in het SO/SBO en ze daartoe beter toe te rusten heeft Thomas More Hogeschool, in overleg met collega's namens TMH een actieplan Versterken opleiden voor het SO/SBO opgesteld. Vanuit TMH zijn er regelmatig studenten die stage lopen in het SO/SBO. Studenten die daarvoor kiezen zijn vaak sterk gemotiveerd. Binnen het convenant is het aantal SO/SBO scholen echter zeer beperkt. De begeleiding vanuit SO/SBO-scholen is vaak goed, al zijn het geen opleidingscholen. 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. Het actieplan is erop gericht om meer mogelijkheden te bieden aan studenten om zich eerder te oriënteren op het s(b)o en er meerdere stages te lopen als ze dat willen. De oriëntatiestages in de propedeuse bieden de gelegenheid om al vanaf de start kennis te maken met SO/SBO.

6.2 Samen Onderzoeken in het Thomas More Praktijkcentrum (TMP)

6.2.1 Ambitie TMP

De onderzoeksfunctie van Thomas More Hogeschool is ondergebracht bij het Thomas More Praktijkcentrum. Als onderdeel van Thomas More Hogeschool (TMH) levert het Thomas More Praktijkcentrum (TMP) een bijdrage aan de realisatie van de missie van de hogeschool als geheel.

Daarbij hebben de lectoren van het TMP als ambitie geformuleerd:

Samen onderzoeken versterkt handelen in praktijk. Het TMP draagt bij aan de ontwikkeling van een pedagogisch verantwoorde onderwijs-, opleidings-, professionaliserings- en onderzoekspraktijk

TMP richt onderzoekspraktijken in en ontwikkelt onderbouwde kaders (modellen, methodieken, richtinggevers) voor pedagogisch en didactisch handelen rond drie kernthema's. Met deze thema's positioneren wij ons in het landelijk debat over onderwijs en opvoeding en specifieke vraagstukken voor wereldstad Rotterdam. De thema's zijn betekenisvol zijn voor onze onderwijsgemeenschap, die mede onze convenantpartners uit het werkveld bevat.

6.2.2 Lectoraten TMP en visie op onderzoek

De thema'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. Jannette Prins, onderzoeksdocent bij TMH en projectleider van de Onderzoekslijn, promoveert op dit meerjarig onderzoek naar taal, jonge kinderen en 'embodied cognition'.
3. Vernieuwingsonderwijs, verbonden aan het lectoraat Vernieuwingsonderwijs, lector dr. Patrick Sins, in samenwerking met Saxion Hogeschool

Het lectoraat Passend Onderwijs/ Inclusive education van lector dr. Annemieke Mol Lous heeft de afgelopen jaren een grote doorwerking gerealiseerd in ons opleidingsprogramma en het aanbod van de Thomas More Academie. Annemieke Mol Lous bouwt haar lectoraat af, maar is als inhoudelijk expert nog wel betrokken bij de voorbereiding van een NRO-onderzoeksaanvraag over responsiviteit van leraren bij ingewikkeld gedrag van jonge kinderen.

Visie op onderzoek

Met onze onderzoeksvisie positioneren we ons in het discours over (het belang van) praktijkgericht onderzoek. De verbinding met lectoren van andere hogescholen en met hoogleraren die vanuit universiteiten met ons meedenken, houdt ons daarbij scherp. Ook de visie op hoe we onderzoekend handelen bij studenten ontwikkelen is beschreven. Kern van onze visie op onderzoek 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 praktijkgemeenschappen: gericht op verandering/verbetering (transformatief) en subjectwording (emanciperend) en met inzet van een variëteit aan onderzoeksmethoden.

De lectoren hebben diverse achtergronden (psychologie, taalwetenschap, filosofie). 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 een pedagogische onderzoeksbenadering, waarin de focus ligt op de menselijke waardigheid en het belang van ontvankelijkheid.

6.2.3 Doorwerking

Het Thomas More Praktijkcentrum heeft de afgelopen jaren een goede doorwerking weten te realiseren in de onderwijspraktijk van lerarenopleiding en opleidingsscholen in de regio Rotterdam (BKO-visitatie 2018). Dat doen we door het opzetten van praktijkgemeenschappen en door het steeds weer op verschillende manieren realiseren van een maximale samenhang tussen activiteiten van het TMP met samen opleiden en samen professionaliseren. Samenhang is cruciaal omdat we zo als relatief kleine hogeschool 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.

Hieronder beschrijven we hoe lectoren met hun onderzoeksgroepen in 2020

- hebben gewerkt aan de opzet en doorontwikkeling van praktijkgemeenschappen
- hebben bijgedragen aan samen opleiden en samen professionaliseren

Praktijkgemeenschappen

Ons onderzoek kenmerkt zich door een nauwe samenwerking met leraren in praktijkgemeenschappen. In co-creatie met leraren, studenten, onderzoekers en opleiders, onderzoeken we samen, altijd gericht op versterken van het handelen in praktijk. Deze praktijkgemeenschappen dragen bovendien bij aan de professionalisering van leraren en opleiders t.a.v. het doen van onderzoek op lectoraatsthema's. Praktijkgemeenschappen vormen het hart van onze onderzoekinfrastructuur.

De Covid-19-pandemie en het voortdurende lerarentekort plaatsten ons voor grote uitdagingen. De druk in scholen is groot om mensen voor de groep te zetten en de mogelijkheden om leraren 'vrij te maken' voor onderzoeksactiviteiten zijn beperkt. Besturen en schoolleiders zijn zich wel steeds meer bewust dat ze ambitieuze starters en leraren die hebben geïnvesteerd in een master, duurzaam aan zich kunnen binden als ze hen een aantrekkelijk loopbaanperspectief als teacherleader bieden. De rol van leraaronderzoeker, verbonden aan een praktijkgemeenschap, biedt zo'n perspectief. Daarnaast noopt de pandemie ons tot meer online ontmoetingen en dat heeft gevolgen, niet alleen voor de mogelijkheid tot samenwerken binnen onze nabije onderwijsgemeenschap maar ook voor de verbinding met regionale en landelijke kennisnetwerken en de zichtbaarheid van ons werk. Een goed werkend digitaal platform is daarvoor onontbeerlijk.

In het najaar van 2020 stelde het Nationaal Regie-orgaan SIA middelen beschikbaar ter ondersteuning van de infrastructuur voor praktijkgericht onderzoek. Onze aanvraag werd gehonoreerd en was gericht op drie onderdelen:

- a. we bieden meer leraren van opleidingsscholen, die betrokken zijn bij een praktijkgemeenschap, de functie van leraaronderzoeker
- b. we bundelen opgedane ervaringen en we ontwikkelen een TMP-aanpak voor het werken met praktijkgemeenschappen (kennisdeling -en benutting).
- c. we zetten een digitaal platform op om online samenwerken binnen onze praktijkgemeenschappen te faciliteren en expertise en bevindingen uit onze onderzoekspraktijken breder beschikbaar te stellen.

De toekenning van de Impulsaanvraag maakt het ondermeer mogelijk om in 2021 twee leraaronderzoekers aan te stellen bij het lectoraat Professionalisering met Hart & ziel en een extra leraaronderzoeker bij het lectoraat Vernieuwingsonderwijs.

De bestaande praktijkgemeenschappen in de Rotterdamse regio van het lectoraat Natuur & Ontwikkeling Kind, gaan over Embodied Language Teaching. Er wordt gewerkt volgens de methode van collaborative action-research in praktijkgemeenschappen. Deze worden gevormd door leerkrachten, internbegeleiders en directeuren o.l.v. een senioronderzoeker. In de bijeenkomsten onderzoeken zij samen hoe ze hun praktijk van taalonderwijs aan jonge kinderen kunnen vernieuwen. Het onderzoek in de praktijkgemeenschappen richt zich op het vergroten van de kennisbasis en handelingsbasis van leraren en het versterken van 'teacher-leadership'.

Het lectoraat Vernieuwingsonderwijs heeft praktijkgemeenschappen op diverse onderzoekslijnen. Eén praktijkgemeenschap, bestaande uit opleiders, studenten en leerkrachten heeft als doel betrokkenen te professionaliseren in het bevorderen van zelfsturend leren bij leerlingen. Leraren werken samen aan het ontwikkelen en uitwisselen van materialen, het observeren van lessen, het geven van feedback en het samen opzetten en uitvoeren van onderzoek, o.l.v. de lector en leden van het lectoraat. Een leraaronderzoeker maakt deel uit van de kenniskring. In het schooljaar 2020-2021 is een start gemaakt met een leraarstudiegroep (LSG), een variant van een praktijkgemeenschap, omtrent het onderwerp Zelfsturend Leren. In de LSG doen onderzoekers en leerkrachten samen onderzoek naar het bevorderen van zelfsturend leren bij leerlingen. De LSG heeft als doel basisschoolleerkrachten op een duurzame manier te professionaliseren in het bevorderen van zelfsturend leren bij leerlingen. Omdat leerkrachten zelf onderzoek uitvoeren naar hun eigen praktijk, maken ze zich tevens onderzoeksvaardigheden eigen die hun professioneel handelen ten goede komen. De opbrengst van de LSG bestaat uit concrete materialen en didactieken die leerlingen helpen bij het aan- en bijsturen van hun eigen leerproces in de LSG.

De praktijkgemeenschappen van het lectoraat Professionaliseren met hart & ziel zijn gericht op de vormende dimensie van burgerschapseducatie, godsdienst&levensbeschouwing en kunsteducatie. Deelnemers zijn studenten, leraren en opleiders van verschillende scholen/lerarenopleidingen of een groep leraren van één school, o.l.v. de lector of leden van het lectoraat. Doel is het pedagogisch handelen van leraren te versterken door kritisch en reflectief met elkaar in gesprek te gaan over onderwijspraktijkervaringen van de deelnemers (dialoogfunctie), deze ervaringen te verbinden met pedagogische concepten uit de literatuur, en samen handelingsperspectieven te verkennen die zijn toegesneden op de specifieke context van de betrokkenen (feedbackfunctie).

Onder invloed van de pandemie zijn de bijeenkomsten veelal naar een online setting verplaatst, maar vinden daar gelukkig onverminderd doorgang.

Bijdragen aan samen opleiden en samen professionaliseren

De lectoraten leverden ook in 2020 weer een grote inhoudelijke en organisatorische bijdrage aan Samen opleiden en Samen professionaliseren.

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 boden 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 is de onderzoeksopdracht die deel uitmaakt van het LIO-traject/ eindassessment van de opleiding herzien met inzet van de expertise van de projectleider Onderzoekslijn en lector Hester IJsseling. Het betreft een nieuwe fenomenologische onderzoeksopdracht voor de afstudeerfase van de pabo. In 2021 volgen Jannette Prins, Hester IJsseling en Pieter Boshuizen middels interviews en participerende observatie hoe deze opdracht door studenten en docenten wordt ontvangen, begeleid en verwerkt. De betrokken docenten hebben voorafgaand aan de herziening een professionaliseringstraject gevolgd in het voeren van pedagogische gesprekken, o.l.v. lector Hester IJsseling en gesprekstainer Rudolf Kampers. De gespreksvaardigheden die zij daar hebben opgedaan zijn behulpzaam bij de begeleiding van studenten bij genoemde onderzoeksopdracht. (zie ook [hoofdstuk 9. Kwaliteitsafspraken](#)).

Lector Patrick Sins was ondermeer betrokken bij de onderzoeksbegeleiding in het kader van de Master Passend Meesterschap.

Jannette Prins, onderzoeker in het lectoraat Natuur & Ontwikkeling Kind, is tevens betrokken bij het landelijke Jonge Kind Netwerk van pabo's ter voorbereiding van de oprichting van een landelijke Expertisecentrum Jonge Kind.

Studenten die deelnemen aan de minor Onderwijsinnovatie van TMH worden betrokken bij de onderzoekslijnen 'Leraren leren' en 'Zelfsturend leren' van het lectoraat Vernieuwingsonderwijs. De lector en een onderzoeksdocent ondersteunen hen bij het opzetten en uitvoeren van hun onderzoek in het kader van de minor en de minorgroep als leernetwerk onderwerp is van onderzoek.

In het onderzoek 'Professionele ontwikkeling van leraren in zich(t)' van het lectoraat Vernieuwingsonderwijs wordt het onderzoeksvoorstel van Ineke Vermeulen, pabo-opleider en tevens leraar- onderzoeker op een vernieuwende basisschool in de regio Rotterdam nader uitgewerkt. Het onderzoek gaat over de manier waarop leraren vormgeven aan hun professionele ontwikkeling in hun dagelijkse onderwijspraktijk door informeel leren. Ook wordt onderzoek gedaan naar de vraag in hoeverre de schoolvisie terugkomt in het handelen van de leerkracht. Het onderzoek moet bevindingen opleveren die tevens worden ingezet voor de invulling van nascholingsaanbod ten aanzien van het bevorderen van het professioneel leren van leraren.

Op uitnodiging van de Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO) neemt Hester IJsseling deel aan een werkgroep rond Werkdruk en werkgeluk. Het hoge percentage burn-outs onder leraren vormt de aanleiding om te onderzoeken wat er nodig is om toekomstige en beginnende leraren te ondersteunen en versterken in het aanvaarden en dragen van hun onderwijsopdracht.

Geïnspireerd door de lectorale rede van Hester IJsseling en het artikel dat Roel Meijvis schreef voor het Landelijk Overleg Lerarenopleiders LOBO (april 2020), heeft kunstdocent Jorinde Jonker van Thomas More Hogeschool in de eerste lockdown (voorjaar/zomer 2020) het initiatief Tijd voor bezinning opgezet, waar collega's elkaar online kunnen ontmoeten en met elkaar in gesprek gaan over hun beleving van de huidige tijd, aan de hand van een beeldend kunstwerk of gedicht. Ook in de tweede lockdown (winter 2020-2021) vinden dergelijke online ontmoetingen plaats.

Onderzoekers van het lectoraat Professionalisering met hart en ziel dragen bij aan het TMO-opleidingscurriculum voor studenten middels gastcolleges en workshops in het kader van Wereldwijsheid, onder andere de projecten Identiteit, Vrijheid en Diversiteit en in de Vakverdieping Muziek.

In het professionaliseringsaanbod van de Thomas More Academie levert het lectoraat Natuur & Ontwikkeling Kind een bijdrage aan de post hbo-opleiding Jonge kind en aan de nascholing Taal in beweging en het ontwerp van de Vervolgtraining Taal in beweging.

Binnen het lectoraat Vernieuwingsonderwijs 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.

Pieter Boshuizen ontwikkelt vanuit de Thomas More Academie een nascholingsprogramma rondom de school als oefenplaats voor democratisch samenleven, met aanbod betreffende burgerschap & dialoog en improvisatietoneel rond maatschappelijk controversiële kwesties in de klas. Hij werkt daarbij samen met nascholingsdocenten van de Thomas More Academie.

Het geplande seminar met Prof. Dr. Gert Biesta op 20 april 2020 kon vanwege de pandemie niet plaatsvinden.

Ook het geplande symposium Professionalisering met hart & ziel op 2 oktober 2020 is uitgesteld tot nader order. In plaats daarvan heeft het lectoraat een online inspiratiemoment georganiseerd waaraan een vijftigtal geïnteresseerden deelnamen.

Op de online editie van het vanwege Covid-19 uitgestelde Velon congres voor lerarenopleiders 2021 presenteert het lectoraat Professionalisering met Hart & Ziel maart 2021 zijn onderzoeksactiviteiten.

6.2.4 Teamtijd TMP

Regelmatig wordt Teamtijd ingepland voor de lectoren en de projectleider Onderzoekslijn. Teamtijd staat in het teken van visieontwikkeling, kennisdelen en organisatorische afstemming.

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. Hierin voelen zij zich verantwoordelijk en aanspreekbaar, kunnen ze dilemma's delen en dingen die niet helemaal goed zijn gegaan bespreken. Dit 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.

In 2020 vond Teamtijd steeds online plaats. Op de agenda stonden onder andere de voorbereiding van de Impuls 2020 aanvraag met het opstellen van een inhoudelijk bestedingsplan en het delen van kennis over onze diverse aanpakken van het werken in praktijkgemeenschappen.

6.2.5 Netwerken van het TMP

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) als **massa**: verbinding aangaan met andere opleidingen en kennisinstituten om enerzijds mogelijk te maken wat Thomas More niet alleen kan en anderzijds te delen waar TMH goed in is.

De volgende verbindingen zijn voor het Thomas More Praktijkcentrum essentieel:

1. De verbinding met Hogeschool Leiden en Saxion waarmee we gezamenlijk de lectoraten Natuur & Ontwikkeling Kind en Vernieuwingsonderwijs faciliteren, 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. We verkennen ook de mogelijkheden voor nadere samenwerking in de regio met het kenniscentrum Talentontwikkeling van Hogeschool Rotterdam. Vanuit het lectoraat Vernieuwingsonderwijs is, i.s.m. de Hogeschool Rotterdam en diverse schoolbesturen in het po en vo, een RAAK publiek aanvraag ingediend– 'Samen bouwen aan zelfregulerend leren van leerlingen in het primair en voortgezet onderwijs'. Bij nadere samenwerking hoort ook de mogelijkheid om samen met HR, TMH en EUR onderzoek op te zetten naar de praktijk van studentmentoring, waarin HR en TMH actieve partners zijn.
3. De verbinding met de Radiantpartners.
Met Radianthogescholen werken we samen aan onze onderzoeksprogrammering.
 - inhoudelijk: gezamenlijk onderzoek opzetten. Daarbij zijn steeds een aantal Radianthogescholen betrokken. Er ontstaan steeds meer werkverbanden.
 - methodologisch en organisatorisch: gezamenlijk het praktijkgerichte karakter van onderzoek methodologisch doordenken en aanscherpen; en van en met elkaar leren rond de vraag hoe je als hogeschool je onderzoek organiseert. Dit gebeurt tijdens een aantal gezamenlijke werkdagen gedurende het jaar, rond verschillende thema's.

Het onderzoeksproject 'Leren in netwerken' 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. 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 groeps gesprekken opgenomen en geanalyseerd. Dit studiejaar vindt een tweede grootschalige dataverzameling plaats. Middels diverse korte blogs over het project op de website van de OU en het NRO wordt tussentijds kennis gedeeld. Ook wordt gewerkt aan een wetenschappelijk artikel over Student motivation in teacher learning groups voor The European Journal of Teacher Education.

In 2020 is door Radiant de consortiumaanvraag '*Waardengedreven Handelen bij complexe beroepssituaties in de klas in een context van diversiteit*' voorbereid. Dit teneinde middelen te verkrijgen van NRO/SIA RAAK in het kader van de call Sprong-Educatief (indieningsronde januari 2021). Het consortium bestaat uit zes van de negen Radianthogescholen en zes basisscholen/ besturen uit de regio's van de betreffende hogescholen.

Het thema van het consortium sluit nauw aan bij het lectoraat Professionalisering met hart & ziel en met name het onderzoek van Pieter Boshuizen rond 'Maatschappelijk controversiële

kwesties'. Naast de consortiumschool uit de regio Rotterdam (RVKO) willen ook 5 andere scholen in de loop van de komende jaren aansluiten bij het consortium (WSKO en RVKO).

Met lectoren van de andere betrokken Radianthogescholen, werkt het lectoraat PHZ tevens aan publicaties die dienstbaar inzicht opleveren voor wie zich geroepen voelt onderwijsonderzoek te doen in de geesteswetenschappelijk-pedagogische traditie. De betrokkenen maken tevens deel uit van de NIVOZ-lectorenkring rond Gert Biesta, o.a. Jos Castelijns van De Kempel, Bram de Muynck van Driestar, Aziza Mayo van Hs. Leiden, Monique Leygraaf van de Ipabo.

4. Verbinding met de zeven basisschoolbesturen die samen Thomas More Opleidingsschool vormen. Vrijwel alle convenantpartners zijn op één of andere wijze betrokken bij lectoraatsonderzoek/ praktijkgemeenschappen van het TMP. Naast de verbinding met convenantscholen van TMH is er ook verbinding met basisscholen/besturen in de regio van Saxion en Hogeschool Leiden.
5. Verbinding met universiteiten:
 - als consortiumpartner in onderzoeksprojecten.
 - hoogleraren in resonans- en klankbordgroepen bij de lectoraten en als (co)promotor bij promotietrajecten;
 - samenwerking met Technische Universiteit Delft voor de uitvoering van verdiepende projecten in het opleidingsprogramma.
6. Verbinding met relevante belanghebbenden uit het maatschappelijk veld als opdrachtgever, in het kader van kennisdeling en cofinanciering.

Het lectoraat Vernieuwingsonderwijs werkt intensief samen met organisaties voor Dalton-, Montessori-, en Freinetonderwijs, een samenwerking die van beide kanten zeer wordt gewaardeerd. Via de websites van de verenigingen wordt ook kennis gedeeld.

Het lectoraat PHZ 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. Ook is er samenwerking met universitair onderwijsonderzoek aan de VU (prof. dr. Gerdien Bertram-Troost), de Universiteit Leiden (prof. dr. Renée van Riessen), evenals de Universiteit voor Humanistiek (prof. dr. Doret de Ruyter). Met Verus is in de aanloop naar 2021 toegewerkt naar een meer inhoudelijke samenwerking, waarbij ook prof. dr. Gerdien Bertram-Troost (VU) betrokken is.

6.2.6 Publicaties

De lectoren timmeren ook aan de weg door een breed scala aan publicaties. Voor een volledig overzicht verwijzen we naar de website. Publicaties en citaties in onderwijsbladen en op online onderwijsplatforms, en ook presentaties en workshops op nationale onderwijsfora, dragen ertoe bij dat de Thomas More Hogeschool als uitgesproken pedagogische academie, met aandacht voor hart en ziel, op de kaart staat.

Sinds juni 2020 brengt het lectoraat Professionalisering met hart &ziel driemaal per jaar een nieuwsbrief uit met een update van de activiteiten van het lectoraat. In totaal zo'n 160 geïnteresseerden in Nederland en Vlaanderen hebben zich op de verzendlijst laten plaatsen.

In december 2020 verscheen een themanummer Professionaliseren met hart en ziel, van het CNV-blad Zorg Primair. Het nummer is geheel gewijd aan de activiteiten van het lectoraat en bevat bijdragen van leraren van verschillende Rotterdamse basisscholen, opleiders en docentonderzoekers

van Thomas More Hogeschool en van onderwijsonderzoekers dr. Bram de Muijnck (Driestar), dr. Monique Leygraaf (iPabo), dr. Aziza Mayo (Hogeschool Leiden) en dr. Lisette Bastiaansen (HAN)

In het voorjaar verschijnt bij uitgeverij Phronese een bundel over Pedagogiek als betrokken handelingswetenschap, onder redactie van Gert Biesta en Maartje Jansens. Met bijdragen van verschillende leden van de lectorenkring, die het NIVOZ bijeenbracht rond Gert Biesta, die van 2016 tot 2020 de leerstoel Pedagogische dimensies van onderwijs, opleiding en vorming, bekleedde bij de Universiteit voor Humanistiek. Hester IJsseling en Pieter Boshuizen schreven voor de bundel een hoofdstuk over fenomenologisch praktijkonderzoek.

In diverse lezingen en publicaties van het lectoraat Vernieuwingsonderwijs is kennis gedeeld. Daarnaast zijn er in 2020 online-bijeenkomsten geweest van het Dalton Café (DC) 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.

Ook vinden wekelijkse Meet & Greets plaats in het kader van de online conferentie Overbruggen dat door het lectoraat Vernieuwingsonderwijs in samenwerking met de OGO Academie (ontwikkelingsgericht onderwijs) en het lectoraat Vrije scholen van dr. Aziza Mayo van Hogeschool Leiden wordt georganiseerd.

6.2.7 Realiseren structurele inkomsten lectoraten

De lectoraten participeren in verschillende NRO-gesubsidieerde onderzoeksprojecten:

- 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 Vrije Universiteit Amsterdam. Jannette Prins, onderzoeksdocent bij TMH en projectleider van de Onderzoeklijn, promoveert op dit meerjarig onderzoek naar de invloed van de fysieke omgeving op het taalgebruik van jonge kinderen vanuit de theorieën over ‘embodied cognition’. Hierbij zijn ook verschillende scholen van convenantpartners betrokken zijn.
- Het onderzoeksproject ‘Leren in netwerken’ wordt met subsidie van het NRO uitgevoerd samen met de Radiantpartners Iselinge, iPabo en Marnix Academie en de Open Universiteit.- Dankzij een substantiële bijdrage van Verus, is voor de komende vier jaar de financiële continuïteit van het lectoraat Professionalisering met Hart & ziel geborgd.
- Senior onderzoeker dr. Jos van den Brand heeft in 2019 subsidie verworven voor een tweejarige hbo-postdocplaats vanuit Regieorgaan SIA, ten behoeve van zijn project “Pedagogisch handelen bij een sterfgeval in de klas” (2020-2022).
- TMP is betrokken bij de Radiant consortiumaanvraag ‘Waardengedreven Handelen bij complexe beroepssituaties in de klas in een context van diversiteit’. Het betreft een aanvraag voor middelen in het kader van de NRO/SIA call Sprong-Educatief ter ondersteuning van de onderzoekinfrastructuur (indieningsronde januari 2021).
- Met de middelen uit Impuls 2020 zal de onderzoeksgroep van het lectoraat PHZ in de loop van 2021 worden uitgebreid met twee leraaronderzoekers en de onderzoeksgroep van het lectoraat Vernieuwingsonderwijs met één leraaronderzoeker.

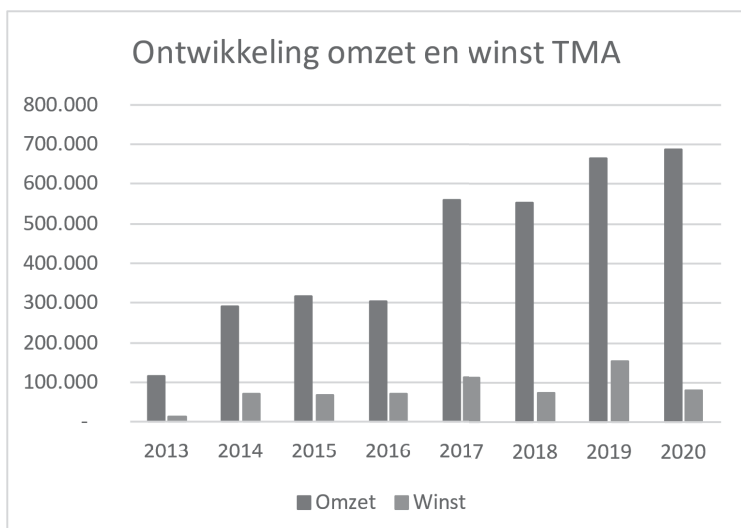
6.3 Samen professionaliseren in de Thomas More Academie (TMA)

In 2019-2020 realiseerde de Thomas More Academie mooie resultaten. Met een zeer volle professionaliseringsagenda deed de Coronacrisis haar intrede. Dit had tot gevolg dat docenten moesten omschakelen naar online voortzetting van cursussen, opleidingen en maatwerk begeleidingstrajecten. Met bewondering kijken we terug op de adaptieve, creatieve en flexibele wijze waarop het team hiermee is omgegaan. Veelal vonden trajecten voortgang en werden met tevredenheid trajecten via online onderwijs afgerond. Desalniettemin waren er ook een flink aantal trajecten die tijdelijk moesten worden onderbroken/ uitgesteld naar het moment waarop er weer fysieke ontmoetingen mogelijk waren.

De Coronacrisis viel ook één op één samen met het wervingsseizoen van de academie. Het effect was direct zichtbaar. Inschrijvingen en maatwerk aanvragen werden uitgesteld. Met de zomervakantie in zicht was sprake van herstel en maakten we een inhaalslag. Studiejaar 2020-2021 konden we daardoor toch voortvarend van start. Bijkomend voordeel was dat met name de langere opleidingstrajecten meer 'crisis bestendig' bleken (tabel 1). Hierdoor kijken we alsnog terug op een goed jaar, met zelfs nog groei ten aanzien van de omzet van 2019 (tabel 2). De marge lijkt lager, maar dit wordt verklaard door een aanzienlijke voorreservering van een aantal verwachte kosten in 2021.

Type dienst	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Deelnemers in de open inschrijving, Rotterdamse programmering	506	607	950	880	820	580
% deelname aan korte cursussen			88 %	91 %	73%	65%
% deelname opleidingen (extern gevalideerd)			12 %	9 %	27%	35%
Trajecten op offertebasis						
Aantal maatwerk/teamtrajecten totaal	11	44	82	91	95	80
Voortgezet onderwijstrajecten	1	2	2	3	5	3
Projectmatige trajecten						
Uitleen van TMH docenten op detachingsbasis (Impulsklas en stichting Leerkracht)			1	2	2	2
Subsidie Innovatiespot W&T Rotterdam en Westland					2	1

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Omzet	117.365	292.019	316.760	303.812	558.779	554.365	664.527	688.358
Resultaat	12.839	72.255	67.750	70.000	114.082	74.034	153.505	81.939



Naast het voortdurend omschakelen van fysieke professionaliseringsbijeenkomsten naar online voortzetting en vice versa, is er ook voortgang geboekt ten aanzien van de ambities uit het ontwikkelplan van de Thomas More Academie.

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.

Ambities

1. INHOUDELIJK: met zicht op actuele vraagstukken in het werkveld, bouwen we vanuit een herkenbaar en authentiek profiel onze expertisegebieden en leerlandschappen gericht voort. Thema's: duurzame team- en schoolontwikkeling, pedagogisch handelen, vakmanschap en teacher leadership, wereldwijd onderwijs, jonge kind en digitale geletterdheid.

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.*

Het team heeft meer **samenhang binnen de pedagogische trajecten** in het TMA- aanbod gebracht door afstemming, samenvoegen en koppelen van trajecten die op elkaar voortbouwen. De theoretische onderleggers van de masteropleiding Passend Meesterschap voeden hierbij de theoretische basis van onze kortdurende professionaliseringstrajecten.

Komend jaar ontwikkelen we vanuit deze pedagogische en positief psychologische grondslag een **nieuwe post hbo opleiding voor Intern Begeleiders**. In 2020 is de eerste aanzet tot een TMA authentiek ontwerp gemaakt.

Ambitie 1.2 : Vakmanschap van de leerkracht versterken, de leerkracht als ontwerper van onderwijs

In 2020 waren de volgende (nieuwe) leerlandschappen volop in ontwikkeling:

Rekenen:

- De flexibele modulaire opzet post hbo rekencoördinator werpt zijn vruchten af. In 2020 mochten we rekenen op een aanzienlijke groep nieuwe rekenspecialisten en coördinatoren in opleiding.
- De TMH rekenen/wiskunde opleidingsdocenten zijn in september geschoold om de post hbo te kunnen verzorgen.
- In 2020 draaien we twee intensieve rekenverbetertrajecten in basisscholen.
- Er zijn bestuurlijke samenwerkingen aangegaan op het gebied van rekenen met de RVKO en de Groeiling.

Taal:

Eerder waren we als academie nauwelijks actief op het gebied van taalonderwijs.

In 2020 hebben we de basis gelegd voor een actief nieuw leerlandschap op het gebied van taal onderwijs.

- Zo is een taaldocent geschoold om de Post HBO Taalcoördinator te kunnen uitvoeren.
- Heeft de vakgroep Taal van de TMH hun visie op taalonderwijs geactualiseerd, waarbij ook voortgezette professionalisering als onderwerp van aandacht is meegenomen als aanzet tot het samenstellen van een eigentijds taal leerlandschap.
- Zijn interessante en kansrijke netwerkcontacten voor de toekomst gelegd.
- Is er een succesvol webinar met onderwijs influencer van het jaar, Marita Eskes, 'lezen in een doorlopende leerlijn' georganiseerd.

TMA en het Innovatielab:

Ook de Thomas More Academie sluit actief aan op de ontwikkeling van het Innovatielab van de TMH. In het TMA-aanbod voor het nieuwe studiejaar is de basis gelegd voor een post initieel leerlandschap en bruisende programmering voor het werkveld:

- Zo zijn we een samenwerking aangegaan met een ervaren procesbegeleider op het gebied van skillslab-scholen. Twee procesbegeleiders vanuit de academie zijn hierop ingewerkt.
- We hebben een nieuwe post hbo opleiding specialist Innovatie en digitale didactiek ontwikkeld, welke parallel aan een nieuwe minor zal gaan draaien.
- De teamscholing Onderzoekend en ontwerpend Leren is vertaald naar de praktijk van scholen die het skillslab breder in de school willen uitwerken.
- Inspiratieprogrammering in het Innovatielab met toegepaste inspiratiewerkshops (zoals 3d-printers in de school, Microbit, Makey-Makey, programmeren online en offline en meer).

Ontwikkeling aanbod Wereldwijsheid

- Post hbo Onderwijs in omgeving voor wereldwijze kinderen
- Burgerschap, de school als oefenplaats

Opleidingen vernieuwingsonderwijs

Samenwerking met KPZ formaliseren

Montessori opleidingen flexibele opzet maatwerktrajecten

Ambitie 1.3 : Versterken van het **leiderschap van leraren in de school (Teacher Leadership)**

Ambitie 1.5: Duurzame doorontwikkeling onze teamkracht trajecten

- Ontwikkeling flexibele Post hbo opleiding Teacher Leadership voor meer impact van leraren in de school.
- Doorontwikkeling van een beproefde aanpak binnen de teamkracht trajecten waarbij scholen worden begeleid het lerend vermogen en leiderschap breed in het team te versterken
- Ontwikkeling nieuwe opleiding voor de veranderende rol van de Intern Begeleider

- Procesbegeleiders van de TMA academie hebben registratie als beoordelaar informeel leren herregistratie schoolleiders aangevraagd. Hiermee kan beoordeling van informeel leren worden meegenomen in onze maatwerk teamkracht trajecten.

Ambitie 1.4: *In een tijd waarin veel van leerkrachten wordt gevraagd om het onderwijs iedere dag weer te bemensen en in een tijd van digitalisering en cognitieve overbelasting, zorgen we vanuit de Thomas More Academie voor **ontmoeting en inspiratie**, waardoor leerkrachten zich **verbonden voelen** met anderen en energie halen om er de volgende dag met frisse moed en nieuwe inzichten weer tegenaan kunnen.*

- De Thomas More Academie heeft in 2020 de deuren van de nieuwe nascholingsruimte mogen openen. De eerste cursisten waren heel enthousiast en omschreven dat professionaliseren hier als thuiskomen voelt.
- Join-In programmering voor ontmoeting in de nieuwe TMA ruimte. Deze programmering is veelal uitgesteld vanwege de actuele coronasituatie.

Ambitie 1.6 *Blended eigentijds professionaliseringsaanbod.*

In het ontwerp van onze opleidingen en trajecten hanteren we de volgende richtinggevers:

- Flexibel te benutten Post hbo opleidingstrajecten
Hybride blended opleidingsvormen daar waar het de opleiding versterkt dan wel voorziet in de wens van de cursist.

Verkenning aanvullend digitaal cursusaanbod

2. **Marktpositie:** de Thomas More Academie ontwikkelt zich verder als een actief 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, intern begeleiders, onderwijsassistenten, leraarondersteuners, pedagogisch medewerkers) en teams.

In 2020 zijn drie nieuwe tranches LevelUppers van start gegaan. Het betreft mbo-4 studenten die als cursist onderdelen van de nieuwe vierjarige deeltijdopleiding volgen. LevelUp blijkt als opleidingsroute te voorzien in een behoefte. Onderwijsassistenten met jarenlange ervaring hadden aanvankelijk de vraag of de opleiding wel genoeg verdieping zou opleveren ten aanzien van hun startpunt. Nu terugkijkend, krijgen we van hen teruggekoppeld hoeveel en verdiepend zij tot leren komen, de kwaliteit van de docenten wordt zeer gewaardeerd, hier zijn we heel trots op met elkaar. De uitvoering, met name in de modules waar LevelUppers en Deeltijd studenten samen komen, stelt het de organisatie voor de nodige onderwijslogistieke uitdagingen. Dit is een goede pilot opmaat ter voorbereiding op meer flexibel initieel opleiden in de toekomst.

In 2020 is een aanzet gemaakt tot het ontwerp van een nieuwe opleiding Intern Begeleider (IB) gemaakt.

In het Daltononderwijs hebben we de doorontwikkelde opleiding voor Dalton IB'er en Dalton coördinator gedraaid.

De ontwikkelde Montessori Bekwaam-opleiding met VVE certificering (i.s.m. Edux) loopt goed en kon ook in 2020 doorgaan.

Ambitie 2.2

*Het actieve netwerk van de Thomas More Academie kent betekenisvolle samenwerking in de stad en in de regio, we bundelen op actuele vraagstukken expertise en verzorgen d.m.v. Samen Professionaliseren bijdragen 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 Samenwerkingen met de academies van onze convenantpartners, Samen Opleiden- Samen professionaliseren- Samen Onderzoeken*

De Thomas More Academie is een actieve netwerkorganisatie. Ook in 2020 hebben we ons aanbod weer gerealiseerd in actieve samenwerking met tal van partnerorganisaties. Naast de gedetacheerde collega's vanuit diverse schoolbesturen en de 12 ZZP'ers, werkten we samen met 18 andere organisaties variërend van onderwijsadvies organisaties tot andere hogescholen en universiteiten.

Verder hebben we geïnvesteerd in de volgende samenwerking:

- Rotterdamse samenwerking:
 - Met het Samenwerkingsverband PPO op het gebied van begeleiding hoogbegaafdheid in de scholen, project Rotterdam Gaaf
 - IT Campus Rotterdam en samenwerking in en vanuit het Innovatielab
- In 2020-2021 hebben we maatwerk samenwerking vanuit de academie met alle convenant schoolbesturen in de regio.
 - RVKO projectmatige samenwerking op het gebied van Skillslabs, rekenen/wiskunde, taal
 - De Groeiling, rekenonderwijs en opleiden op maat, Samen opleiden professionalisering
 - De Laurentius stichting, samenwerking de Haagse Academie o.h.g.v. Eigenaarschap versterken; Samen Opleiden professionalisering
 - Siko: Startersleerlandschap, Samen Opleiden professionalisering
 - WSKO: W&T workshops en Samen Opleiden professionalisering
 - SKOP: Diverse programmering binnen Skop Leerhuis programmering.
 - Edumare: Samen Opleiden professionalisering, Level Up op locatie.

Het aantal niet convenant besturen waarbij maatwerktrajecten draaien is ook uitgebreid.

Met name Teamkracht trajecten, Montessori maatwerktrajecten met een landelijke uitstraling (11 trajecten in den lande) en Dalton maatwerktrajecten (regionale uitstraling).

Ambitie 2.3

TMA is vanuit zijn authentieke profiel zichtbaar met betekenisvolle content. Middels actieve content marketing en een bewuste marketingmix bouwen we aan de relatie met onze (potentiële) klanten, zorgen we voor Awareness, Consideration en Conversion. We zijn in beeld met betekenisvolle content, zo streven we naar betere zichtbaarheid bij onderwijsprofessionals.

Team TMA is met één van de focusthema's bezig met het verzamelen van betekenisvolle content vanuit ons authentieke profiel. Parallel hieraan wordt de website doorontwikkeld zodat deze content beschikbaar gesteld kan worden.

We werken aan content thema's die aansluiten bij de behoefte en interesse van onze doelgroep.

3. ORGANISATIEONTWIKKELING & PERSONEEL:

3.1 Verder doorontwikkelen overleg- en teamstructuur Thomas More Academie (expertteam, Samen Professionaliseren TMH breed, Post-Hbo opleidingsdocenten, activiteiten t.b.v. binding flexibele schil) ondersteund door een online Teamsomgeving t.b.v. kennisdeling en samen professionaliseren. We werken professioneel samen en zijn lerend. We benutten methodieken als Appreciative Inquiry (waardierend onderzoek), t.b.v. progressiegerichte samenwerking.

Het team heeft met elkaar onderzocht wat de grondslag in de samenwerking is, hoe ze als team met elkaar willen werken, met welke missie en vanuit welk commitment. Hieruit zijn een 4 tal focus thema's vastgesteld met elkaar waarop het team werksessies heeft:

- Zichtbaarheid met betekenisvolle content
- Relatiebeheer
- Team TMA is in verbinding samen lerend
- Hybride ontmoetingen.

Het team is gaan werken met een online leerkracht bord (Trello) en heeft een online Teamsomgeving ingericht.

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

**Digitale leeromgeving up to date
Accounts en identity management**

**Doorontwikkeling website: Interactieve omgeving en interactiviteit website
Inrichting website, van digitale gids naar aantrekkelijke website met content**

5. KWALITEIT:

Ambitie 5.1: Flexibele trajecten en verzilvering deelcertificaten van korte professionaliseringstrajecten tot kwalificatie (externe validatie)

- Accreditatie Post HBO onderwijs in omgeving en flexibele post hbo Teacher leadership voorbereid, zullen in 2021 worden ingediend.
- Verkenning op mogelijkheid Level Up validering NLQF niveau 5, wordt vervolgd in 2021.

Ontwikkeling van een Onderwijs en Examenreglement voor Level Up als onderdeel van de Oer van de TMH.

- Door een samenwerking met Edux, hebben we in de nieuwe Montessori opleiding voor pedagogisch medewerkers de wettelijk verplichte VVE certificering kunnen integreren.

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. De Corona-pandemie had in 2020 grote impact op internationaliseringsactiviteiten.

7.1 Internationaliseringsweek

In het tweede jaar van de vierjarige voltijdopleiding 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, maar tot nog toe zijn hier nog geen studenten mee naartoe gegaan.

Vervolgens kunnen studenten 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 2019-2020 zou dit plaats hebben gevonden in Braga (Portugal). Tot grote teleurstelling van zowel studenten als docenten (nationaal en internationaal) ging deze week niet door, omdat dit exact de week was waarin de lockdown van start ging.

Ook de reis met SVS is i.v.m. Covid-19 uitgesteld. Studenten en SVS zelf pakken deze reis weer op zodra reizen mogelijk is. Studenten die de reguliere opdracht zouden gaan doen en zelf hun reis georganiseerd hadden, waren uiteraard ook teleurgesteld.

Voor iedereen is een alternatieve opdracht gemaakt, waarin studenten bronnen onderzoek hebben gedaan en zo toch inzicht hebben gekregen in het onderwijs uit een gekozen buitenland. Sommigen hebben daarbij gebruik gemaakt van de contacten die zij toch al hadden met scholen in het buitenland.

7.2 Minor Internationalisering

In het vierde jaar van de vierjarige 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 aan 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).

Voor het studiejaar 2020-2021 hadden zich veel studenten aangemeld voor de minor internationalisering. Zowel voor studie in Spanje, Denemarken en Aruba, als voor stage en onderzoek in diverse landen. Door Covid-19 hebben de meeste studenten echter iets anders moeten kiezen, hetzij doordat er een inreisverbod was, hetzij doordat studenten het risico niet wilden of konden nemen. In principe was de indicatie dat als een land op code Oranje stond, het reizen sterk afgeraden werd, zeker als de bestemming buiten Europa zou zijn. Studenten die niet konden internationaliseren kregen de mogelijkheid om over te stappen naar een andere minor.

Toch zijn in het eerste semester van studiejaar 2020-2021 een aantal studenten bij de Minor internationalisering gebleven, waarvan twee naar het buitenland zijn gegaan. Een student heeft stage gelopen en onderzoek gedaan in Zweden. Een andere student is met Erasmus+ gaan studeren op de KP in Denemarken. Drie studenten hebben de minor in Nederland kunnen voltooien, door zich aan te sluiten bij een AZC school en een Onderwijsproduct te ontwikkelen voor digitaal onderwijs aan kinderen (en hun ouders) die de Nederlandse taal nog niet machtig zijn. Zij werkte vanuit een onderzoeksvraag vanuit de desbetreffende school, wat natuurlijk erg actueel was.

Er is een student die haar Lio periode geruild heeft met de periode waarin de minor normaliter plaatsvindt. Deze student hoop in het (vroege) voorjaar van 2021 alsnog te vertrekken om stage te lopen en onderzoek te doen in Suriname.

Om ook studenten van buitenlandse opleidingen te kunnen ontvangen zijn er stagemogelijkheden op (tweetalige) scholen en wordt een minor Outdoor Education in the City ontwikkeld. Doordat in de toekomst een extra coördinator internationalisering wordt aangesteld, is de verwachting dat dit sneller van start kan gaan.

Begin 2020 zijn zowel een student van de IPS in Portugal, als een student van Howest België naar de TMH gekomen om een studieprogramma op maat (Portugal) te volgen en stage te lopen op een Rotterdamse school (België). Beiden moesten deze ervaring vroegtijdig afbreken, i.v.m. Covid-19. Voor de Portugese student was dit maar een hele korte periode, maar de Belgische student was hier eigenlijk nog maar net. Beide studenten vonden dit heel jammer. De Portugese student heeft het vanuit Portugal af kunnen ronden. De Belgische student heeft uiteindelijk zijn stage niet meer op kunnen pakken.

7.3 Internationalisering in andere onderwijsactiviteiten

De minor Passend Onderwijs biedt een internationale component, met het bezoeken van een aantal scholen in (Zweden) Stockholm. Deze uitwisseling heeft dit jaar uiteindelijk online plaatsgevonden. Uiteraard is dat niet hetzelfde als een daadwerkelijk bezoek, maar het was inhoudelijk wel waardevol. In het verleden hebben stages in Oeganda of elders op het gebied van passend onderwijs/Inclusive education, plaatsgevonden. De mogelijkheid om dat te doen staat elk jaar open. Ook binnen andere minoren is een internationale component mogelijk. Studenten geven steeds vaker aan minoren te willen combineren. Dit is toe te juichen, omdat dan collega's met uitgebreide expertise de studenten inhoudelijk kunnen begeleiden.

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).

COIL, i.v.m. Covid-19 heeft het Collaborative Online International Learning een vlucht genomen in Europa en binnen het ETEN netwerk. De coördinator van de TMH heeft diverse opleidingen in België, Denemarken en Aruba gesproken, ter oriëntatie. Grootste uitdaging is daarbij de logistieke voorwaarde. Alle opleidingen hebben hun vaststaande programma's, het is een hele uitdaging om een match te vinden tussen vakken en vervolgens ook nog letterlijk tijd te vinden in het rooster die gezamenlijk valt. Toch is het in de Vakverdieping BV gelukt om een COIL te doen met studenten en een leerkracht van de KP in Denemarken. Daarin hebben beide groepen elkaar poppentheater voorstellingen laten zien aan de hand van prentenboeken uit respectievelijk Denemarken en Nederland. Ook zijn studenten aan de hand van stellingen en leervragen met elkaar in gesprek gegaan over de onderwijssystemen van beide landen en hebben verschillen en overeenkomsten besproken. Een erg leerzame ervaring.

Een aantal opleiders van TMH hebben zich aangesloten bij het overleg over COIL binnen het ETEN netwerk.

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. In het najaar is gezocht naar mogelijkheden om studenten van de IPA online aan te laten sluiten bij lessen van de deeltijd op de TMH en Iselinge (Doetichem). Als Corona

het toelaat, zullen studenten van de IPA, in samenwerking met studenten van de TMH stage lopen in Rotterdam. Naar verwachting zal dat in het najaar 2021 plaatsvinden.

De samenwerking tussen Radiant partners wordt steeds hechter. Inmiddels liggen er diverse plannen klaar om uitgewerkt te worden. COIL, een uitbreiding van de loketten en het verder uitwerken van de visie zijn er daar een aantal van.

7.4 Internationalisering voor medewerkers

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. Ook in 2020 zou ETEN bezocht worden in Denemarken. Helaas ging dat i.v.m. Corona niet door. Wel vonden er online een aantal bijeenkomsten en overleggen plaats.

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 2020 zouden docenten uit Curaçao langskomen, die verbonden zijn aan het Katholieke bestuur RKCS. Dit was een direct vervolg op het bezoek van de schoolleiders vorig jaar die in samenwerking met convenantpartner RVKO op bezoek zijn geweest bij diverse scholen en op de TMH zelf.

Daarnaast zouden we wederom Belgische studenten en collega's van de opleiding tot Kleuterspecialist van de Odisee Hogeschool uit het Belgische Aalst, ontvangen en studenten en hun begeleiders van de University of Alabama. Beide zijn helaas i.v.m. Corona afgelast. Hopelijk komt dit weer terug in de toekomst.

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.

Voor studenten is 2020 een heel pittig jaar geweest met veel onzekerheid door de Coronamaatregelen en een groot gemis aan contact met medestudenten en opleiders. In juni en oktober 2020 hebben we vragenlijsten uitgezet, opgesteld in samenspraak met studenten, om zicht te krijgen op hun welbevinden in Coronatijd. De uitkomsten bevestigden dat de onvoorspelbaarheid en soms ook angst en het vele online-onderwijs vanuit thuis een zware wissel trekt op studenten, met name de jongere mensen in de voltijd. De deeltijders en zij-instromers zien meer voordelen van online onderwijs, dit nu ze hun verschillende levenstaken (werk, studie, gezin) daardoor beter kunnen combineren. Ook kwam naar voren dat het enorm bijdraagt aan de motivatie van studenten als het leren in praktijk door kan gaan: de basisscholen waren gelukkig van juni tot half december open. Studenten waren zich goed bewust van de inspanningen die de hogeschool levert om de snelle omslag naar hybride onderwijs, deels fysiek, deels online te realiseren. Ze waren tegelijkertijd ook kritisch op de hoeveelheid online-lessen op een dag en op het aanvankelijk geringe aantal mogelijkheden voor interactie bij online onderwijs. Ook leidde het werken met Teams ertoe dat voor studenten vaak niet duidelijk was waar informatie te vinden was: in Teams of op de portal. Deze informatie wordt waar mogelijk benut voor bijstellingen in het onderwijsprogramma vanaf februari 2021.

8.1 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'. Hieraan gekoppeld bestaat de mogelijkheid om een opleidingsschool te bezoeken. De studenten van TMH hebben bij alle activiteiten een actieve rol. Afgelopen jaar waren we genoodzaakt een groot deel van onze wervingsactiviteiten online vorm te geven. Hier hebben we veel positieve ervaringen mee opgedaan. Ook in de toekomst zullen online-activiteiten onderdeel blijven vormen van onze wervingsstrategie.

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

- Het Onderwijs Examen Reglement (OER), de Inschrijfgeregeling en het Studentenstatuut zijn te vinden op de website en de digitale leeromgeving (ELO).
- De visie op leren, samen opleiden en toetsing, 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 beschrijvingen van onderwijseenheden en onderwijsmaterialen. Als gevolg van Covid-19 moest een groot deel van het onderwijs digitaal worden verzorgd. Dit stelde ons in staat om veel ervaring op te doen met Microsoft Teams en andere digitale platforms. Komende periode worden deze ervaringen geëvalueerd en vormen ze input voor de verdere keuze voor een online-leeromgeving.

- Via de roosterapp worden studenten geïnformeerd over roosters en roosterwijzigingen.
- We werken met een studentenjaarkalender met daarin roostervrije weken en praktijkdagen en met semesterroosters. De Studentenraad is betrokken bij de evaluatie van jaarkalender en roosters.
- Het plaatsingssysteem Stageplein geeft studenten en opleidingsscholen toegang tot informatie over schoolprofielen, aanbod en op termijn ook hun eigen studentdossier (zie ook pagina 24)
- In 2020 is hard gewerkt aan de overgang naar het nieuwe studentinformatiesysteem Osiris, nadat bekend werd dat het tot dan toe gebruikte SIS Alluris niet langer ondersteund zou worden. Eind 2020 heeft de migratie plaatsgevonden. In de eerste maanden van 2021 wordt het systeem verder ingericht en in gebruik genomen. Osiris biedt de komende tijd veel mogelijkheden om onze onderwijs logistieke processen verder te optimaliseren.

8.2 Actieve studenten

We werken onder andere samen met studenten bij:

- de totstandkoming en monitoring van de TMH Kwaliteitsafspraken (zie ook [hoofdstuk 9](#) 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. In 2020 moest de Onderwijsontwikkeldag helaas worden geannuleerd vanwege Covid-19.
- 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.
- de opzet van een evaluatie onder studenten over welbevinden in Coronatijd.
- de ontwikkeling van Student Informatie Systeem Osiris
- plannen om rondom het gebouw een buitenlokaal te ontwikkelen

Daarnaast organiseren de studenten gewoonlijk vanuit studievereniging Utopia-activiteiten zoals borrels, het Nieuwjaarsgala, Meet the Parents, en de jaarafsluiting. Het afgelopen jaar konden deze activiteiten geen doorgang vinden door Covid-19. Wel organiseerden studenten een paar keer een online pubquiz en werden binnen verschillende studentengroepen alternatieven bedacht om elkaar buiten de context van onderwijs (online) te kunnen ontmoeten.

8.3 Studentenraad (voltijd en deeltijd)

De studentenraad is het orgaan binnen de hogeschool dat de verbinding maakt tussen de opleiding en de studenten. Er is een Studentenraad Voltijd (vierjarig en driejarig traject), een Studentenraad Tweejarige Deeltijd/ zij-instroom en sinds 2020 ook een Studentenraad Vierjarige deeltijd. Vanuit iedere groep is een vertegenwoordiger actief lid van de Studentenraad.

Twee opleiders uit het team nemen deel aan de bijeenkomsten van de Studentenraad Voltijd. Zij hebben slechts een faciliterende rol. In de deeltijd (tweejarig en vierjarig) is de teamleider altijd aanwezig bij de bijeenkomsten.

De medewerkster Kwaliteit, programmamanager Kwaliteitsafspraken en de teamleiders Voltijd sluiten met regelmaat aan bij de Studentenraad om onderwijs-evaluaties en lopende

verbeterprocessen te bespreken. Waar nodig wordt de directie uitgenodigd om ontwikkelingen toe te lichten en ideeën uit te wisselen.

De studenten van de MR/OC zijn geen lid van de studentenraad. De huidige studenten van de MR/OC zijn voltijdstudenten. Zij worden voor elke vergadering van de Studentenraad Voltijd uitgenodigd en over en weer wordt van elkaars expertise en functie/ rol gebruik gemaakt.

In bijeenkomsten door het studiejaar heen (gemiddeld 10 per studiejaar voor de voltijd, 1x per periode voor de deeltijd, afgelopen jaar steeds online) 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.

Specifieke onderwerpen van gesprek zijn afgelopen studiejaar onder andere geweest: de Corona-maatregelen en gevolgen voor studenten, de Kwaliteitsafspraken, de verbouwing, betrokkenheid van studenten bij het vaststellen van de jaarkalender, feedback geven op het conceptrooster en verbetering van de procedure rondom de toetsorganisatie.

9. Kwaliteitsborging en kwaliteitsafspraken

Bij alle aanpassingen die we moesten doen in 2020 ten gevolge van de lockdowns en de Corona-richtlijnen en vervolgens de grote instroom in september 2020, heeft steeds voorop gestaan dat we de kwaliteit van het onderwijs wilden handhaven en de Kwaliteitsafspraken realiseren. We zijn daar, naar omstandigheden, goed in geslaagd.

In 2021 zal de visie op kwaliteitscultuur in de organisatie die ten grondslag ligt aan ons kwaliteitsbeleid opnieuw worden beschreven.

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>	<ul style="list-style-type: none">- Zie hoofdstuk 6. Samen Opleiden, samen onderzoeken, samen professionaliseren
<i>Teamleider TMO i.s.m. Projectleider TMO en Praktijkbureau</i>	<ul style="list-style-type: none">- 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 opleidingsfases 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>Leiders onderwijseenheden</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Bespreken van evaluatieresultaten met opleiders die onderwijseenheid 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 (opleidingsscholen) en afgestudeerden, de medewerkers van de opleiding en benchmarking met andere pabo's uit het hoger onderwijs. Jaarlijks wordt daartoe een evaluatiekalender vastgesteld. Voor het studiejaar 2020-2021 is een evaluatiekalender opgesteld waarin ook de kwaliteitsafspraken zijn meegenomen.

Doelgroep	Instrument	Eigenaar	Planning
Studenten	Online onderwijsevaluaties	TMH	2 x per jaar
	Online evaluaties leren in praktijk	TMH	1 x per jaar
	Studentenraad	TMH	Min. 6 x per jaar + op thema
	Nationale Studenten Enquête (NSE)	Landelijk	Jaarlijks ²
Pabo-opleiders/ Medewerkers SO	Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO)	TMH	1x per twee jaar
	Gesprekscyclus pabo-opleiders	TMH	Jaargesprek, ontwikkelgesprek
	Gesprekscyclus SO	TMH	2x per jaar
Samen Opleiden/ alumni	Evaluatie pabo-opleiders	TMO	1x per jaar
	Werkveldtevredeheidsonderzoek (WTO)	TMO	1x per twee jaar
	TMO Kwaliteitskader voor opleidingsscholen	TMO	Voortdurend
Examen commissie	Evaluatie Examencommissie	TMH	Jaarlijks
Decanaat	Jaarverslag Decanaat	TMH	Jaarlijks
Instelling/ opleidingen	Uitgebreide opleidingsaccreditatie	NVAO	1x per 5 jaar, passend bij cluster
	Midterm audit Toetsing & eindniveau	TMH & Radiantpartners	1x per 5 jaar
	Peerreviews Kennisbases	10voordeleraar	Jaarlijks
	Visitatie op basis van Branche Protocol Kwaliteitszorg Onderzoek	Vereniging Hogescholen	1x per 4 jaar
	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

Werkwijze Examencommissie

De werkwijze van de examencommissie is ten opzichte van andere jaren in grote lijnen ongewijzigd gebleven. In het 'Teamplan examencommissie' formuleert de commissie aandachtspunten voor elk studiejaar. Aandachtspunt in 2020 was 'informatie delen & transparant opereren richting de organisatie' met als doel dat het team redelijkerwijs op de hoogte is van de onderwijs- en examenregeling en de belangrijkste bepalingen uit de WHW.

² M.u.v. 2019 en 2020 wegens landelijke ontwikkelingen en Covid-19

Acties waren het 2x per jaar uitnodigen van teamleiders om relevante casussen en artikelen uit de OER te bespreken, aansluiten bij teamoverleggen en nieuwe medewerkers in hun inwerkperiode informeren.

Het is gelukt om de teamleiders allemaal eenmaal te laten aansluiten tijdens een examencommissieoverleg. Daarnaast is de voorzitter bij drie teamoverleggen aanwezig geweest (deeltijd 1 en 2 en voltijd 2) om informatie te delen en vragen te beantwoorden van teamleden. Voor de overige teams stonden afspraken ingepland, maar die zijn vanwege de hectiek rondom Covid-19 afgelast. Ook heeft de voorzitter van de examencommissie tijdens de startbijeenkomst met het team in augustus 2020 een sessie gehouden waarin de belangrijkste wijzigingen van de OER gepresenteerd zijn en er gelegenheid was om vragen te stellen over belangrijke OER-passages. Tot slot is er een uitgebreid inwerktraject voor nieuwe collega's opgesteld door het management waar de examencommissie ook een rol in heeft gekregen.

Er is ook een vernieuwde borgingsagenda opgesteld. Deze vormt de basis van de jaarplanning van de examencommissie. In het licht van het continue proces van kwaliteitsverbetering van de werkwijze van de examencommissie heeft de commissie bij de behandeling van complexe studentverzoeken gebruik gemaakt van een protocol waarin staat vastgelegd welke aspecten bij de bespreking van het studentverzoek aan de orde zouden moeten komen. Een dergelijk protocol fungeert bij de besluitvorming als een besliskompas. Het besluitvormingsproces is daarmee transparanter geworden en de onderbouwing van een besluit zorgvuldiger.

Vanaf maart 2020 zijn vrijwel alle vergaderingen online georganiseerd vanwege Covid-19. Ook zijn er vanaf maart 2020 wekelijkse (in plaats van tweewekelijkse) vergaderingen ingepland om alle besluitvorming rond Corona-maatregelen te bespreken. Het contact tussen de voorzitter en de ambtelijk secretaris is tijdens deze Coronatijd geïntensiveerd. Zij hadden minimaal 2x per week overleg.

Fraudepreventiebeleid

Er is fraudepreventie-flyer en er is in LOeX verband gesproken over een eenduidige begripsomschrijving van het woord fraude. Dit is ook opgenomen in de Onderwijs- en Examenregeling en aanverwante documenten. In Radiantverband is gewerkt aan een gezamenlijk fraudeprotocol. De ambitie is om in Radiantverband tot eenzelfde begripsbepaling te komen (en misschien wel een gezamenlijk fraudeprotocol). Hierdoor versterken we de positie van de examencommissie in beroepsprocedures. En op grond daarvan herzien we en bepalen we nieuw beleid t.a.v. onregelmatigheden bij toetsing. In collegejaar 2021 zal het overleg met Radiantpartners om te komen tot begripsbepaling worden voortgezet.

Implementatie bekwaamheidseisen

De commissie was als critical friend betrokken bij de implementatie van de bekwaamheidseisen in de opleiding. Voor de proefvisitatie is een begin gemaakt met het opstellen van een dekkingsmatrix die past bij de nieuwe bekwaamheidseisen. De bekwaamheidseisen zijn ook in alle beoordelingsformulieren doorgevoerd.

Professionalisering Examencommissie

De voorzitter en de vicevoorzitter van de examencommissie werden in collegejaar 2019/2020 BKE-gecertificeerd. De secretaris van de examencommissie was al sinds 2018/2019 BKE-gecertificeerd. Het externe lid van de examencommissie is BKE en SKE gecertificeerd. De voorzitter van de toetscommissie is sinds april 2018 SKE-gecertificeerd. De voorzitter, de vicevoorzitter en de secretaris zullen in collegejaar 2021 met elkaar een SKE-traject doorlopen om de SKE-registratie te behalen. De examencommissieleden volgde (in wisselende samenstelling) de driedelige webinarreeks 'Examencommissies en COVID-19' georganiseerd door de Vereniging Hogescholen. De voorzitter van de examencommissie is aanwezig geweest bij alle overleggen van LOeX (landelijk overleg

examencommissie), de tweedaagse conferentie georganiseerd door LOeX en bij de overleggen van de voorzitters van de examencommissie van de Radiant-pabo's (3x per jaar).

Het aanstellen van examinatoren

Het aanstellen van examinatoren geschiedt volgens het 'Reglement Aanwijzen Examinatoren TMH' met gebruikmaking van de opgestelde profielschets examinatoren TMH. De examinatoren hebben aan het begin van het collegejaar hun aanwijzing van de examencommissie via de mail ontvangen. De commissie heeft dit jaar helaas geen steekproefsgewijze check van de examinatoren kunnen uitvoeren. Deze gesprekken stonden in april 2020 gepland. Vanwege de volle agenda's van de examinatoren in combinatie met het vele werk dat de examencommissie vanwege Covid-19 voor haar kiezen kreeg hebben deze gesprekken niet plaatsgevonden.

Borging gerealiseerd eindniveau en archivering

Behalve de steekproefsgewijze controle van examinatoren zijn alle borgingsactiviteiten uitgevoerd, volgens het 'Protocol controle eindwerken'. Uit deze steekproefsgewijze controles zijn diverse verbeterpunten gekomen en besproken met de betreffende verantwoordelijken binnen het managementteam. Gebleken is dat het eindniveau gerealiseerd wordt en wij terecht diploma's afgeven.

In 2019-2020 is er een doorstart gemaakt met het archiveringsbeleid door de adjunct-directeur. Het is de bedoeling dat dit archiveringsbeleid in 2021 uitgevoerd zal worden. Hiervoor is een heldere procedure opgesteld die inmiddels is geborgd in de organisatie. De teamleider afstudeerfase heeft een archiveringsprocedure opgesteld ten aanzien van archivering eindwerken. Een medewerker van de serviceorganisatie ziet erop toe dat deze procedure wordt nageleefd.

Het nieuwe Student Informatie Systeem Osiris is qua betrouwbaarheid en mogelijkheden m.b.t. analyses van onderwijsresultaten veel beter geschikt dan Alluris.

Borging en kwaliteit toetsing

Door de beperkte personele bezetting van de toetscommissie hebben de voorzitter van de examencommissie en de voorzitter van de toetscommissie in 2020 veel samen opgetrokken. Zij hebben de taken en verantwoordelijkheden van de toetscommissie opnieuw onder de loep gehouden en gekeken wat er mogelijk is binnen de huidige bezetting. Hierdoor is er nauwer contact tussen de examencommissie en toetscommissie ontstaan.

In 2020 is er een nieuw toetsbeleid geschreven door het MT. De voorzitter van de toetscommissie en de voorzitter van de examencommissie hebben meegelezen.

De certificering van examinatoren voor BKE en SKE verloopt gestaag: de examencommissie ervaart deze certificering als een waardevolle kwaliteitsverbetering van toetsen in het toetsprogramma. De voorzitter van de toetscommissie coördineert sinds 2020 de BKE- en SKE-trajecten. De examinatoren die BKE-gecertificeerd zijn zullen in het kader van professionalisering en een kijkje in de keuken bij een collega de screening van de toetsen uitvoeren, onder leiding van de toetscommissie. De uitkomsten van deze screening zullen worden besproken en hier zullen acties aan worden verbonden zodat de toetsen daadwerkelijk verbeterd worden. Tevens wordt er meer aandacht besteed aan de kwaliteit van toetsmatrijzen.

Studieadviezen en verklaring bijzondere omstandigheden

Door de coronacrisis hebben studenten studievertraging opgelopen waardoor ze de bsa-norm niet konden halen. Om die reden heeft het ministerie de hogescholen verzocht om het uitbrengen van een bindend studieadvies uit te stellen naar het tweede studiejaar, gebruikmakend van de bestaande wettelijke mogelijkheid. Ook aan studenten die reeds uitstel van studieadvies hadden gekregen is om bovenstaande reden extra uitstel verleend. De examencommissie heeft dus in het studiejaar 1920 geen bindend studieadvies uitgebracht.

Aangezien de studieadviezen niet zijn afgegeven hebben de pro-begeleiders een belangrijke taak gekregen om de studenten te voorzien van goed advies. Studenten die twijfelen over de studie en

normaal gesproken een NBSA (negatief bindend studieadvies) hadden gekregen, moeten nu goed beseffen dat zij zelf verantwoordelijk zijn om deze inschatting te maken. Examencommissie, teamleiders van de propedeutische fase en hoofdfase en de decanen blijven in gesprek hoe we studenten kunnen ondersteunen als zij twijfelen over de studie.

De examencommissie bewaakt of het studieadvies volgend studiejaar aangepast zou moeten worden als de Coronapandemie blijft voortduren en impact blijft hebben op de studeerbaarheid van onze studenten.

Door de decanen zijn 60 VBO's (verklaring bijzondere omstandigheden) afgegeven in collegejaar 1920. Met deze VBO's zouden studenten o.a. aanspraak kunnen maken op een uitstel van het studieadvies. Hieronder staat een overzicht van de door de decanen afgegeven VBO's.

Tabel Reden afgegeven VBO

a	ziekte van betrokkene	17
b	lichamelijke, zintuiglijke of andere functiestoornis van betrokkene	28
c	zwangerschap van betrokkene	7
d	bijzondere familieomstandigheden	23
e	topsporttraject	2

De cijfers vallen hoger uit dan het aantal VBO, omdat het regelmatig voorkomt dat er een combinatie is van bijzondere omstandigheden.

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 2019-2020 vastgesteld op 50 EC. Het aanleveren door studenten van een Verklaring Omtrent Gedrag is, mede op verzoek van de convenantpartners Samen Opleiden, vereist bij inschrijving aan de Hogeschool. Het Onderwijsprogramma is als bijlage bij de OER opgenomen in het voor studenten herkenbare vorm van het Student Informatie Systeem. In de OER staat ook verantwoord hoe wij komen tot onze eindtermen. Het nieuwe begrippenkader van de herijkte bekwaamheidseisen is verwerkt in de verantwoording.

Klachtafhandeling en beroepzaken

In totaal heeft de examencommissie 25 klachten ontvangen die betrekking hadden op de volgende zaken:

- geluidsoverlast bij toetsing op externe locatie Mavo Centraal (14),
- technische problemen verloop Wiscat (4),
- toetsrooster (2)
- verkeerd geprinte toetsen (4)
- onduidelijke opdracht (1)

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. Het gebruik van de externe locatie is beëindigd.

Ter vergelijking: in studiejaar 2019-2020 ontving de commissie 12 klachten. In het studiejaar 2020 heeft één student een beroepschrift aangetekend tegen een besluit van de examencommissie. Er is hier tot een schikking gekomen.

9.4 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) en het LOBO (landelijk overleg directies pabo).
- Participatie in Radiant, coöperatief verband van monosectorale pabo's/kleine hogescholen (de Kempel, Ipabo, KPZ, Marnix, Iselinge, Vaa, CHE, Driestar)
- Participatie in in collegiale visitaties door pabo's die zijn aangesloten bij de VKLO (Vereniging Katholieke Lerarenopleidingen).
- Participatie in het Landelijk netwerk Zij-instroom
- Participatie 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

9.5 Overige thema's kwaliteitsborging 2020

Vorbereiding Accreditatie

De hogeschool heeft een besluit ontvangen van het Ministerie van OCW dat onze accreditatietermijn verlengd is tot 2023. In september 2021 zullen wij de accreditatiecommissie ontvangen. De reden van het uitstel is dat opleidingen zijn ingedeeld in visitatiegroepen, waardoor vergelijkbare opleidingen door een commissie met steeds dezelfde voorzitter worden beoordeeld in eenzelfde periode, om zo de betrouwbaarheid van het oordeel te vergroten.

In voorbereiding op de accreditatie is er op 10 februari 2020 een proefvisitatie in Radiantverband geweest (ook wel midterm audit genoemd). De uitkomsten van de audit zijn hogeschool breed besproken. De directeur, voorzitter examencommissie en de programmaleider hebben vervolgens in verschillende overleggen de uitkomsten zorgvuldig geanalyseerd en een actieplan opgesteld. Daarnaast hebben zowel de voorzitter van de examencommissie als de programmaleider een rol gespeeld in het auditproces bij andere hogescholen. Beiden zijn als auditor opgetreden in een visitatiepanel. Zij hebben hierdoor nog meer zicht gekregen op het accreditatieproces en hebben kunnen leren van 'good practices' van andere hogescholen.

De betrokkenen blijven in nauw contact met elkaar staan ter voorbereiding op de accreditatie van september 2021.

Studenttevredenheid in tijden van Corona

In 2021 zal de NSE weer voor het eerst sinds twee jaar worden afgenomen. In 2020 is, onder leiding van de Vereniging Hogescholen, de NSE inhoudelijk herzien.

Doordat de NSE in 2019 en 2020 niet is afgenomen hebben we nog geen benchmark in hoeverre de studenttevredenheid zoals gemeten in de NSE 2018, is verbeterd.

In verband met Covid-19 hebben we in juni en oktober 2020 vragenlijsten uitgezet, opgesteld in samenspraak met studenten, om zicht te krijgen op hun welbevinden in Coronatijd.

We hebben voor de zomervakantie ook een gerichte enquête uitgezet onder studenten om te inventariseren in hoeverre studenten daadwerkelijk konden stagelopen dan wel de gelegenheid kregen om op een andere manier bij te dragen in de opleidingsscholen. Op basis van de uitkomsten is het gesprek verder gevoerd met het werkveld over inzet van studenten in de scholen.

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 2019-2020 stond TMH met de resultaten voor Rekenen/wiskunde in de top-4 en met de resultaten voor Taal in de top-8. (NB resultaten 2020-2021 nnb)

Opzetten documentenstructuur naar Kwaliteit

In 2020 zijn alle relevante documenten ondergebracht in een duidelijke structuur binnen een SharePointomgeving. Met het oog op de komende accreditatie zullen deze structuur en de verschillende documenten worden aangescherpt.

Kwaliteitsborging TMP

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. 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.

10. Plan 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. Binnen TMH 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.

In onderstaand schema worden alle betrokkenen en overleggen gericht op de monitoring van het geheel aan Kwaliteitsafspraken beschreven:

Overleg	Betrokkenen	Doel	Inhoud	Frequentie
MONITORING KWALITEITSAFSPRAKEN ALS GEHEEL				
Raad van Toezicht	Leden RvT	Geïnformeerd zijn over voortgang	Planning, realisatie t.o.v. begroting	2x per jaar
CvB/ directie + Programma manager	Ton Groot Zwaaftink Dorothee van Kammen Karen van Rijswijk (programmamanager)	Geïnformeerd zijn over voortgang, sturing	Planning, opbrengsten, realisatie t.o.v. begroting	1x per 6 weken
CvB Mr/oc Programmamanager	Ton Groot Zwaaftink Mr/oc 3 medewerkers en 3 studenten Karen van Rijswijk (programmamanager)	Informereren en bevragen over ervaren voortgang	Opbrengsten, ervaringen	2x per jaar
Managementteam (directie + teamleiders)	Dorothee van Kammen Nyree Schipper Karen van Rijswijk Josanne de Koster Jim Fransen Mariska Krijgsman Peter Vet Remke Heijmans Sandra Driessens	Geïnformeerd zijn over voortgang Relatie met Strategisch Plan, teamplannen en TMO, TMA, TMP	Planning, Opbrengsten, communicatie naar studenten, medewerkers en werkveld. Bijsturen waar nodig.	2x per jaar
Programmamanager Projectleiders Coördinator Kwaliteit	Karen van Rijswijk Alle projectleiders Iris Willebrand	Voortgangsoverleg, bijsturen	Opbrengsten a.d.h.v. evaluatiegegevens	2x per jaar
Programmamanager Team	Karen van Rijswijk	Informereren over voortgang	Planning, Opbrengst	1x per jaar (korte Teambijeenkomst)

Programmamanager Studentenraad Coördinator Kwaliteit	Karen van Rijswijk Studentenraad	Informereren en bevragen studenten over ervaren voortgang	Opbrengst	1x per jaar
MONITORING PER PROJECT				
Programmamanager en projectleider	Karen van Rijswijk	Voortgangsoverleg per project: evaluatiegegevens en ervaringen	Planning, Opbrengst Financiën	1x per 6 weken en naar behoefte

Om de voortgang op de projecten in het kader van de Kwaliteitsafspraken, en de daarmee beoogde kwaliteitsverbetering van het onderwijs, te kunnen monitoren, zijn in het Plan Kwaliteitsafspraken uitgangspunten voor monitoring geformuleerd die borgen dat de ontwikkelingen in projecten ook voor studenten goed 'te volgen' zijn.

10.1 Rapportage Kwaliteitsafspraken

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>

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 2020	<p>In de aanloop naar het studiejaar 2020-2021 is het macrorooster door de teamleiders (op basis van input vanuit studenten) verder geoptimaliseerd. Ook is er gewerkt aan een evenwichtigere verdeling van onderwijstijd over de verschillende periodes. Tevens is gekeken hoe de contacttijd in de propedeuse kan worden teruggebracht voor een evenwichtigere studiebelasting. Als gevolg van de coronacrisis heeft de roosterevaluatie van semester 2 niet plaatsgevonden.</p> <p>Als gevolg van Covid-19 is gekeken hoe de beperkte contacttijd zo goed mogelijk ingezet kon worden. Hierbij is voorrang gegeven aan het afnemen van toetsen en professionele en persoonlijke begeleiding van studenten. Daarnaast is voor startende studenten meer contacttijd gereserveerd. Er is zoveel mogelijk gewerkt met een vast ritme van offline en online onderwijsmomenten. Dit om het rooster voor studenten zo voorspelbaar mogelijk te maken en het aantal vervoersbewegingen te beperken.</p>

Project 3.2: Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling	
Korte omschrijving	<p>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.</p> <p>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.</p>
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 2020	<p>De projecten 3.2 en 6.2 zijn als twee afzonderlijke projecten gestart met één projectleider. Afgelopen jaar is echter steeds meer duidelijk geworden dat deze twee projecten heel nauw met elkaar zijn verweven en inhoudelijk samenkomen in het traject assessment for learning (AFL). Op basis van dit voortschrijdend inzicht heeft de projectleider een nieuw integraal projectplan gemaakt.</p> <p>In het traject AFL werken docenten gericht aan het herontwerpen van eigen onderwijsseenheden volgens de principes van AFL. Dit werken zij uit in projectplannen waarmee zij in de praktijk aan de slag gaan en</p>

	<p>waarover zij tijdens intervisiebijeenkomsten met elkaar in gesprek gaan. Op die manier krijgen professionalisering van docenten en onderwijsontwikkeling in samenhang vorm. In september 2020 zijn 10 docenten gestart met AFL en hebben zij hun projectplannen opgesteld. De uitvoering is, als gevolg van de coronacrisis, slechts beperkt doorgevoerd. De projectleider heeft samen met de externe begeleider de opbrengsten geëvalueerd en op basis hiervan een vervolg ontworpen. Om AFL te kunnen doorontwikkelen verkennen we de mogelijkheden voor digitale ondersteuning van ons onderwijsprogramma.</p>
--	--

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 onbeperkt 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 2020	Via de studentenportal hebben alle studenten toegang tot de online modules van Mirro. 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.

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 2020	De verbouwing van het pand is in de afrondende fase waarin ook de inrichting van de verschillende ruimtes verder vorm moet krijgen. In dit kader heeft er een gesprek plaatsgevonden met een afvaardiging van de studentenraad waarin de wensen m.b.t. de studentwerkplekken zijn besproken. Hieruit is een aantal concrete wensen gekomen die bij de verbouwing zijn gerealiseerd. Daarbij is enerzijds gekeken naar verschillende typen werkplekken (bijvoorbeeld stilte- en samenwerkplekken) maar ook (ict)faciliteiten. Op de eerste verdieping komt een ruimte waar studenten, docenten, partners uit het werkveld en gasten elkaar op een prettige manier kunnen ontmoeten. Daarbij zijn inmiddels afspraken gemaakt over een cateringvoorziening voor (deeltijd)studenten.

Project 5.2: Innovatielab	
Korte omschrijving	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.
Beoogd effect	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.
Resultaten 2020	De projectgroep heeft, op basis van een inventarisatie van de inzet van de ruimte, een programma van eisen opgesteld voor de inrichting van het Innovatielab. De technische voorzieningen zijn waar mogelijk tijdens de bouw gerealiseerd. Onderwijsinhoudelijk heeft een inventarisatie plaatsgevonden op welke wijze het Innovatielab kan worden ingezet binnen het huidige curriculum en welke middelen daarvoor nodig zijn. Daarnaast is een pilot gestart waarin studenten vanuit de minors meedenken in de verdere ontwikkeling van het

	Innovatielab. Het Innovatielab krijgt steeds meer een plek binnen het onderwijs en het nascholingsaanbod. Door de coronacrisis 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.
--	---

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 2020	Afgelopen jaar 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. Komende periode zal gekeken worden wat de gevolgen zijn van deze ontwikkelingen voor de inrichting en het gebruik van de portal. Om de verbinding tussen ICT en onderwijs te versterken is een coördinator onderwijs & ICT aangenomen.

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 2020	Met de lectorale rede van Hester IJsseling (27 januari 2020) is het conceptueel kader gepubliceerd waarin Het Pedagogisch Gesprek is ingebed. Als gevolg van Covid-19 hebben minder collega's de tijd gehad om deel te nemen aan het professionaliseringstraject. Het landelijk symposium heeft in digitale vorm plaatsgevonden. De afstudeerbegeleiders die studenten begeleiden bij de nieuwe onderzoeksopdracht tijdens de LIO zijn getraind in pedagogische gesprekvoering.
-----------------	---

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 2020	Zie project 3.2

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 2020	Als gevolg van de coronacrisis hebben docenten in zeer korte tijd ervaring opgedaan met het online lesgeven. Hierbij is gebruik gemaakt van verschillende ondersteuningstools. Zowel vanuit Radiant als door eigen docenten zijn professionaliseringsactiviteiten georganiseerd. Studenten zijn bevraagd hoe zij de kwaliteit van de onlinelessen hebben ervaren. Deze uitkomsten vormen input voor verdere professionalisering op het vlak van ICT en digitale vaardigheden.

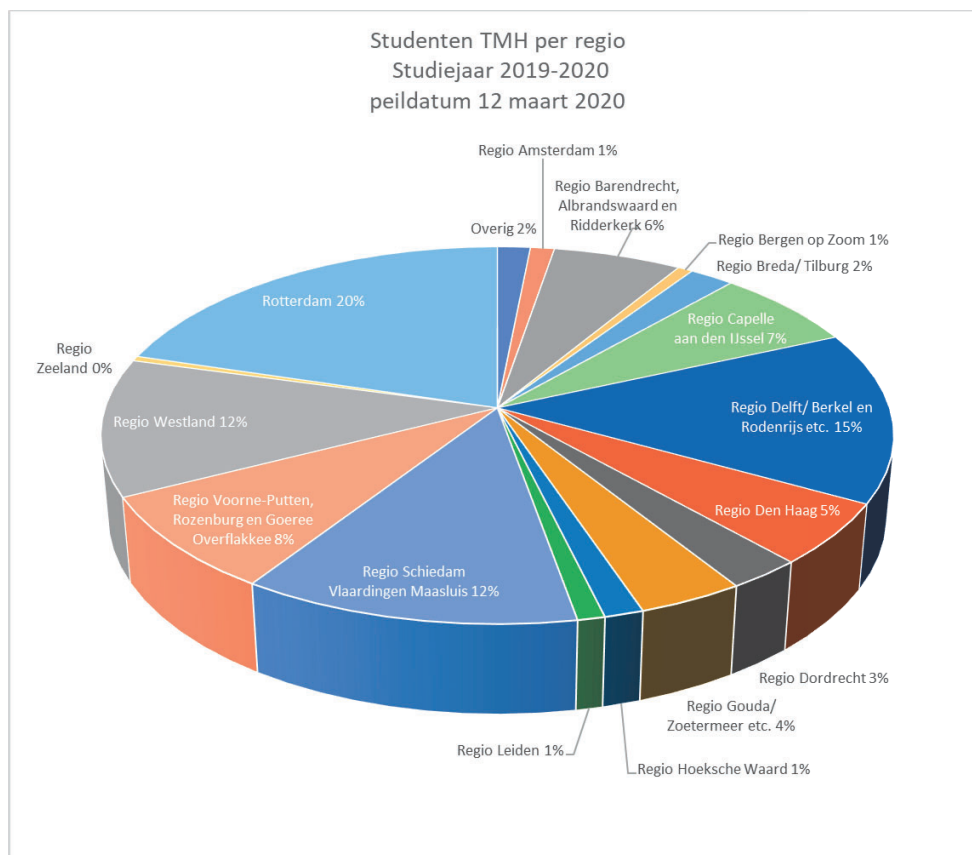
11. Instroom, doorstroom, uitval 2019-2020 en 2020-2021

11.1 Instroom, doorstroom, uitval voltijd 2019-2020

In studiejaar 2019-2020 zijn 147 studenten gestart in de voltijdopleiding³, hiervan hebben 134 studenten zich ingeschreven voor de vierjarige voltijdopleiding en 13 voor het driejarig traject, Dit is vergelijkbaar met 2018-2019 toen in totaal 144 studenten startten aan de voltijdopleiding, waarvan 128 aan het vierjarige traject en 16 aan het driejarig traject zijn gestart.

In aanloop op studiejaar 2019-2020 is er in de werving specifiek gericht op de doelgroepen mannen en Rotterdammers.

Voor de voltijd heeft dat geleid tot een hoger percentage Rotterdammers (nu 20%) maar nog steeds komt 80 % van de voltijdstudenten uit de regio Delft, Berkel en Rodenrijs (15%) en de regio Schiedam, Vlaardingen en Maasluis (12%) en Westland (12%), zie grafiek 4.

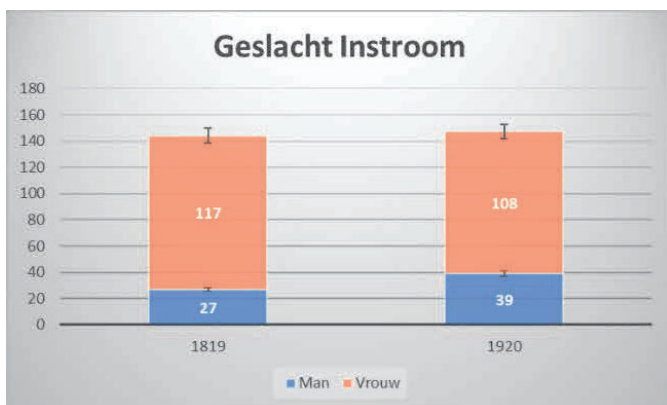


Grafiek 1: Regio waar studenten uit cohort 2019-2010 voltijd wonen

Geslacht instroom voltijd

Er zijn in 2019-2020 39 mannen en 108 vrouwen gestart aan de voltijd opleiding, het percentage mannen is daarmee 8% hoger dan voorgaand studiejaar (2018-19: 27 mannen en 117 vrouwen), zie grafiek 3 hieronder. Bij de driejarige voltijd opleiding zijn 2 mannen gestart en 11 vrouwen (2018-19: 1 van de 15)

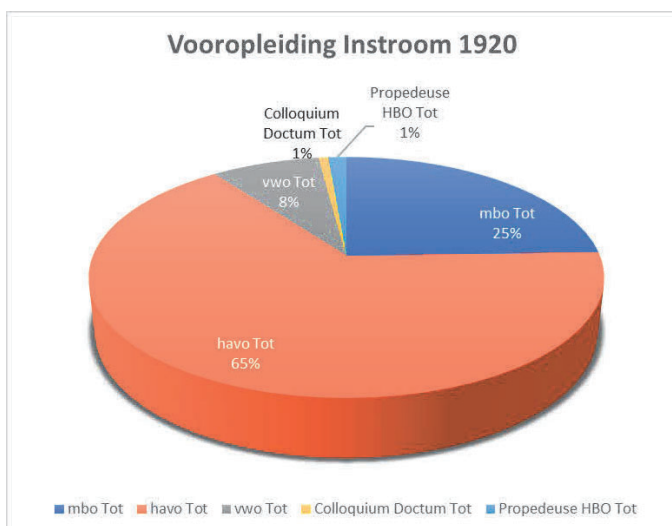
³ De instroom voltijd cohort 2019-2020 betreft de studenten, die op peildatum 1 oktober 2019 stonden ingeschreven voor het eerste jaar van de voltijd of driejarige voltijd en zich dus niet eerder dan 30 september 2019 hebben uitgeschreven.



Grafiek 3: Percentage man-vrouw Instroom cohort 2018-2019 vs. 2019-2020 (zowel 3- als 4-jarige voltijd)

Voltijd vooropleiding instroom

Van de voltijdstudenten vierjarig en driejarig traject heeft 10 % een vooropleiding vwo of propedeuse hbo, 65% van de studenten heeft als vooropleiding havo, een kwart mbo, zie onderstaande grafiek voor de instroom per vooropleiding. De verdeling per vooropleiding van de studenten die in de voltijd zijn gestart is vergelijkbaar met voorgaande jaren.



Grafiek 2: Vooropleiding instroom (zowel 3- als 4-jarige voltijd), P HBO= Propedeuse HBO

Uitval voltijd 2019-2020

Van de 147 studenten die zijn gestart in 2019-2020 hebben 13 studenten zich in de eerste helft van het studiejaar uitgeschreven, dit is 9% van het totaal, minder dan vorig jaar toen 15% zich in de eerste helft van het studiejaar had uitgeschreven.

Aan het staken van de studie in de eerste helft van het studiejaar liggen vaak meerdere redenen ten grondslag.

- Verkeerde studiekeuze te hebben gemaakt of dat het vak leraar niet bij hen past, wordt door 4 studenten genoemd als een van de redenen.
- Bij nog eens 4 studenten speelden persoonlijke omstandigheden een rol.
- Studie te moeilijk of Wiscat niet gehaald noemden 2 studenten
- Eén student geeft het tegenvallen van de stage als reden.
- Van 2 studenten is niet bekend waarom zij zijn gestopt.

Aan het begin van het tweede semester kwam Covid-19, met eerst een lockdown tot begin juni.

Landelijk werd besloten dat de Bindende Studieadviezen (bsa) voor dit cohort werden uitgesteld naar hun tweede jaar.

TMH besloot dat studenten door de sluiting van de basisscholen tijdens de lockdown weinig mogelijkheden hadden gehad om stage te lopen en de beoordeling van de tweede semesterstage werd opgeschort: in de eerste stage van het tweede jaar hebben we alle tweedejaars studenten beoordeeld in de stage: als studenten voldoende niveau toonden voor het eerste semester van het tweede jaar, werden alsnog de studiepunten van de tweede stage van het eerste jaar toegekend. Dit betekende wel dat niemand *binnen* het eerste jaar zijn propedeuse kon behalen.

Gedurende het tweede semester zijn nog 7 studenten gestopt. De uitval van eerstejaars 2019-2020 kwam daarmee in totaal op 14 %, wat zeer laag is in vergelijking met andere jaren.

De studenten die gebleven zijn hebben wel veel minder studiepunten gehaald dan andere jaren, deels te verklaren vanuit de studiepunten voor de stage (7 EC) die (nog) niet waren toegekend.

De bsa-eis uit de OER was dat studenten 50 EC moesten behalen in het eerste jaar. Deze eis werd opgeschort door de landelijke richtlijn. Van de 127 studenten die beginnen aan hun tweede jaar, hebben 65 studenten minder dan 50 studiepunten behaald. Een aantal van hen zijn, in overleg met hun pro-begeleider, opnieuw gestart in het eerste jaar.

Verder is 1 mannelijke havigist is in mei overgestapt van 4-jarige voltijd naar 3-jarige voltijd.

Beleid m.b.t. ongewenste uitval propedeusefase voltijd

In de propedeusefase voltijd zijn er dit studiejaar een aantal thema's geformuleerd die erop gericht zijn studenten gemotiveerd en betrokken te houden. Er wordt onder andere ingezet op

- een studeerbaar en uitdagend onderwijsprogramma
- studiedruk wordt in kaart gebracht
- in elke pro-groep worden twee studentcoaches (hogerejaars) ingezet, die ondersteunen in 'leren leren', het plannen en het wegwijs maken in het studeren in het hbo.
- onderzoek naar trajecten op maat en matching student- mentor bij het leren in praktijk
- herontwerp van het propedeusefase-assessment, in beeld brengen van de persoonlijke motivatie, de mentale concepten en de handelingsmogelijkheden in beeld krijgen. De focus ligt op de kwaliteit van de reflectie
- studentbesprekingen met het pro-team
- professionaliseringstraject pedagogische gespreksvoering
- maandelijkse bijeenkomsten voor mannelijke studenten met Meer Meester (deze konden tijdens de lockdown geen doorgang vinden)
- studenten actief wijzen op Mirro, online module rond psychische thema's (zie Kwaliteitsafspraken)

11.2 Instroom, doorstroom, uitval verkorte deeltijd/zij-instroom

In studiejaar 2019-2020 zijn 135 studenten gestart in de tweejarige deeltijdopleiding en zij-instroom, waarvan 77 studenten in september⁴ zijn gestart en nog eens 58 in februari⁵.

September-instroom

Van de 77 studenten/zij-instromers jaarverslag MR die in september zijn ingestroomd volgt het merendeel de dagopleiding, namelijk 83% (n=64). Hiervan volgen 27 studenten het traject van ECHT onderwijs naast 30 reguliere verkorte deeltijdstudenten en 20 zij-instromers. Ter vergelijking: in studiejaar 2018-2019 zijn 69 studenten in september gestart (24 in de avond- en 45 in de dagopleiding).

⁴ De instroom deeltijd wordt in dit document gedefinieerd door de studenten, die in klas PT1A en PT1D zaten op peildatum 1 oktober 2019 stonden ingeschreven.

⁵ De februari-instroom deeltijd gedefinieerd door de studenten, die in klas PT1 F op peildatum 1 maart 2019 stonden ingeschreven voor het eerste jaar van de deeltijd met begindatum 1 februari 2020.

Februari-instroom

Van de 66 studenten die in februari zijn ingestroomd volgen 54 (82%) de dagopleiding en 12 de avondopleiding. Eén studente met de VWO-vooropleiding is via de examencommissie toegelaten tot de deeltijdopleiding.

Vooropleiding instroom deeltijd/zij-instroom

Het aandeel deeltijdstudenten/zij-instromers met een WO vooropleiding is toegenomen maar de meeste studenten die in september zijn gestart hebben een bachelor HBO als vooropleiding. Voorgaand studiejaar (2018-2019) had nog 80% als vooropleiding HBO en 19% WO.

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

- 58% HBO, n=45 (1819: 80%)
- 39% WO, n=30 (1819: 19%)
- 1% Buitenlandse vooropleiding, n=1 (1819: 0%)
- 1% VWO en toelatingsassessment, n=1 (1819: 1%)

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

- 67% HBO (n=44)
- 32% WO (n=21)
- 1% VWO (n=1)

Geslacht instroom deeltijd/zij-instroom

Het percentage mannen dat de deeltijd/zij-instroom doet is altijd hoger dan in de voltijd. Er zijn 25 mannen gestart aan de deeltijdopleiding (32%) en 52 vrouwen. Van de februari-instromers is 18% man (n=12)

Uitval deeltijd/zij-instroom 2019-2020

Van de 77 studenten die zijn gestart in september 2019-2020 zijn 9 studenten in hun eerste jaar gestopt (12%).

Van de 66 studenten die in februari aan de deeltijd zijn gestart, hebben zich 10 uitgeschreven voor einde van het studiejaar. Een aantal heeft zich uitgeschreven, omdat vlak na hun start Covid-19 uitbrak en ze daardoor ook geen stage konden lopen. Zij zijn in 2020-2021 opnieuw gestart.

De uitval in de verkorte deeltijd/ zij-instroom is altijd beperkter dan in de voltijd. Studenten maken een zeer bewuste studiekeuze later in hun levensloop. Voor zij-instromers en studenten van ECHT onderwijs geldt daarbij dat zij een tripartiete overeenkomst aangaan met de opleiding en het schoolbestuur waar zij werkzaam zijn. Uitval is in vrijwel alle gevallen gerelateerd aan persoonlijke omstandigheden en belasting studie/werk/privé.

11.3 Groei instroom 2020-2021

In september 2020 was er sprake van een zeer grote groei van de instroom van eerstejaars studenten voltijd. (54,4 %, landelijk 31,7 %), deels gerelateerd aan Covid-19 doordat eerstejaars in de voltijd de landelijke toelatingstoetsen niet konden maken en voorwaardelijk toelaatbaar waren en doordat het vak van leraar weer een aantrekkelijk perspectief werd, maar ook door een succesvolle nieuwe marketingstrategie. Daar bovenop kwam de nieuw gestarte vierjarige deeltijd opleiding die meteen 75 eerstejaars studenten trok. Ook was de instroom in de verkorte tweejarige deeltijd niet minder dan eerdere jaren, alhoewel daar ook in februari 2020 nog 50 studenten en 5 zij-instromers waren gestart.

De groei van de instroom van eerstejaars in 2020-2021 kwam daarmee in totaal op 100% t.o.v. 2019-2020 en de groei van het totale studentaantal op >20%.⁶ Dit stelde ons voor grote uitdagingen.

11.4 Instroom, doorstroom, uitval voltijd 2020-2021

Voltijd Instroom 2020-2021

In de voltijdopleiding⁷ zijn dit studiejaar 227 studenten gestart, hiervan hebben 215 studenten zich ingeschreven voor de vierjarige voltijdopleiding en 12 voor het driejarig traject.

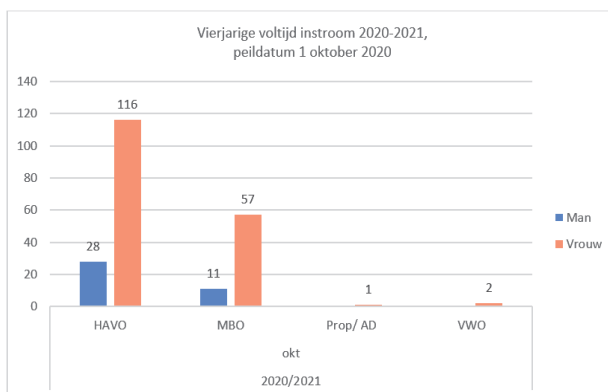
Dit is een toename van 54,4% ten opzichte van voorgaand studiejaar toen 147 studenten zijn gestart aan een voltijdopleiding (NB in 2018-2019 startten 144 eerstejaars in de voltijd).

Vooral de instroom van studenten in het vierjarig voltijdtraject is met 81 studenten meer dan in 2019-2020 (n=134) fors gestegen.

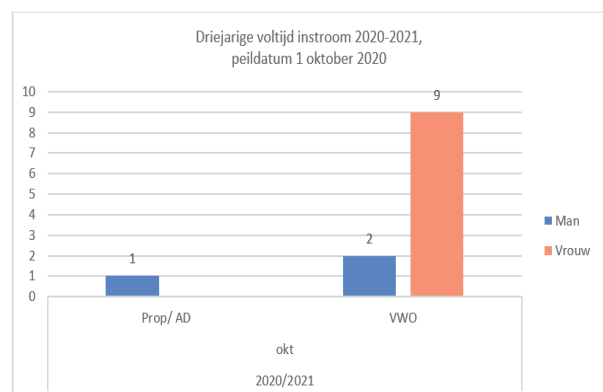
Het aantal studenten dat in het driejarig traject is gestart is met 12 studenten nagenoeg gelijk gebleven (1920: n=13)

Voltijd vooropleiding instroom

Het merendeel van alle voltijdstudenten (63%) heeft een havo-vooropleiding, 30% mbo en 7% Propedeuse/Ad of vwo. Opvallend is dat het percentage studenten met een mbo-vooropleiding iets hoger ligt dan in 2019-2020 (havo:65%, mbo:25% en prop/colloquium doctum/vwo: 10%).



Grafiek 1: vooropleiding instroom 3-jarig traject



Grafiek 2: vooropleiding instroom 3-jarig traject

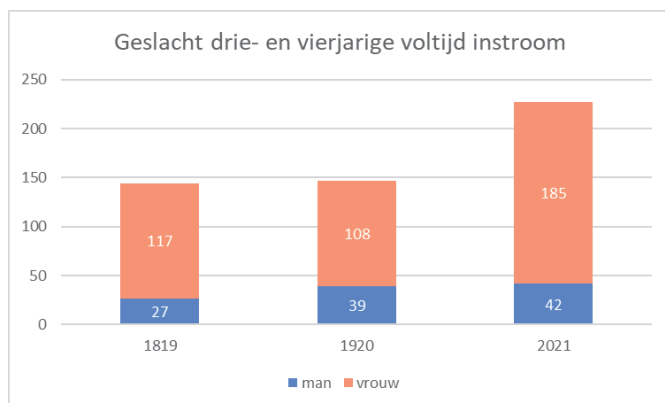
Voltijd geslacht instroom

Het percentage vrouwen is in de voltijd opleiding met 71% toegenomen, van 108 vrouwen in 2019-2020 naar 185 vrouwen dit studiejaar. Het aantal mannen is van 39 mannen in 2019-2020 naar 42 mannen dit studiejaar, weinig toegenomen (+7,7%) zie ook grafiek 3.

Van de dit studiejaar ingestroomde voltijd studenten is 81% vrouw.

Bij de driejarige voltijd opleiding zijn 3 mannen gestart en 9 vrouwen (1920: 2 van de 13 man)

⁷ De instroom voltijd cohort 2020-2021 betreft de studenten, die op peidatum 1 oktober 2020 stonden ingeschreven voor het eerste jaar van de voltijd of driejarige voltijd en zich dus niet eerder dan 30 september 2020 hebben uitgeschreven.



Grafiek 3: Verhouding man-vrouw drie- en vierjarige voltijd instroom

Landelijk is de toename van instroom nagenoeg gelijk verdeeld over vrouwen (+33%) en mannen (+35,2%). In tegenstelling tot die landelijke trend is de toename bij Thomas More Hogeschool niet gelijk verdeeld over vrouwen en mannen. Hoewel de totale groei van de instroom op TMH ook significant groter was dan bij andere hogescholen, lijkt het er dus op dat andere hogescholen dit jaar succesvoller waren dan TMH om mannen te interesseren voor het beroep in het primair onderwijs.

Voorlopige uitval voltijd

De groei van de instroom in de voltijd wordt gedeeltelijk verklaard door het feit dat studenten per 1 september 2020 voorwaardelijk zijn toegelaten, omdat ze door Covid-19 onvoldoende gelegenheid hadden gehad om de Landelijke Toelatingstoetsen voor de pabo te behalen. Aan die voorwaardelijke toelating was verbonden dat studenten vóór 1 januari 2021 alsnog de toelatingstoetsen moesten behalen. Omdat de toelatingstoetsen wel degelijk een selectieve werking hebben als ze vóór de poort moeten worden behaald, hielden we rekening met een grotere uitval per 1 januari.

In de eerste helft van het studiejaar (tussen 1 oktober 2020 en 31 januari 2021) hebben 33 eerstejaars voltijdstudenten (14%) zich uitgeschreven. Ter vergelijking: in 2019-2020 had 9% (13 van 147) zich in de eerste helft van het studiejaar uitgeschreven, in 2018-2019 was per 31 januari sprake van 15% uitval.

De uitval per 31 januari 2021 betrof 5 van de 42 mannen (12%) en 28 van de 185 vrouwen (15%). Vooralsnog lijkt de uitval dus mee te vallen.

Aan het staken van de studie in de eerste helft van het studiejaar liggen vaak meerdere redenen ten grondslag. De pro-begeleiders proberen zoveel mogelijk in exitgesprekken met de studenten te achterhalen wat de reden is van staken van de studie.

De volgende redenen zijn tijdens deze exitgesprekken genoemd:

- Studenten zijn voorwaardelijk toegelaten, maar hebben de toelatingstoetsen niet behaald voor 1 januari 2021;
- Persoonlijke omstandigheden/ kosten te hoog/ keuze om te gaan werken;
- Studie te moeilijk/ andere verwachtingen bij het beroep;
- Te veel online en informatievoorziening op TMH is niet helder.

Mogelijke verklaringen voor een hogere uitval dan andere jaren zijn dat studenten de toelatingstoetsen niet hebben gehaald of gedemotiveerd zijn geraakt door het toch vele online onderwijs en de onvoorspelbaarheid van het programma door tussentijdse aanpassingen aan bijgestelde Corona-maatregelen. Anderzijds is de uitval vooralsnog toch beperkt gebleven omdat studenten ervaren dat 'we allemaal in hetzelfde scheepje zitten' en er weinig alternatieven zijn als je stopt met studeren, juist in deze tijd. Bovendien ervaren studenten juist ook in deze tijd hoe betekenisvol het beroep van leraar kan zijn en hoe welkom ze waren tijdens de stages die het grootste deel van het jaar wél doorgang konden vinden omdat de basisscholen vrijwel steeds

openbleven na 1 september, behalve de weken in januari 2021 die samenvielen met een toetsperiode.

11.5 Instroom, doorstroom, uitval deeltijd/zij-instroom 2020-2021

Instroom Deeltijd/ zij-instroom

In totaal zijn 124 studenten in september⁸ gestart aan een deeltijdopleiding, dat is 61% meer dan voorgaand studiejaar toen 77 studenten zijn gestart aan een deeltijdopleiding. Deze stijging komt geheel doordat de vierjarige deeltijd van start is gegaan. Meer dan de helft van de nieuwe deeltijdstudenten (n=69) heeft zich ingeschreven voor de vierjarige opleiding, 35% voor de verkorte opleiding (n=43) en 10% is zij-instromer (n=12).

De dagopleiding blijft net als voorgaande jaren, het populairste bij de deeltijdstudenten. Maar liefst 80% van alle deeltijders volgt een dagopleiding. Bij de vierjarige deeltijd is dit 75% (n=52) en bij de verkorte deeltijd is dit 86% (n=37).

Ter vergelijking: in 2019-2020, toen er nog geen vierjarige deeltijd was, volgde 83% van de verkorte deeltijd studenten de studie overdag; in 2018-2019 was dat 65%.

Deeltijd/zij-instroom vooropleiding

De verdeling per vooropleiding van de studenten die in september in de verkorte tweejarige deeltijd/ zij-instroom zijn gestart is als volgt:

- 65% HBO (1920: 58% HBO; 1819: 80%)
- 30% WO (1920: 39% WO; 1819: 19%)
- 5% Buitenlandse vooropleiding (1920: 1% Buitenlandse vooropleiding)

De nieuwe (vierjarige) deeltijdopleiding heeft een zeer gevarieerde instroom maar met name veel mbo-studenten getrokken. De verdeling per vooropleiding van de studenten die in september in de vierjarige deeltijd zijn gestart is als volgt:

- 68% mbo
- 15% Propedeuse/AD
- 12% havo
- 3% vwo
- 1% buitenlandse vooropleiding
- 1% 21+ toets

Geslacht instroom deeltijd/zij-instroom

Ruim 17 % van de studenten die aan de vierjarige deeltijdopleiding zijn begonnen is man. Dit percentage is te vergelijken met de instroom in de vierjarige voltijdopleiding.

In 2019-2020, toen er nog geen vierjarige deeltijd was, zijn 25 mannen (32%) en 52 vrouwen gestart aan de verkorte deeltijd (ter vergelijking: in 2018-2019 zijn 16 mannen (23%) gestart aan de verkorte deeltijdopleiding).

Instroom deeltijd/zij-instroom februari

Per 1 februari 2021 zijn 50 nieuwe deeltijders/ zij-instromers van start gegaan (2020: 66). Rondom de inschrijving was er nog veel onduidelijkheid over de perspectieven om de komende maanden stage te kunnen lopen/ te werken in de scholen omdat een strenge lockdown van kracht

⁸ De instroom deeltijd wordt in dit document gedefinieerd door de studenten, die op peildatum 1 oktober 2019 stonden ingeschreven voor een deeltijdopleiding. De zij-instromers zijn hierbij niet meegerekend, maar zij nemen wel deel aan hetzelfde programma-aanbod.

was, in januari 2021 ook voor de basisscholen. Veel aspirant-studenten gaven daardoor aan te twifelen over starten per 1 februari 2021 of wachten tot 1 september.

Voorlopige uitval vierjarige deeltijd 2020-2021

Ook voor de vierjarige deeltijd geldt dat studenten per 1 september 2020 voorwaardelijk zijn toegelaten, omdat ze door Covid-19 onvoldoende gelegenheid hadden gehad om de Landelijke Toelatingstoetsen voor de pabo te behalen. Aan die voorwaardelijke toelating was verbonden dat studenten vóór 1 januari 2021 alsnog de toelatingstoetsen moesten behalen. Omdat de toelatingstoetsen wel degelijk een selectieve werking hebben als ze vóór de poort moeten worden behaald, hielden we rekening met een wellicht grote uitval per 1 januari, mede omdat de doelgroep van de vierjarige deeltijd nieuw is voor TMH

In de eerste helft van het studiejaar (tussen 1 oktober 2020 en 31 januari 2021) hebben 15 eerstejaars vierjarige deeltijdstudenten (19%) zich uitgeschreven, een iets hoger percentage dan in de voltijd, maar voorsnog niet opvallend veel.

11.6 Studierendement

Van de voltijdstudenten die in 2014 zijn gestart heeft 59,5% binnen 5 jaar het eindexamen behaald. Landelijk gezien is dat een goed resultaat. De cijfers van instroomcohort 2015 zijn nog niet bekend.

studiesucces na 5 jaar per hogeschool

	2010	2011	2012	2013	2014
hz university of applied sciences	58,1%	56,3%	54,4%	55,0%	67,0%
pedagogische hs. de kempel	59,7%	54,6%	58,9%	60,2%	66,8%
driestar educatief	66,8%	68,9%	66,7%	72,9%	64,7%
chr. hs. ede	62,7%	67,1%	58,4%	66,9%	63,4%
iselinge hs.	48,1%	55,0%	60,0%	48,4%	62,9%
marnix academie	57,8%	58,0%	54,0%	57,1%	60,4%
thomas more hs.	57,4%	60,0%	60,9%	52,9%	59,5%
hs. ipabo amsterdam alkmaar	60,4%	57,7%	53,4%	56,1%	58,5%
hs. viaa	62,8%	62,1%	57,5%	58,8%	57,5%
hs. van arnhem en nijmegen	50,7%	58,2%	57,0%	51,3%	57,3%
hs. leiden	52,9%	54,3%	58,6%	59,7%	56,2%
hs. utrecht	52,2%	50,6%	46,6%	57,1%	55,0%
fontys hs.	55,7%	53,0%	52,0%	50,5%	54,3%
hanzehogeschool groningen	44,5%	50,8%	42,0%	50,5%	53,3%
kath. pabo zwolle	60,3%	55,3%	56,5%	62,3%	52,6%
hs. rotterdam	55,1%	48,1%	48,1%	49,5%	50,0%
avans hs.	55,3%	55,1%	58,7%	64,4%	49,7%
saxion hs.	46,4%	46,7%	58,4%	52,0%	47,0%
hs. inholland	53,0%	48,5%	49,2%	38,9%	44,9%
hs. van amsterdam	41,8%	37,0%	44,4%	44,5%	44,1%
nhl stenden hs.	50,3%	43,1%	44,9%	40,7%	42,0%
chr. hs. windesheim	40,7%	41,8%	36,6%	35,5%	37,2%
de haagse hs.	46,8%	46,0%	41,0%	31,7%	34,3%
zuyd hs.	52,7%	59,6%	49,1%	53,7%	25,0%
landelijk	53,2%	52,5%	52,4%	51,8%	52,6%

Bron: kennisbank VH Opleiding B opleiding tot leraar basisonderwijs, Bachelor Voltijd

¹ *Diplomarendement is het percentage studenten dat een diploma heeft gehaald binnen de nominale studietijd plus één jaar. Het rendement van bekostigde bacheloropleidingen wordt berekend over de zogenaamde herinschrijvers. Dit is de groep van studenten die na één jaar studie opnieuw staan ingeschreven aan dezelfde opleiding. De studenten die in hun eerste jaar uitvallen worden op deze manier buiten de berekening gelaten.*

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.

12.1 Speerpunten samenstelling medewerkersbestand

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

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). 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 waarbij docenten naast taken in het primaire proces ook overige opleidingstaken vervullen op het gebied van onderwijsontwikkeling, coördinatie, projectleiderschap en commissies.

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.

12.2 Kenmerken onderwijspersoneel (cijfers september 2020, bron tabellen: Youforce)

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

- Het Onderwijspersoneel bestaat uit 27 mannen (41 %) en 39 vrouwen (59%). Het meeste onderwijspersoneel heeft een deeltijdaanstelling, 11 medewerkers hebben een fulltime aanstelling. De mannen hebben gemiddeld een aanstellingsomvang van 0,75 fte. De vrouwen hebben gemiddeld een aanstellingsomvang van 0,71 fte.
Het aantal kleine aanstellingen (0,2-0,4 fte) is beperkt en betreft nieuwe 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 is 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	66	0	1	3	12	9	10	7	10	6	6	2
Bezetting (fte)	48,1500		0,8000	2,1000	8,5500	6,0000	6,7000	4,4000	7,6000	5,4000	4,6000	2,0000

- De meerderheid van de docenten (37) heeft een aanstelling als Docent C (schaal 11), het aantal docenten met een aanstelling als docent D (schaal 12) is toegenomen tot 27. Het gaat hierbij om een optelsom van docenten die in een panelbeoordeling hun functioneren als docent D hebben verzilverd, een aantal oudere docenten die eerder in hun loopbaan zijn doorgegroeid naar schaal 12 en docenten die voorheen werkzaam waren in het VO waar ze in schaal 12 waren ingedeeld. Drie D-docenten krijgen een toelage op schaal 12, waardoor ze feitelijk worden uitbetaald in schaal 13.

Personeelssterkte per salarisschaal Onderwijs				
Schaal		Totaal	Fulltime	Parttime
Geen (stage vergoeding)	Aantal Personen	1	0	1
	Bezetting (fte)	0,0001		
0011	Aantal Personen	37	2	35
	Bezetting (fte)	25,5500		
0012	Aantal Personen	27	9	18
	Bezetting (fte)	21,8000		

Bron: Youforce

- 76% van de opleidingsdocenten heeft een (universitaire/hbo) master-opleiding, 2 opleidingsdocenten ronden hun masteropleiding in 2021 af waarmee het percentage masteropleide docenten op 79% komt.
- Naast de drie lectoren zijn 3 docenten gepromoveerd, 1 docent doet een promotietraject in het kader van lectoraatsonderzoek (PhD=9% van aantal opleidingsdocenten + lectoren).
- 64 %van de opleidingsdocenten heeft ervaring in het primair onderwijs en daarnaast zijn 10 praktijkbegeleiders gedetacheerd uit het basisonderwijs, waarmee het totaal aantal opleiders met ervaring in het po komt op 70%
- 90% is betrokken bij ontwikkelprojecten/ implementatie vernieuwingen in het programma.
- 6 docenten participeren in de onderzoeksgroepen 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 van de Thomas More Academie voor in totaal 2,6 fte.

Hoge student-docentratio

De student-docentratio was in 2020: 1: 23 en daarmee aanzienlijk hoger dan in 2019 (studentratio 1:21). Dit ondanks de start van 10 nieuw opleidingsdocenten per 1 september 2020. Oorzaak is de enorme groei van studentaantallen door de grote instroom in de propedeuse voltijd, de start van de vierjarige deeltijd en de continue instroom per februari en september voor verkorte deeltijd/zij-instroom.

Voor het overige corresponderen bovenstaande cijfers met de speerpunten voor de samenstelling van het medewerkersbestand. Aandachtspunten zijn de toename van docenten met schaal 12 doordat ze eerder werkzaam waren in het VO.

12.3 Kenmerken Serviceorganisatie (cijfers september 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 17 vrouwen en 4 mannen.
- De leeftijdsopbouw is evenwichtig voor het hele team, maar 2 van de vijf facilitaire medewerkers zijn >55 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	21	0	1	1	3	7	3	4	0	1	1	
Bezetting (fte)	16,5099		0,8500	0,8000	2,5000	6,1474	2,2500	2,3625		0,6000	1,0000	

- De 5 facilitaire medewerkers hebben een aanstelling in schaal 4-6, de 16 medewerkers onderwijsondersteuning hebben een aanstelling in schaal 7-11.
- Zes medewerkers SO hebben een fulltime aanstelling, de meerderheid heeft een grotere deeltijdaanstelling. Zes medewerkers hebben een tijdelijke aanstelling.

Type arbeidscontracten op en obp

De medewerkers onderwijzend personeel D3 die op projecten met een tijdelijke financiering (voor de looptijd van 3 jaar) (D3) werkzaam zijn, zijn per 1 januari 2021 in dienst getreden bij de TMH.

Voor 2 medewerkers Onderwijspersoneel gold in 2020 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.

		Personen			fte		
	Arbeidsovereenkomsten	OP	OBP	Totaal	OP	OBP	Totaal
2020	Contract voor onbepaalde tijd (D2)	57	17	74	42,5	12,79	55,29
	Contract voor bepaalde tijd (D3+D4)						
	• Contract voor bepaalde tijd met uitzicht op onbepaalde tijd (D3)	1	2	3	0,6	1,6	2,2
	• Contract voor bepaalde tijd (D4)	8	2	10	4,10	1,6	5,7
	Totaal 2020 (D2 + D3 + D4)	66	21	87	47,2	15,99	63,19

Bron: Youforce

Tijdelijke uitbreidingen van contracten (D6) betreffen in de meeste gevallen in relatie tot ziektevervanging/ vervanging zwangerschapsverlof en het (tijdelijk) maken van overuren. In 2020 was dit voor een aantal onderwijslogistieke medewerkers ook noodzakelijk om werk voortvloeiend uit de grote groei van studenten en de gevolgen van Coronamaatregelen voor de toetsorganisatie op te vangen.

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.

Actief beleid diversiteit medewerkers

In 2020 is actief beleid gevoerd om de diversiteit van het team te versterken op het gebied van etnische diversiteit. Doordat er veel nieuwe medewerkers moesten worden aangenomen was daartoe ook de mogelijkheid.

12.4 Ziekte / verzuim

In totaal lag het verzuimpercentage in 2020 voor Onderwijspersoneel en Service Organisatie samen op 5,94 %, hoger dan gebruikelijk bij Thomas More Hogeschool. Bij het Onderwijspersoneel was het ziekteverzuim 5,16 %. Drie opleidingsdocenten waren langere tijd afwezig door Covid-19 en een daarop volgend reïntegratietraject.

Het verzuimpercentage bij de medewerkers van de Service Organisatie komt uit op gemiddeld 9,25 %. Het ziekteverzuim bij de Service Organisatie wordt voor het grootste deel verklaard door langdurig verzuim als gevolg van niet-werkgerelateerde klachten. Door middel van verzuimgesprekken wordt getracht het kortdurend verzuim terug te dringen.

12.5 Gesprekscyclus

Gesprekscyclus opleidingsdocenten

TMH hanteert een Gesprekscyclus voor opleidingsdocenten waarbij uitgangspunten zijn:

- 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 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 vooralsnog in alle gevallen gedaan door de directie. Ook met nieuwe medewerkers voert de directie in het eerste jaar van aanstelling minimaal twee gesprekken.

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.

TMH-functiehandboek

Het functiehandboek is gecomprimeerd naar de functies die relevant zijn binnen een monosectorale hogeschool. In 2020 is een start gemaakt met de voorbereidingen voor het herijken van het functiehuis. Voor de service organisatie is gestart met het herschrijven van de functieprofielen. Komende periode zal verdere afstemming en een zorgvuldige implementatie plaatsvinden.

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 jaarteams.

Middels een gedetailleerd Plan van inzet stelt de directie samen met de teamleiders 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

De TMH-regeling Duurzame Inzetbaarheid is verwerkt in de Plannen van Inzet van de opleidingsdocenten.

Met individuele medewerkers worden afspraken gemaakt over de inzet van de betreffende uren, conform het vastgestelde Reglement Duurzame Inzetbaarheid. De medewerker bespreekt in het jaargesprek met zijn leidinggevende hoe de DI-uren worden ingezet en in hoeverre dit bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van de medewerker.

Voor de medewerkers van de service organisatie worden de DI-uren toegevoegd aan het verlof met de mogelijkheid deze uren jaarlijks te sparen tot een maximum van 200 uur (naar rato van het dienstverband). In de nieuwe cao per 2020 blijft het recht op de DI-uren bestaan, maar vervalt per 1 september 2020 de mogelijkheid om de uren te sparen. De reeds gespaarde uren dienen in een periode van 3 jaar te worden benut. Deze aanpassing in de cao was aanleiding om het reglement Duurzame Inzetbaarheid, in afstemming met de mr, te actualiseren. Als er al afspraken zijn gemaakt over het sparen van DI-uren in 2020 moeten deze uren dus alsnog binnen 3 jaar worden ingezet.

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 2020 is besloten de inzet van gelden te continueren met als belangrijkste punten: collectieve IPAP-verzekering en regeling betaald ouderschapsverlof. In afwachting van nadere aanwijzingen van de belastingdienst is de nieuwe regeling reiskostenvergoeding/ thuiswerkvergoeding uitgesteld tot maart 2021

Medewerkers Tevredenheid Onderzoek en aanpak werkdruk

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 is, middenin de periode van de eerste lockdown, een MTO afgenomen.

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 in 2020 opnieuw dat werkdruk een belangrijk verbeterpunt is. 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 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.

Afgelopen jaar is, op basis van documentenanalyse, gesprekken, een online focusgroep en de uitkomsten van het MTO, een analyse gemaakt. Op basis van deze analyse is een strategische sessie

georganiseerd met alle leidinggevende en de mr. De uitkomsten van deze sessie zijn uitgewerkt in een actieplan.

Leerlandschap professionalisering opleiders

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 2019-2020 en 2020-2021 waren dat de bekwaamheden TOETS-BEKWAAM en ICT-BEKWAAM. Op de ICT-bekwaamheden van opleiders werd vanaf de eerste Corona-lockdown een groot beroep gedaan. We organiseerden werkplaatsen onder leiding van experts op het gebied van werken met Teams, Iris Connect en het nieuwe Student Informatiesysteem Osiris. Daarnaast werd teambreed geïnvesteerd in 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. Door Corona heeft dit traject wel vertraging opgelopen omdat de allereerste prioriteit was om opleiders toe te rusten voor blended onderwijs.

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 groei en/of inhoudelijke verdieping van het takenpakket te bevorderen.
- Lesbezoeken door directie bij onderwijsactiviteiten, praktijkbezoek in een opleidingsschool 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.

Service organisatie medewerkers denken mee in uitdenken van processen

Begin november 2020 is binnen de service organisatie (digitaal) gebrainstormd hoe de samenwerking kan verbeteren, doelgerichter gewerkt kan worden en het team meer lerend kan zijn. Tijdens een tweede sessie is een prioritering aangebracht in alle ideeën. Komende tijd worden onze processen en systemen in beeld brengen en geoptimaliseerd. Ook werken we aan het slim delen van informatie en onderlinge communicatie. Dat doen we natuurlijk niet alleen binnen de service organisatie maar juist ook op het snijvlak van onderwijs en onderwijslogistiek

Onboarden nieuwe medewerkers

Mede als gevolg van de groei van de organisatie hebben we het afgelopen jaar veel nieuwe medewerkers welkom mogen heten. Voor deze medewerkers is een inwerkprogramma opgesteld. Het inwerkprogramma bestond uit een aantal clinics waarin we in gesprek gingen over onze organisatie, onze visie en onze cultuur. Daarnaast waren een aantal clinics gericht op praktische zaken. Naast de clinics waren er intervisiebijeenkomsten en sloot het inwerkprogramma aan bij de reguliere teamdagen waarin we met ons hele team werken aan onze professionalisering.

BHV

In 2020 hebben verschillende collega's de opleiding BHV gevolgd en is een nieuwe hoofd BHV aangesteld

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 2020 heeft geen uitkering naar aanleiding van beëindiging van een dienstverband plaatsgevonden.

13. Financiën

13.1 Belangrijkste ontwikkelingen en financieel beleid

Het jaar 2020 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 2020 waren daarnaast de uitvoering en monitoring van de kwaliteitsafspraken en de effecten van COVID-19 de belangrijkste financiële aandachtsgebieden. In dit hoofdstuk worden deze onderwerpen 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 meerjarenbegroting

Op basis van de meest recente inschattingen ten aanzien van de studentenaantallen, loonontwikkelingen etc. is de begroting 2020 opgesteld. De begroting sloot met een positief resultaat van € 86.769.

Met de in dit jaarverslag opgenomen toelichting worden de belangrijkste afwijkingen tussen de oorspronkelijke begroting en de uiteindelijke realisatie voor 2020 inzichtelijk gepresenteerd. In december 2020 is de begroting 2021 en het daarin opgenomen meerjarig financieel perspectief (meerjarenbegroting) goedgekeurd door de Raad van Toezicht. Deze begroting sluit met een exploitatietekort van € 315.519. Ten opzichte van de begroting 2020 slaat het exploitatiesaldo om in een tekort als gevolg van de explosieve groei van het studentenaantal. Ten opzichte van collegejaar 2019/2020 is de instroom in collegejaar 2020/2021 met 92% toegenomen. De formatie is hierop aangepast, terwijl een belangrijk deel van de bij deze stijging horende inkomsten (Rijksbijdrage op basis van t-2 systematiek) pas vanaf 2022 binnen komen. Vanaf 2022 ontstaan ruime financiële mogelijkheden en de continuïteit van de hogeschool is bij een tekort van ruim € 315.000 in 2021 niet in het geding. De financiële kengetallen, waaronder de liquiditeit, blijven gezond.

Analyse van het in de begroting opgenomen beleid

In 2019 is het strategisch plan voor de periode 2019-2024 vastgesteld. In de begroting voor 2021 is 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 ([hoofdstuk 5](#)) 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 onderzwaar te laten zijn aan omzetbelasting, 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 programmamanager Kwaliteitsafspraken 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. Voor de periode 2018-2020 (en 2020 afzonderlijk) zijn de activiteiten en bestedingen ten opzichte van het goedgekeurde plan als volgt:

Project	Bestedingswijze	2020 begroot	2020 besteed	t/m 2020 begroot	t/m 2020 besteed
3.1 Optimaal en voorspelbaar rooster	projectleider tegen € 100 per uur	4.000	4.000	8.000	8.000
3.1 Optimaal en voorspelbaar rooster	teamleden tegen € 80 per uur	14.400	14.400	28.800	28.800
3.1 Optimaal en voorspelbaar rooster	inhuur externe expertise	-	24.031	12.500	41.370
3.2 Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling	projectleider tegen € 100 per uur	8.000	8.000	10.667	10.667
3.3 Online psychische ondersteuning voor studenten	medewerker tegen € 80 per uur	3.200	3.200	4.800	4.800
3.3 Online psychische ondersteuning voor studenten	applicatie Mirro	3.630	1.513	7.260	5.143
5.1 Studie/werkplekken	afschrijvingslasten	67.500	66.174	67.500	66.174
5.1 Studie/werkplekken	klimaatbeheersing	-	-	153.000	153.000
5.1 Studie/werkplekken	bouwvoorbereiding (niet geactiveerd)	-	-	72.503	72.372
5.2 Innovatielab	projectleider tegen € 100 per uur	16.000	16.000	48.000	48.000
5.2 Innovatielab	teamleden tegen € 80 per uur	4.267	4.267	4.267	4.267
5.2 Innovatielab	inrichting	7.570	9.413	7.570	9.413
5.3 Digitale leeromgeving	projectleider tegen € 100 per uur	4.000	4.000	8.000	8.000
5.3 Digitale leeromgeving	teamleden tegen € 80 per uur	6.400	6.400	6.400	6.400
5.3 Digitale leeromgeving	inhuur expertise aanpassingen portal Inforay	32.500	-	60.000	46.101
6.1 Traject Pedagogische gesprekken	projectleider tegen € 100 per uur	12.000	12.000	12.000	12.000
6.2 Traject Onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve feedback	inhuur Diana Baas	8.000	1.742	10.667	4.275
6.2 Traject Onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve feedback	docenten tegen € 80 per uur	8.533	8.533	17.067	17.066
TOTAAL		200.000	183.672	539.000	545.847

In het goedgekeurde plan is de volgende meerjarenbegroting inzake de kwaliteitsafspraken opgenomen:

	Collegejaar	18/29	19/20	20/21	21/22	22/23	23/24	24/25
Thema	Project 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 meerjarenbegroting van TMH.

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 voor 2019 aangepast naar aanleiding van loonsverhogingen conform de cao hoger beroepsonderwijs. In 2021 worden de uurtarieven weer opnieuw bepaald.

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 2020 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.

Financiële effecten COVID-19

In aanvulling op de effecten van COVID-19 op de onderwijsactiviteiten, zoals eerder in dit jaarverslag beschreven, heeft de pandemie ook effect gehad op de inkomsten en uitgaven van Thomas More Hogeschool. Per saldo zijn deze effecten echter niet significant. De financiële effecten zijn met name terug te brengen tot:

- extra software voor stagebegeleiding op afstand;
- realisatie aparte werkplekken om veilig te kunnen werken;
- handgels en overige hygiënemaatregelen;
- stickers en aanwijzingen in het gebouw;
- restitutie van een deel van de studentbijdrage;
- ophoging van de voorziening voor mogelijk oninbare vorderingen;
- lagere lasten voor werkweken en excursies; en
- lagere energielasten door zeer beperkt gebruik van het gebouw.

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) leidinggevenden 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 2020 heeft de vennootschap een nettowinst gerealiseerd van € 261.074. Na reservering van een deel van dit resultaat voor opbouw van weerstandsvermogen in de vennootschap, wordt een deel als dividend 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).

Het percentage flexibiliteit bedraagt in de begroting 2020 17%. Dit wordt veroorzaakt door een relatief hoog aantal tijdelijke arbeidsovereenkomsten voor eerstejaars medewerkers met in principe uitzicht op een vaste aanstelling. Voor de verantwoording over 2020 is een berekening van het percentage flexibiliteit die grotendeels overeenkomt met de berekeningswijze voor dit percentage

dat is opgenomen in de begroting 2021. Voor de medewerkers in dienst is gebruik gemaakt van het personeelsbestand per 31 december 2020.

	Vast	Tijdelijk uitzicht op vast	Tijdelijk	Totaal	
Medewerkers in dienst	56,9724	12,3501	-	69,3225	Ref 1
<u>Bestaande uit:</u>					
Onderwijzend personeel	40,5000	8,2500	-	48,7500	
Onderwijsondersteunend personeel	13,2724	4,1001	-	17,3725	
Directie en management	2,8000	-	-	2,8000	
Bestuur	0,4000	-	-	0,4000	
Ingehuurde medewerkers			5,5505	5,5505	
<u>Bestaande uit:</u>					
Convenant partners			2,3400	2,3400	Ref 2
Uitzendkrachten en overige detacheringen			1,0000	1,0000	Ref 3
Gastdocenten			0,6000	0,6000	Ref 4
Contractactiviteiten			0,2000	0,2000	Ref 5
Ondersteuning ICT			0,7960	0,7960	Ref 6
Ondersteuning administratie			0,6145	0,6145	Ref 7
Leerkrachtonderzoekers			0,6000	0,6000	Ref 8
Totaal	56,9724	12,3501	5,5505	74,8730	
Percentage flexibiliteit		16%	7%		

Ref 1

Er zijn geen tijdelijke aanstellingen zonder uitzicht op een vaste aanstelling.

Ref 2

O.a. stagebegeleiding en inzet voor specifieke cursussen.

Ref 3

Surveillance tijdens tentamens.

Ref 4

Voor 0,4000 fte inzake contractactiviteiten.

Ref 5

Medewerker van Hogeschool Leiden.

Ref 6

Netwerk- en serverbeheer en servicedesk.

Ref 7

Financiële en personeels- en salarisadministratie.

Ref 8

Betreft 3 leerkrachtonderzoekers gefinancierd uit de Sia Impuls 2020 subsidie ter ondersteuning van de lectoraten.

Het percentage flexibiliteit is ten opzichte van de begroting opgelopen van 17% naar 23% (16% + 7%). Dit relatief hoge percentage wordt veroorzaakt een aantal nieuwe benoemingen (met uitzicht op vast). Streven is dit percentage in een meerjarig gemiddelde onder 20% te houden met tijdelijk (maximaal 2 jaar) een percentage dat maximaal in de range van 25 tot 30% ligt.

Formeel gaat het instemmingsrecht van de mr/oc over het percentage van 7%. Streven is dit percentage in een meerjarig gemiddelde onder 15% te houden met tijdelijk (maximaal 2 jaar) een percentage dat maximaal in de range van 15 tot 20% ligt.

13.2 Financiële analyses en wettelijk vereiste toelichtingen

In dit subhoofdstuk worden financiële gegevens en andere kengetallen van het boekjaar 2020 afgezet tegen onder andere de verwachtingen voor de komende vijf jaren. De meerjarenbegroting is taakstellend en gaat uit van de huidige (bekende) wet- en regelgeving. Het risico dat de realisatie in de toekomst zal afwijken van de meerjarenbegroting 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 meerjarenbegroting te controleren.

Ten opzichte van de in december 2020 door de Raad van Toezicht goedgekeurde meerjarenbegroting is rekening gehouden met de volgende afwijkingen:

- In 2020 is het resultaat uiteindelijk € 58.000 hoger dan de prognose waarmee in de meerjarenbegroting rekening werd gehouden. € 40.000 betreft het deelnemingsresultaat dat in 2021 als dividenduitkering wordt ontvangen.
- In 2020 is € 127.000 minder aan de verbouwing besteed. Dit wordt nu in 2021 uitgegeven.
- De mutatie van het werkkapitaal leidt in 2021 tot € 264.000 minder uitgaande kasstroom dan opgenomen in de meerjarenbegroting. Dit wordt met name veroorzaakt door nieuwe structurele subsidies die op balansdatum al ontvangen zijn, maar nog voor een groot deel te besteden zijn.

De bovengenoemde zaken zijn aangepast in de meerjarenbegroting en betreffen uitsluitend aanpassingen van de begrote balansposten en de begrote kasstroom 2021.

Op 17 februari 2021 heeft het Kabinet het *Nationaal Programma Onderwijs: steunprogramma voor herstel en perspectief* gepresenteerd. Met dit programma wordt meerjarig aandacht geschonken aan de effecten van de COVID-19 pandemie op het onderwijs en worden ook extra financiële middelen ter beschikking gesteld aan onderwijsinstellingen. Studenten betalen daarnaast komend collegejaar de helft van het collegegeld, waar de onderwijsinstellingen compensatie voor ontvangen in de Rijksbijdrage. Omdat de exacte omvang van de effecten ten tijde van het opstellen van dit jaarverslag nog niet goed zijn in te schatten, zijn deze nog niet verwerkt in de meerjarenbegroting.

Studenten en medewerkers

Kengetallen	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025
Personele bezetting in fte stand 31 december	61,5	69,3	72,3	72,3	77,3	79,3	79,3
- Bestuur/management	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2	3,2
- Onderwijzend personeel	41,7	48,8	49,8	49,8	53,8	55,8	55,8
- Ondersteunend personeel	16,6	17,4	19,4	19,4	20,4	20,4	20,4
Studentenaantal stand 1 oktober (bekostigd)	532	719	735	739	769	745	734

De personele bezetting is in 2020 uitgebreid als gevolg van het toegenomen studentenaantal. De personele bezetting wordt in de komende jaren naar verwachting verder uitgebreid. Financieel is dat mogelijk doordat vanaf 2022 een aanzienlijk hogere Rijksbijdrage wordt ontvangen als gevolg van de studententoeename vanaf collegejaar 2020/2021 (t-2 bekostigingssystematiek). De inzet van aanvullende financiële middelen en de personele bezetting worden van jaar tot jaar bekeken. Het is gezien de ontwikkeling van het studentenaantal aannemelijk dat de formatie zal toenemen. Thomas More Hogeschool onderzoekt echter ook de mogelijkheden van blended learning, waardoor aanvullende financiële middelen misschien meer aan de inzet van ICT worden besteed.

Balans in meerjarig perspectief

Balans (€ '000) (stand 31 december)	Realisatie 31 dec. 2019	Realisatie 31 dec. 2020	Begroting 31 dec. 2021	Begroting 31 dec. 2022	Begroting 31 dec. 2023	Begroting 31 dec. 2024	Begroting 31 dec. 2025
Activa							
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	4.941	6.317	6.148	5.774	5.561	5.180	4.735
Financiële vaste activa	217	247	197	177	177	177	177
TOTAAL VASTE ACTIVA	5.158	6.564	6.345	5.951	5.738	5.356	4.912
Voorraden	0	0	0	0	0	0	0
Vorderingen	677	643	643	643	643	643	643
Liquide middelen	3.347	2.378	1.951	2.531	2.865	3.358	3.900
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	4.024	3.021	2.594	3.174	3.508	4.001	4.543
TOTAAL ACTIVA	9.182	9.585	8.939	9.125	9.246	9.357	9.455
Passiva							
Algemene reserve (publiek)	1.378	1.336	1.296	1.255	1.214	1.173	1.132
Overige reserves (publiek)	696	851	557	771	899	1.018	1.122
Algemene reserves (privaat)	1.133	1.315	1.383	1.463	1.543	1.623	1.703
Bestemmingsfondsen (privaat)	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700
Wettelijke reserve (privaat)	216	247	197	177	177	177	177
TOTAAL EIGEN VERMOGEN	5.123	5.449	5.133	5.366	5.533	5.691	5.834
VOORZIENINGEN	599	450	340	340	340	340	340
LANGLOPENDE SCHULDEN	1.420	1.374	1.328	1.281	1.235	1.189	1.143
KORTLOPENDE SCHULDEN	2.040	2.312	2.139	2.138	2.138	2.137	2.139
TOTAAL PASSIVA	9.182	9.585	8.939	9.125	9.246	9.357	9.455

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 bouwtermijnen leiden met name tot de toename van de materiële vaste activa.</p>	<p>Vanaf 2021 overstijgen de afschrijvingslasten (die stijgen door de verbouwing) de jaarlijkse investeringen en dalen de materiële vaste activa derhalve.</p>
<p>Financiële vaste activa De waarde van de deelneming Thomas More Leiderschapsacademie B.V. is toegenomen door het aandeel in het resultaat 2020 na aftrek van het in 2020 uitgekeerde dividend.</p>	<p>Het in de vennootschap aan te houden weerstandsvermogen is lager dan het eigen vermogen van de vennootschap per 31 december 2020. Daarom wordt ook in 2021 dividend uitgekeerd en wordt de deelnemingswaarde aangehouden op basis van het aan te houden weerstandsvermogen.</p>
<p>Vorderingen De vorderingen zijn redelijk stabiel, doordat een vast facturatieschema wordt aangehouden en de ontvangsten daar redelijk snel op volgen.</p>	<p>Idem aan de toelichting ten opzichte van voorgaand jaar.</p>
<p>Liquide middelen Met name door de investeringen in het bouwproject dalen de liquide middelen ten opzichte van voorgaand jaar.</p>	<p>In 2021 zet de daling in verband met de verbouwing en het negatieve exploitatiesaldo 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 2020 en de stelselwijziging waardoor de onderhoudsvoorziening is komen te vervallen. De mutatie van het private deel betreft het deelnemingsresultaat en het resultaat van de contractactiviteiten.</p>	<p>De komende jaren neemt het eigen vermogen in 2021 eerst af en vervolgens weer verder toe als gevolg van de begrote exploitatiesaldi.</p>
<p>Voorzieningen De voorzieningen zijn per saldo gedaald. De onderhoudsvoorziening is door een stelselwijziging komen te vervallen. De personele voorzieningen zijn door een langdurig ziektegeval en de lage marktrente juist toegenomen.</p>	<p>De daling betreft de afloop van de voorzieningen voor wachtgeld en langdurig zieke medewerkers.</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 toegenomen door hogere vooruitontvangen collegegelden (meer studenten) en nieuwe nog te besteden subsidies.</p>	<p>De kortlopende schulden dalen waarschijnlijk doordat de te besteden subsidies voor een deel weer zullen afnemen (zoals de bijdrage voor het innovatielab).</p>

Exploitatie in meerjarig perspectief

Staat van baten en lasten (€ '000)	Realisatie 2019	Begroting 2020	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Vershil 2020 t.o.v. begroting	Vershil 2020 t.o.v. 2019
Baten										
Rijksbijdragen	5.272	5.011	5.069	5.372	6.569	6.588	6.925	7.264	58	-203
Overige overheidsbijdragen en subsidies	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
College-, cursus, les- en examengelden	1.404	1.161	1.534	1.577	1.393	1.473	1.549	1.548	373	130
Baten werk in opdracht van derden	617	570	628	550	600	600	625	650	58	11
Overige baten	706	693	796	714	631	591	591	541	103	90
TOTAAL BATEN	7.999	7.435	8.027	8.213	9.192	9.251	9.690	10.002	592	28
Lasten										
Personeelslasten	6.179	5.863	6.458	6.909	7.228	7.228	7.678	8.003	595	279
Afschrijvingen	264	403	288	450	464	506	497	499	-115	24
Huisvestingslasten	440	302	405	323	326	376	376	376	103	-35
Overige lasten	837	850	930	916	992	1.024	1.031	1.031	80	93
TOTAAL LASTEN	7.720	7.418	8.081	8.598	9.010	9.134	9.581	9.909	663	361
SALDO BATEN EN LASTEN	279	17	-54	-386	183	117	108	93	-71	-333
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	150	80	130	80	60	60	60	60	50	-20
TOTAAL RESULTAAT	419	87	66	-316	233	167	158	143	-21	-353
Incidentele baten en lasten (-/-) in totaal resultaat									-	-

De belangrijkste ontwikkelingen in de staat van baten en lasten zijn (uitgaande van de realisatie 2020):

BATEN

<i>Ten opzichte van begroting 2020</i>	<i>Ten opzichte van voorgaand jaar</i>	<i>Meerjarenbegroting 2021-2025</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 af doordat het studentenaantal twee jaar geleden nog terugliep.</p>	<p>In 2021 nemen deze inkomsten verder toe doordat de subsidie voor Samen Opleiden weer is toegekend vanaf collegejaar 2020/2021 en deze na twee collegejaren oploopt van € 0,25 miljoen naar € 0,5 miljoen). Daarnaast stijgt de studentgebonden Rijksbijdrage vanaf 2022 door de huidige toename van het studentenaantal. Ten slotte neemt in de latere jaren 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. Tevens is de instroom van studenten flink hoger dan begroot.</p>	<p>De collegegelden ondanks de halvering van het collegegeld voor eerste- en tweedejaars studenten toe door de flinke toename van de studenteninstroom en meer zij-instromers die het instellingscollegegeld betalen.</p>	<p>In de meerjarenbegroting worden de collegegelden berekend op basis van de verwachte instroom en de samenstelling van het studentenaantal. De hoogte van de collegegelden blijft naar verwachting redelijk stabiel. Een verdere toename van het studentenaantal wordt qua effect op de collegegelden gedempt door een lichte daling van het aantal zij-instromers.</p>
<p>Baten werk in opdracht van derden De contractactiviteiten zijn toegenomen door de start van Level Up! (nascholingsaanbod voor onderwijsassistenten). Voor collegejaar 2019/2020 genereerde dit een aanzienlijke omzet die ten tijde van het opstellen van de begroting 2020 ook nog niet was voorzien.</p>	<p>Conform de toelichting bij de afwijking ten opzichte van de begroting.</p>	<p>In 2021 wordt nog rekening gehouden met het effect van lagere inschrijvingen door de COVID-19 pandemie. Daarna wordt een herstel verwacht met als doelstelling een omzet in 2025 van € 650.000.</p>
<p>Overige baten Ten opzichte van de begroting zijn er extra inkomsten zoals de subsidiebijdrage van de RVKO voor het gezamenlijk te realiseren innovatielab.</p>	<p>Conform de toelichting bij de afwijking ten opzichte van de begroting en in verband met toekenning van een onderzoeksbeurs, de inzet voor de master Passend Meesterschap en meer detacheringen.</p>	<p>De subsidie van Verus voor het lectoraat professionaliseren met hart & ziel daalt, de innovatiesubsidie van de RVKO daalt eveneens en ook de Sfa subsidie voor een postdoc-hbo voorstel komt over twee jaar te vervallen.</p>

LASTEN

<i>Ten opzichte van begroting 2020</i>	<i>Ten opzichte van voorgaand jaar</i>	<i>Meerjarenbegroting 2021-2025</i>
<p>Personeelslasten</p> <p>In de begroting werd t.o.v. 2019 uitgegaan van een daling door de pensionering van twee medewerkers waarvan de vervanging i.v.m. inwerken reeds was gestart. Door de flinke groei van het studentenaantal is de personele bezetting in 2020 echter verder uitgebreid. De personele voorzieningen zijn toegenomen door een langdurig ziektegeval en door een lagere markttrente die effect heeft op de waardering van de voorziening voor jubilea-uitkeringen</p>	<p>Conform de toelichting bij de afwijking ten opzichte van de begroting.</p>	<p>De personele lasten nemen verder toe doordat de in 2020 gerealiseerde uitbreidingen nog geen heel jaar salaris ontvingen. Daarnaast wordt een verdere uitbreiding verwacht. Die is mogelijk doordat er vanaf 2022 meer Rijksbijdrage wordt ontvangen. Enerzijds door het studentgebonden deel, anderzijds doordat de Rijksbijdrage inzake de kwaliteitsafspraken dan toeneemt.</p>
<p>Afschrijvingslasten</p> <p>In de begroting werd er nog vanuit gegaan dat de verbouwing in de loop van 2020 zou worden opgeleverd. Dit is januari 2021 geworden.</p>	<p>Doordat de afschrijvingslasten van de verbouwing nog niet zijn gestart, zijn de afschrijvingslasten 2020 in lijn met die van 2019.</p>	<p>De afschrijvingen nemen met name toe als gevolg van de investering in de verbouwing van de hogeschool.</p>
<p>Huisvestingslasten</p> <p>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 en lasten voor het innovatielab waar de RVKO aan bijdraagt met een subsidie.</p>	<p>In 2019 is € 70.000 gedoteerd aan de onderhoudsvoorziening. In 2020 is er geen dotatie, omdat de onderhoudsvoorziening als gevolg van een stelselwijziging is komen te vervallen.</p>	<p>De komende jaren dalen de huisvestingslasten doordat er geen (advies)lasten inzake de verbouwing meer zijn. In de jaren 2023 tot en met 2025 is er wel weer een toename voor te verwachten klein onderhoud.</p>
<p>Overige lasten</p> <p>Hoger lasten door wat extra licenties en abonnementen gerelateerd aan de COVID-19 pandemie, verhoging van de voorziening voor mogelijk oninbare debiteuren en de implementatie nieuw studenteninformatiesysteem (SiS). Sommige overige lasten waren juist lager dan begroot, bijvoorbeeld de lasten voor werkweken/excursies, studentenwerving en contributies (door lager dan verwachte afrekeningen).</p>	<p>De hogere lasten zijn conform de toelichting bij de afwijking ten opzichte van de begroting. Daar staat tegenover dat in 2019 extra lasten zijn gemaakt voor de invoering van Stageplein (stagesoftware). Tevens zijn de accountantskosten hoger door extra werkzaamheden inzake COVID-19 en het bekostigingsonderzoek bij een wijzigend SiS.</p>	<p>In 2021 zijn de overige lasten met name nog hoog door de lasten inzake het symposium van het lectoraat professionaliseren met hart & ziel. Vanaf 2022 wordt rekening gehouden met extra lasten in relatie tot de toenemende Rijksbijdrage voor de kwaliteitsafspraken en extra lasten die gemaakt kunnen worden door de toename van de Rijksbijdrage.</p>

RESULTAAT DEELNEMINGEN

Het resultaat van de deelneming (50% belang) Thomas More Leiderschapsacademie B.V. is in 2020 redelijk vergelijkbaar met het resultaat over 2019, maar aanzienlijk hoger dan begroot. De begroting was conservatief opgesteld. Voor de komende jaren worden als gevolg van lagere deelnemersaantallen (COVID019 effect) lagere resultaten verwacht.

Financiële positie in meerjarig perspectief

Kengetallen	Realisatie 2019	Realisatie 2020	Begroting 2021	Begroting 2022	Begroting 2023	Begroting 2024	Begroting 2025	Signaleringswaarde
Solvabiliteit 2: (Eigen vermogen + Voorzieningen) / Balanstotaal	0,62	0,62	0,61	0,63	0,64	0,64	0,65	< 0,3
Weerstandsvermogen: Eigen vermogen / Totale baten	0,64	0,73	0,64	0,65	0,60	0,62	0,60	< 0,05
Liquiditeit current ratio: Vlottende activa / Kort vreemd vermogen	1,97	1,31	1,21	1,48	1,64	1,87	2,12	< 0,75
Huisvestingsratio: (Huisvestingslasten + Afschrijvingen gebouwen en terreinen) / Totale lasten	0,08	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	0,07	> 0,10
Rentabiliteit: Resultaat / Totale baten	0,05	0,04	0,01	-0,00	0,00	0,02	0,02	3-jarig < 0
	0,06	0,03	-0,02	-0,00	0,02	0,02	0,02	2-jarig < -0,05
	0,07	0,01	-0,04	0,03	0,02	0,02	0,01	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 2020 0,61. De solvabiliteit zal naar verwachting in 2021 iets dalen door het begrote exploitatietekort en vervolgens weer verder toenemen als gevolg van de begrote positieve exploitatiesaldi in de periode 2022 tot en met 2025.

Weerstandsvermogen

Het weerstandsvermogen wordt als volgt berekend: het eigen vermogen gedeeld door de totale baten. Het geeft het vermogen aan om niet-voorzien te zijn tot de reguliere bedrijfsvoering behorende risico's op te vangen. Het weerstandsvermogen bedraagt ultimo 2020 0,73 en daalt naar verwachting in 2021 iets door het begrote exploitatietekort en neemt vervolgens weer verder toe door de begrote positieve exploitatiesaldi in de periode 2022 tot en met 2025.

De Inspectie van het Onderwijs heeft in 2020 een indicator ontwikkeld ter identificatie van mogelijk bovenmatig publiek eigen vermogen van onderwijsinstellingen. De berekening van de indicator is als volgt:

$$(0,5 \times \text{aanschafwaarde gebouwen} \times 1,272) + \text{boekwaarde resterende materiële vaste activa} + (\text{omvangafhankelijke rekenfactor} \times \text{totale baten})$$

De omvangafhankelijke rekenfactor is 0,05 voor besturen met totale baten groter dan of gelijk aan € 12 miljoen, onder de € 12 miljoen loopt de rekenfactor geleidelijk op van 0,05 tot uiteindelijk 0,1 bij besturen met totale baten van € 3 miljoen. Voor besturen met totale baten minder dan € 3 miljoen wordt geen rekenfactor toegepast, maar een vaste risicobuffer van € 300.000. Doordat het eigen vermogen van Thomas More Hogeschool voor een significant deel privaat vermogen is en de aanschafwaarden van de gebouwen en boekwaarde van de overige materiële vaste activa ten opzichte van het totale vermogen juist hoog zijn, wordt de signaleringswaarde de komende 5 jaar niet benaderd. Op 31 december 2020 is het publiek eigen vermogen minder dan de helft van de uitkomst van de berekening van de signaleringswaarde.

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 2020 uit op 1,31. Deze waarde is gedaald, omdat in 2020 aanzienlijk geïnvesteerd is in de verbouwing. In 2021 daalt de ratio nog iets als gevolg van het begrote exploitatietekort. De komende jaren blijft de liquiditeit ten opzichte van de norm echter op een goed niveau. Vanaf 2022 neemt de liquiditeit weer verder toe. Hiermee wordt gespaard om een toekomstige aanpassing van het schoolgebouw mogelijk te maken.

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 2021 tot en met 2025 blijft Thomas More Hogeschool naar verwachting ruim binnen de signaleringsgrens van 0,15.

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, met uitzondering van 2021, 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 2020 van € 1,0 miljoen met name veroorzaakt wordt door het positieve exploitatiesaldo 2020 (+ € 0,1 miljoen), vermeerderd met de afschrijvingen (+ € 0,3 miljoen) en de mutatie in het werkkapitaal met name door een toename van de overige schulden zoals collegegelden en te besteden subsidies (+ € 0,3 miljoen), verminderd met de investeringen (-/- € 1,7 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 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. De lening was oorspronkelijk € 1,4 miljoen. Per 31 december 2020 is hierop ruim € 0,4 miljoen afgelost.

Nu de verbouwingen van 2016 respectievelijk 2020 zijn afgerond, wordt in 2021 een nieuw meerjarenonderhoudsplan opgesteld voor het pand aan de Stationssingel 80. Dit nieuwe meerjaren

onderhoudsplan zal de financieringsbehoefte ten aanzien van de grote onderhoudscomponenten van het pand voor de komende 20 jaar verduidelijken.

Investeringsbeleid

Investeringen voor de hogeschool worden gedaan op basis van een investeringsbegroting. Deze begroting wordt opgesteld op basis van de behoeften van het managementteam van Thomas More Hogeschool. Het belang van alle investeringen wordt beoordeeld. Dit betekent dat het primaire proces op kwalitatief voldoende niveau doorgang moet kunnen vinden, ambities van het strategisch plan waar te maken en de veiligheid niet in het geding mag komen. 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 elementen van groot onderhoud aan het pand van de hogeschool.

Profileringfonds

In 2020 zijn er 6 studenten geweest die een beroep hebben gedaan op het profileringsfonds van Thomas More Hogeschool.

	categorie A	categorie B	categorie C
Aantal ingediende aanvragen	5	1	0
Aantal gehonoreerde aanvragen	5	1	n.v.t.
Uitgekeerde bedragen	€8.118,00	€2.143,00	n.v.t.
Gemiddelde hoogte van de vergoeding	€1.623,60	€2.143,00	n.v.t.
Gemiddelde duur van de vergoeding	1 jaar	1 jaar	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 2020 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	-	-	5.139	-	5.139
2	Reiskosten buitenland	-	-	-	-	-
3	Representatie	-	-	-	-	-
4	Overige kosten	-	-	550	242	792
5	Totaal	-	-	5.689	242	5.931

Deze opgave is opgesteld in overeenstemming met de Regeling declaraties en bestuurskosten CvB-leden bekostigde Nederlandse hogescholen aan. De regeling is medio april 2018 met een bindingsbesluit vastgesteld in de algemene vergadering van de Vereniging Hogescholen.

De vermeldde bedragen hebben betrekking op declaraties ingediend gedurende het kalenderjaar 2020 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. Organiseatiekosten 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 collegedeel 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 2020 zijn hierop geen significante, structurele wijzigingen. Wel wordt vanaf 2020 specifiek rekening gehouden met de risico's van de COVID-19 pandemie.

De kleinschaligheid van Thomas More Hogeschool maakt dat het risicomanagement met een beperkt aantal personen georganiseerd kan worden. De directie en de controller van de hogeschool hebben hierin een coördinerende rol. De belangrijkste risico's worden meegenomen in de planning-en-controlcyclus van Thomas More Hogeschool (strategisch plan, jaarplan, kaderbrief, begroting en kwartaalrapportages). Ten aanzien van de kwaliteitsafspraken hoger onderwijs geldt een specifieke monitoring onder coördinatie van de adjunct-directeur.

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, student- en medewerkers-tevredenheidsonderzoeken.
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.

Het Algemeen Bestuur en College van Bestuur constateren dat het risicomanagementsysteem ten aanzien van deze risico's in 2020 goed heeft gefunctioneerd. Op basis van het huidige inzicht worden in de volgende paragraaf de belangrijkste risico's en onzekerheden alsmede de opvolging daarvan op basis van het risicomanagementsysteem nader 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. De kwaliteit van de opleiding wordt geborgd door het kwaliteitsmanagementsysteem van Thomas More Hogeschool. De hogeschool bereidt

zich voor op een nieuwe accrediteringsprocedure. De uitkomsten van het onderzoek naar de studententevredenheid worden meegenomen in nieuwe doelstellingen. Voor een belangrijk deel vindt dit plaats als onderdeel van de kwaliteitsafspraken.

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. Na twee verbouwingen is bij aanvang van 2021 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. In 2020 is de formatie zowel kwalitatief als kwantitatief versterkt in verband met het sterk toenemende studentenaantal.
6. Afhankelijkheid van de Rijksbijdrage: Het ministerie van OCW onderzoekt momenteel de bekostigingswijze in het hoger en wetenschappelijk onderwijs. 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 en ook in de toekomst weer mogelijk te maken, 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 een analyse in 2018 ten aanzien van de

tweede (voorlopig laatste) verbouwing, is vastgesteld dat daarvoor 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 covenant 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. De private activiteiten betreffen uitsluitend opleidingstrajecten voor leerkrachten, onderwijsondersteunend personeel en schooldirecties in het primair onderwijs en dragen daarmee bij aan de missie van Thomas More Hogeschool en de realisatie van de maatschappelijke opdracht van de instelling.
9. COVID-19: De COVID-19-uitbraak en de maatregelen die door diverse overheden naar aanleiding daarvan zijn genomen om het virus in te perken hebben gevolgen gehad voor de Thomas More Hogeschool. Vanaf 16 maart 2020 zijn de hogescholen gesloten. Sindsdien zijn slechts zeer beperkt studenten aanwezig: alleen in de door de overheid toegestane gevallen.

Naast de reeds bekende effecten leidt de macro-economische onzekerheid tot verstoring van de mondiale economische activiteit en is het nog steeds lastig in te schatten wat de eventuele gevolgen op langere termijn voor onze organisatie zijn. De schaal en duur van deze pandemie blijven ondanks het zicht op vaccinaties onzeker en kunnen 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 mogelijk meer maatregelen noodzakelijk die wij nu nog niet geheel kunnen overzien. Momenteel ontbreekt nog de ervaring van het ontvangen van grote studentenaantallen na de verbouwing.
- **Toenemend studentenaantal**: Het aantal inschrijvingen voor komend collegejaar lijkt wederom hoog. Als gevolg van de COVID-19 pandemie waren er afgelopen jaar geen toelatingstoetsen voor de instroom. Daarnaast krijgen studenten die niet aan het bindend studieadvies (bsa) van de opleiding voldoen, omdat zij door het Covid-19virus vertraging hebben opgelopen, uitstel. Het bsa staat bovendien ter discussie in het hoger onderwijs. De hogeschool dient de formatie (of een combinatie met andere onderwijsvormen) aan te passen voor de toenemende studentenaantallen. Mogelijk is de toename tijdelijk en neemt het aantal uitvallers de komende jaren 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) van 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.

Tegenstrijdige belangen

Er was in het verslagjaar geen sprake van besluitvorming waarbij tegenstrijdige belangen van leden van het Algemeen Bestuur respectievelijk College van Bestuur aan de orde zijn geweest.

Rapportage toezichthoudend orgaan

Voor het verslag van de Raad van Toezicht wordt verwezen naar [hoofdstuk 15](#).

13.4 Vereisten Notities Helderheid- sector HO

Thema notitie Helderheid HO	Toelichting
1. Uitbesteding van onderwijstaken	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 Marnix Academie. In 2020 is verder geen sprake geweest van uitbesteding van onderwijsprogramma's aan een private of andere instelling.
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 verzwaard programma op maat.
4. Bekostiging van buitenlandse studenten	In 2020 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 2020 is het collegegeld 2020/2021 van zes 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.

Ondertekening door het bestuur

Ondertekening

Rotterdam, 7 juni 2021

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

14. Jaarverslag medezeggenschapsraad 2020

Hierbij treft u het jaarverslag over het jaar 2020 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 bestond in januari 2020 uit drie studenten. Eén studentlid is gestopt met de mr en niet meteen vervangen. Een ander studentlid studeerde in juli 2020 af. Zij is dus ook afgetreden. Per 1 september 2020 had de mr weer drie studentleden.

De personeelsgeleding is ook in samenstelling gewijzigd. In januari 2020 startte de raad met twee personeelsleden (voorzitter en secretaris). Begin 2020 heeft de secretaris wegens privéomstandigheden haar taken moeten neerleggen. Zij is al snel opgevolgd door een nieuwe secretaris. In april 2020 zou de raad versterkt worden met een derde personeelslid maar helaas gooide Covid-19 roet in het eten. Pas in januari 2021 was de mr weer op volle sterkte.

In 2020 hebben wij zes keer overlegd met het CvB en zijn we zelf twaalf keer bij elkaar gekomen. We hebben vijf informele overleggen met de directie gehad, twee keer 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. Eerst bespreken we echter nog kort de bijzondere context van 2020, omdat die het onderwijs en de werkomstandigheden ingrijpend heeft beïnvloed.

Het afgelopen jaar was een bijzonder jaar: vanaf vrijdag 13 maart 2020 tot 1 juni 2020 bleef de Thomas More Hogeschool fysiek dicht vanwege de maatregelen met betrekking tot de Covid-19-pandemie. Dit betekende concreet dat de hogeschool onderwijs op afstand ging aanbieden. Dit vroeg veel van de werknemers van de hogeschool: onderwijs moest online aangeboden worden, het werken met Microsoft Teams moest men zich eigen maken, opdrachten moesten aangepast worden en daarvoor moesten er op afstand veel overleggen plaatsvinden. De mr heeft in de eerste twee weken geen grote rol kunnen spelen in het nemen van besluiten: de besluiten moesten snel genomen worden en volgden elkaar snel op. Bovendien was de directeur en het meest gebruikelijke aanspreekpunt van de mr, in de eerste weken van de lockdown zelf geveld door Covid-19. Op 1 april is er op initiatief van de mr een overleg ingepland met het CvB. Hierbij is er overleg geweest over de stand van zaken in relatie tot de coronamaatregelen op de hogeschool, het effect op de studenten en medewerkers en waar de behoeften van hen op dat moment lagen. Zo is besproken wat voor richtlijnen er gehanteerd moeten worden, het evalueren van het online onderwijs onder studenten, de beschikbaarheid van bureaustoelen en schermen voor de thuiswerkplek van medewerkers en wanneer er weer in het pand gewerkt kon worden. Na de zomervakantie leek er verbetering te zitten in de omstandigheden: er was afgesproken op de TMH online onderwijs te combineren met fysiek onderwijs, waarbij studenten elke drie weken op school kwamen, voornamelijk voor lessen professionele ontwikkeling. Andere vakken werden online gegeven. In december moesten echter door stijgende besmettingscijfers alle lessen weer online aangeboden worden.

We hebben in 2020 ingestemd met:

- Regeling DAM-gelden 2020
- De OER 2020-2021
- Het studentenstatuut 2020
- De kaderbrief voor 2021
- De vakantiedagenregeling voor 2021

We hebben de volgende punten besproken:

- Updates rond de verbouwing: voortgang, gevolgen voor studenten en docenten
- Onrust rondom toetsing: de externe locatie Mavo Centraal die in het eerste semester van 2020 nog werd inzet voor toetsing, was te onrustig en overdag was het regelmatig te rumoerig in het gebouw van de Thomas More Hogeschool
- De nieuwe laptops voor medewerkers: die lagen al een paar maanden klaar, maar de medewerkers kregen ze nog niet. Hier waren vragen over.
- De rechten van docenten op het vlak van het rooster: maximum aantal uren les per dag.
- Een vraag over de vakantiedagenregeling
- Het al dan niet naleven van de nakijktermijn door docenten
- De grote toestroom van deeltijdstudenten in februari en de gevolgen voor de medewerkers
- Het MTO: de samenstelling van de vragenlijst en de resultaten
- Veranderingen voor 2020-2021 en later voor de voltijd 1 en deeltijd 1 (zoals besproken in het vakgroepcoördinatorenoverleg op 30 januari 2020)
- De proefaudit die op 10 februari 2020 plaatsvond ter voorbereiding van de accreditatie.
- De voorstellen in de werkdrukplannen.
- De begroting voor 2020.
- De nieuwe RI&E en het daaraan gerelateerde nieuwe arbobeleidsplan
- De vierjarige deeltijd en het plan de mogelijkheid te bieden om in deze deeltijddopleiding te versnellen (in drie jaar te doen).
- Hoe de medewerkers van de TMH het werken aan het begin van de coronacrisis (eind maart) ervaren: zorgen, wensen, wat gaat goed?
- Aanpassingen in de stage en op de opleiding n.a.v. de coronacrisis: aanpassingen van toetsen, colleges die nu online worden gegeven.
- De onduidelijkheid onder studenten over de aanpassingen n.a.v. de coronacrisis: welke colleges gaan door, welke niet?
- De haalbaarheid van aanpassingen in het driejarig traject, die in periode 4 moeten plaatsvinden.
- De veranderingen in de stage voor jaar 1 voor volgend jaar.
- De communicatie van veranderingen n.a.v. de coronacrisis: eerst worden studenten geïnformeerd, dan de werknemers.
- De aangepaste klachtenregeling
- Het bestuursverslag
- De stand van zaken met betrekking tot de verbouwing & de wens van studenten en personeel om daar vaker/duidelijker over te communiceren
- Het ontwikkelwerk dat moet plaatsvinden voor de vierjarige deeltijd en het driejarig traject in combinatie met de extra werkdruk die voortkomt uit de aanpassingen die gedaan moeten worden door het afstandsonderwijs
- Het hoge aantal inschrijvingen voor het nieuwe studiejaar en de gevolgen voor de organisatie
- Het aangepaste studentenstatuut
- Aanpassingen in de normering taakbelasting en de normering in tijden van online onderwijs, waarbij kortere (online) lessen worden gegeven, maar daardoor wel meer ontwikkeld moet worden.
- De introductieweek in coronatijd: niet op kamp en een week eerder dan de oorspronkelijk geplande start van het jaar.

- De reiskostenvergoeding en de thuiswerkvergoeding in tijden dat het personeel vooral thuis werkt.
- De gevolgen die de collega's ervan van het thuis en online werken: werk- en wekdagen die door elkaar heen gaan lopen, de werkdruk van het ontwikkelwerk, de zorgen om de staat van het onderwijs.
- Procedure studentwerkplekken: voorstel om studenten studentwerkplekken te laten reserveren om drukte in het pand te voorkomen.
- Scholing voor docenten op het vlak van blended learning voordat het nieuwe jaar (2020-2021) start.
- De mogelijkheid om toetsen in te korten.
- Regels voor studenten met betrekking tot het online onderwijs (bv. camera aan, niet op bed liggen).
- De OER voor 2020-2021
- De accreditatie van 2021 en de bijdrage van de mr daarvoor
- De coronamaatregelen in het nieuwe collegejaar
- De zichtbaarheid van de mr: hoe houden we contact in deze tijd?
- Activiteiten van onze studenten bij het ISO
- Vertraging in het toetsrooster
- De werkdruksessies georganiseerd door Mercer
- De overstap naar Osiris
- Het opzetten en evalueren van een peiling onder medewerkers over hun welbevinden
- Het opzetten en evalueren van een peiling onder studenten over hun welbevinden
- De kaderbrief voor 2021
- Het reglement Duurzame Inzetbaarheid
- De onderwijsbeoordelingen: een gesprek met Iris Willebrand (medewerker kwaliteitszorg) over het verbeteren van de monitoring door de mr/oc
- Het mondkapjesbeleid
- De beschikbaarheid van de OWP: de OWP wordt nog ingericht, terwijl docenten materialen uit de OWP willen inzetten en studenten soms boeken willen lenen.
- De organisatie van de toetsing met de huidige maatregelen (beperkt aantal studenten per lokaal, hoog aantal studenten)
- De nieuwe manier van toetsen aanleveren voor docenten: het invullen van een checklist, nieuwe vormeisen voor aangeleverde toetsen en het aanleveren van een toetsmatrijs.
- De late aanvraag voor toetsen: extra druk voor docenten
- Het nieuwe parkeerbeleid: parkeerplaats van RVKO wordt buitenonderwijsplek.
- De vervanging van de teamleider van team 1
- Vakantiedagenregeling 2021
- De stand van zaken van het Thomas More Praktijkcentrum (de drie onderzoekskernen, de middelen voor het onderzoek en de zichtbaarheid voor de studenten).
- Externe ontwikkelingen: de commissie onderwijsbevoegdheden, het bestuursakkoord lerarenopleidingen, de nieuwe master-lerarenopleiding Erasmus/Nivoz.

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 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 zal besproken worden wat er met betrekking tot de kwaliteitsafspraken met de mr is gedeeld en is besproken in 2020. De opbouw daarvan is voornamelijk chronologisch.

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 meerdere besprekingen gehad over de kwaliteitsafspraken en het Strategisch Plan voor 2019-2024, bovenop de reguliere vergaderingen. Daarnaast is het belangrijk te vermelden dat tijdens elk overleg met het CvB de kwaliteitsafspraken op de agenda stonden.

Op 28 januari 2020 heeft de programmamanager Kwaliteitsafspraken de mr bijgepraat over de verbouwing. Ze gaf aan dat de bouw een tijd stil had gelegen vanwege technische uitdagingen maar zou volgens de prognose op dat moment afgerond zijn aan het begin van het nieuwe studiejaar, d.w.z. in september 2020. Verder geeft ze aan dat de studentwerkplekken in overleg met de studentenraad worden ingericht.

Op 10 maart 2020 heeft de programmamanager de projectplannen met betrekking tot de kwaliteitsafspraken gedeeld met de mr en twee documenten, waarin de voortgang wordt weergegeven. In het ene voortgangsdokument (onder de titel '10-03-2020 Voortgangsdokument Kwaliteitsafspraken' worden per project de huidige situatie, gemeten resultaten (de nul-meting), lopende acties met actiehouder, tussentijdse resultaten en de tijdsplanning weergegeven. In het andere document (onder de titel '10-03-2020 voortgangsrapportage' worden per project een korte omschrijving, het beoogd effect, de resultaten per 10-03-2020, evaluaties en metingen weergegeven. De mr is hier later met de programmamanager en met een aantal projectleiders over in gesprek gegaan (zie onder).

In de voortgangsdokumenten zien we de betrokkenheid van de studenten terug: zo heeft de studentenraad feedback gegeven op het conceptrooster, die daarna is verwerkt (project 3.1: Optimaal en voorspelbaar rooster) en is in februari 2020 met de studenten gesproken over de studentenwerkplekken (project 5.1: studie/werkplekken voor studenten). Op basis van dit gesprek is een voorstel uitgewerkt. De betrokkenheid van de studenten bij de trajecten rondom de professionalisering vindt vooral plaats aan de achterkant, dus bijvoorbeeld bij de evaluatie: merken de studenten een verandering in het professionele gedrag van docenten?

De betrokkenheid van docenten is bij meerdere projecten opgestart in 2019 en doorgezet in 2020 (bv. bij project 5.2 Innovatielab, waarbij een werkgroep met o.a. pabodocenten is opgezet, en bij project 6.1, Traject pedagogische gesprekken, en project 6.3, Traject speelplaats/leerplein ICT).

Op 17 maart 2020 heeft de programmamanager in een mr-vergadering de stand van zaken in relatie tot de kwaliteitsafspraken toegelicht. Daarin gaf ze aan dat de projecten volgens schema lopen. Alleen het projectplan voor de digitale leeromgeving (5.3) is er nog niet, maar dat betekent niet dat er op dit vlak niets gebeurt. Zo zijn er flink wat lopende acties die in de bovengenoemde voortgangsdokumenten worden genoemd (bv. het stabiel maken van de portal, het bespreken van oplossingen voor de 'vervuiling' van de portal binnen het vakgroepcoördinatorenoverleg). Er is verder afgesproken dat de mr (minimaal) twee keer per jaar wordt geïnformeerd over de voortgang.

Op 11 mei 2020 wordt in het overleg met het CvB vastgesteld dat de communicatie rondom de verbouwing is verbeterd, zodat de mr meer zicht heeft op wat er gebeurt.

Op 12 mei 2020 heeft de mr met een drietal projectleiders een gesprek gehad over de projectplannen, waar zij verantwoordelijk voor zijn. De gesprekken waren informatief van aard waarbij voornamelijk verhelderingsvragen gesteld over de projectplannen en werden door beide partijen als positief ervaren.

Met andere projectleiders was een week later een gesprek gepland, maar dat is door Covid-19-gerelateerde omstandigheden niet doorgegaan. De door de mr gestelde vragen en de gegeven antwoorden worden hieronder weergegeven.

Project 3.3 Online psychische ondersteuning voor studenten

1. *In hoeverre wordt er nu al gebruik van de modules van Mirro gemaakt? Wanneer krijg je daar informatie over van Mirro? Waarom wordt 25 studenten als ondergrens gesteld voor succes?*
In juni volgt een rapportage. Sommige studenten zeggen dat ze incidenteel gebruik maken van Mirro. We weten nog niet of ze het gestarte onderdeel afmaken. De 25 gebruikers als ondergrens is gebaseerd op ervaringen van andere hogescholen.
2. *Heb je zicht op de ervaringen?*
De wens is een enquête sturen naar alle studenten van de pabo, maar op dit moment zijn er andere prioriteiten, ook gezien Corona.
3. *Eén van de doelen is om o.a. pro-begeleiders een mogelijkheid te bieden om studenten met een hulpvraag iets te kunnen bieden. Heb je zicht op hoe dat tot nu toe gaat?*
Sommige pro-begeleiders vertellen over de mogelijkheden van Mirro aan hun studenten maar dat kan nog systematischer.
4. *Hoe kunnen we aantonen dat Mirro helpt om te voorkomen dat studenten uitvallen?*
Dat kunnen we niet. Het is in de eerste plaats belangrijk dat een student zich goed voelt en zich geholpen voelt, ook al valt hij uit. We bieden Mirro aan als decanen, aanvullend op andere middelen om studenten te ondersteunen.

Project 6.1 Traject pedagogische gesprekken

1. *Eén van de doelen is dat studenten en pro-begeleiders verschijnen als subject. Wat wordt daarmee bedoeld?*
We bedoelen daarmee dat we worden geleefd door de wereld. Verschijnen als subject betekent verantwoordelijkheid nemen voor de keuzes die je maakt, gebaseerd op wat je denkt dat de situatie van je vraagt.
2. *Wat bleek uit de pilotgesprekken met de 50 pabo-opleiders en 160 studenten? (de nulmeting?)*
Het was een zoektocht naar wat willen we precies doen, hoe willen we dat doen, wat willen we bereiken. We zijn begonnen met open inschrijving op trajecten Pedagogische gesprekken. Er zijn gespreksverslagen van, maar er is niet één document van gemaakt. De vervolgstappen zijn hier wel uit voortgekomen.
3. *Hoe is de pilotversie verlopen? Hoe hebben die tot het huidige projectplan geleid?*
Tijdens de pilotversie, met het team van de propedeuse en van de afstudeerfase, is gebleken dat het goed zou zijn om het hele team te professionaliseren op het voeren van pedagogische gesprekken. Dat plan is er wel, maar dat is nog niet geconcretiseerd door de hectiek van de coronacrisis. Nu even pas op de plaats. Na de zomer weer verder: eerst met de docenten, dan met de studenten.
4. *Was er na de nulmeting geen nieuwe meting?*
De wens is om dat niet via een vragenformulier te doen, maar door middel van een gesprek. Dat is er nog niet van gekomen.

Project 5.3 Digitale leeromgeving

Algemene opmerking: 3 projecten (digitale leeromgeving, speelplaats/leerplein ICT en Innovatielab) vielen onder één plan, maar zijn nu samengevoegd

1. *Waarom willen we eigenlijk meer digitaal toetsen?*
Op een digitaal platform formatief toetsen, daar worden studenten wel beter van.
2. *Fase 1 van het doorontwikkelen van de portal is afgerond. Wat wordt de volgende fase?*
Dat is een fase die meer op het beheerniveau plaatsvindt: het beheer moet beter afgestemd worden met ICT. De structuur en opmaak van de portal moet beter. We willen in die fase meer eenheid tussen vakgroepen creëren op het vlak van de vindbaarheid van documenten. Daarna willen we de portal met andere omgevingen integreren (bv. Teams, cijfersysteem, zodat je cijfers in kunt zien via de portal).
3. *De portal viel vaak uit. In maart zou de stabiliteit weer gemeten worden. Is die stabiel genoeg?*
De afgelopen maanden viel de portal 3 of 4 keer uit. Er is een betere afspraak met de provider gemaakt, zodat er beter gescreend wordt. De server wordt sneller hersteld. Ook moet de veiligheid tegen aanvallen verbeterd worden. Aanvallen kosten kracht van de server. De reden voor uitval was dat er onvoldoende gebruik was gemaakt van de back-upserver.
4. *Is er een scholing gestart met betrekking tot het werken met de portal?*
Dat is niet gestart. Er zijn wel momenten beschikbaar om docenten bij hun specifieke vragen te begeleiden. Het probleem is dat veel docenten -zeker nu met Corona- in de eerste plaats bezig zijn met leren omgaan met Microsoft Teams. Er is geen tijd specifiek voor het beter leren werken met de portal gelabeld.

Project 6.3 Speelplaats/Leerplein ICT (Peter Vet)

1. *In september 2019 is de inventarisatie afgerond over welke wensen en ambities binnen het team van hogeschooldocenten leven ten aanzien van eigen professionalisering op het gebied van ICT en technologie. Wat kwam daaruit?*
Dit projectplan sluit daar maar deels bij aan. Wel de nieuwe laptops en nieuwe digiborden zijn meegenomen, maar dat hoort bij een ander project. Merendeel van de docenten zag meer in een-op-een begeleiding.
2. *Hoeveel docenten doen mee aan het traject Leerplein Radiant ICT?*
Vier docenten
3. *Wat voor onderzoeksdoelen zijn er gekozen bij de onderzoeken vanuit Radiantmaatjes?*
 - Het inzetten van ICT-middelen bij aardrijkskunde/ ruimtelijke oriëntatie voor het jonge kind.
 - Inzet van moderne media en ICT bij kunstzinnige oriëntatie
 - Inzet van ICT bij aanleren rekenvaardigheden.
 - Inzet van ICT bij Bewegingsonderwijs.

Op 25 mei 2020 heeft de programmamanager een nieuwe voortgangsrapportage gedeeld. Deze is op 7 juli in de mr besproken. In de voortgangsrapportage wordt kort iets gezegd over de monitoring van de voortgang, de communicatie van de voortgang naar de studenten en medewerkers, de toetsing aan de drie criteria die gelden voor de kwaliteitsafspraken en per project wordt een korte weergave van de voortgang gegeven.

Tijdens die bespreking kwamen de onderstaande punten/vragen naar voren, die relevant zijn voor deze reflectie. Hierbij wordt bij de meeste punten ook beschreven wat er op het vlak van elk punt/elke vraag gebeurd is.

1. In paragraaf 2 staat het volgende: "Nog dit collegejaar wordt van alle plannen een korte en toegankelijke versie gemaakt zodat deze kan worden gedeeld met alle studenten en medewerkers" Gebeurt dat in het collegejaar 2019-2020? In de volgende versie van de voortgangsrapportage, gedeeld in oktober 2020, wordt benoemd dat het doel is dit in 2020-2021 te doen. Het is er door de coronacrisis niet eerder van gekomen.

2. Algemene vraag: bij Mirro wordt benoemd wanneer en hoe vaak er wordt geëvalueerd. Hoe zit dat bij de andere projecten? In de voortgangsrapportage van oktober 2020 wordt aangegeven dat de evaluatie van de kwaliteitsafspraken in de evaluatiekalender is opgenomen.
3. Bij de bespreking van het beoordelingscriterium “De interne belanghebbenden zijn in voldoende mate betrokken bij het opstellen van het plan en er is voldoende draagvlak bij interne en relevante externe belanghebbenden.” wordt het draagvlak onder interne belanghebbenden voldoende besproken, maar het draagvlak bij relevante externe belanghebbenden komt niet aan bod.
In de voortgangsrapportage van oktober worden de beoordelingscriteria niet besproken.
4. Het is opvallend, maar deels ook positief en zeker begrijpelijk, dat de coronacrisis met name op het vlak van technologie en onderwijs de ontwikkeling versneld is, terwijl de projectleiders en projectmedewerkers niet altijd de voorgenomen tijd en energie hadden kunnen steken in de projecten.
5. Het macrorooster is voor studenten geoptimaliseerd, maar voor docenten kost het roosterproces nog veel tijd. Dit is deels begrijpelijk, omdat er door de continue wijzigingen in de richtlijnen van de overheid in het rooster(proces) ook steeds wijzigingen moeten plaatsvinden, maar buiten dat is het roosterproces een tijdsintensief werk voor de docenten. In de voortgangsrapportage van oktober 2020 wordt wel gesproken over een evaluatie van het roosterproces, maar niet of dat ook gaat over hoeveel tijd het kost voor de docenten. Wel wordt gezegd dat de geleerde lessen bij het roosteren van semester 1 worden meegenomen naar semester 2. Voor sommige docenten is er inderdaad sprake van een verbetering: waar alle docenten eerder met een medewerker van de serviceorganisatie alle roosterformulieren mondeling moesten doornemen, konden docenten er nu zelf voor kiezen het roosterformulier zelfstandig aan te leveren. Op dat vlak is er dus sprake van vooruitgang geweest.
6. In het traject Assessment for Learning (AFL) waren 10 docenten gestart met de uitvoering van onderwijsontwikkeling volgens de principes van AFL. Door de coronacrisis is de uitvoering slechts beperkt doorgevoerd. De mr heeft daar begrip voor.
In de voortgangsrapportage van oktober 2020 wordt aangegeven dat veel medewerkers zich hebben aangemeld voor deze professionalisering voor het schooljaar 2020-2021. Er is dan ook systematisch ruimte ingeruimd in de jaarplanning.
7. De invulling van de studentenwerkplekken is al concreter: er komen stilte- en samenwerkplekken, met (ict-)faciliteiten. Ook zijn er plannen voor een ontmoetingsruimte voor studenten, docenten, partners uit het werkveld en gasten en wordt de mogelijkheid voor een cateringvoorziening onderzocht.
In de voortgangsrapportage van oktober 2020 wordt gemeld dat studentenwerkplekken zijn aangepast na feedback van de studentenraad. De studentenraad is er blij mee dat naar hun wensen geluisterd wordt.
Ook wordt gemeld dat de studentenwerkplekken nog niet af zijn, omdat door de groei van het aantal studenten voorrang is gegeven aan de verbouwing van de lokalen.
8. De mr vindt het goed dat bij het Innovatielab een pilot is gestart, waarbij studenten van de minoren worden betrokken.
9. Het gebruik van Teams wordt nu ook genoemd bij het project over de digitale leeromgeving. De mr zou graag zien dat het gebruik hiervan geëvalueerd wordt en dat er richtlijnen komen voor het gebruik van Teams en dat onderzocht wordt wat er geïntegreerd kan worden in de portal. Een algemene evaluatie onder medewerkers en studenten heeft later in het jaar plaatsgevonden. Daaruit bleek dat het werken met de portal en Teams voor studenten en docenten nog wel voor verwarring zorgt. Onduidelijk is wat waar geplaatst moet worden. De integratie van de portal en Teams is, voor zover we weten, nog niet onderzocht.
In de voortgangsrapportage van 2020 wordt aangegeven dat er richtlijnen zijn voor het delen van informatie: statische informatie wordt via de portal aangeboden. De overige

communicatie verloopt via Teams. Uit de hiervoor genoemde peiling blijkt dat deze scheiding nog niet voor iedereen helder is.

Zoals bij de bespreking van de vorige voortgangsrapportage wordt vermeld, ontving de mr later (d.i. 17 september 2020) het document “Voortgangsrapportage oktober 2020”, waarin de voortgang van de projecten met betrekking tot de kwaliteitsafspraken tot dan toe wordt beschreven. Een aantal punten uit deze rapportage zijn dus al eerder genoemd. De mr heeft schriftelijk gereageerd op de rapportage en bij met mr-CvB-overleg nog een vraag gesteld (zie hieronder).

De mr was verder over het algemeen tevreden over de beschreven voortgang, zeker gezien de omstandigheden. Op één punt heeft de mr gevraagd om concretisering: bij het project ‘Optimaal en voorspelbaar rooster’ staat dat ‘De geleerde lessen worden meegenomen bij de uitwerking van het proces voor semester 2.’ Voor de mr was niet duidelijk welke lessen dit waren en hoe die worden meegenomen. Helaas is op de vraag hierover geen reactie gekomen.

De mr is wel tevreden dat de projectleider de studeerbaarheid voor studenten voor ogen houdt. Studenten hebben namelijk in een peiling aangegeven de lange dagen achter hun scherm erg pittig te vinden. Dit heeft ook te maken met de lessen die korter zijn dan voorheen, terwijl de docenten dezelfde stof willen overbrengen. Dit zorgt er vaak voor dat docenten geen pauzes meer inlassen voor de studenten.

Onder het kopje ‘Assessment for learning (AFL)’ wordt vermeld dat projectleider nog geen nieuw integraal projectplan heeft kunnen opstellen voor de projecten 3.2 ‘Toetsprogramma ondersteunt professionele ontwikkeling’, over studiesucces, en 6.2 ‘Onderwijs ontwerpen en begeleiden met formatieve feedback’, over de professionalisering van docenten. De mr zal erop toezien dat dit plan er wel in 2021 is.

Op het vlak van de online psychische ondersteuning voor studenten (project 3.3) wordt vermeld dat de evaluatie naar het gebruik van Mirro is uitgesteld, vanwege Covid-19. Ook wordt vermeld dat er binnenkort een instructiefilmpje gemaakt wordt. Dat filmpje is eind 2020 nog niet gepubliceerd. Wel is nu bekend dat bij TMH evenveel gebruik wordt gemaakt van Mirro als bij andere hogescholen. Dat lijkt er volgens de mr op te wijzen dat modules van Mirro voldoende bekend zijn bij de studenten. De bouw van de studentenwerkplekken (project 5.1) en het Innovatielab (project 5.2) is nog niet voltooid, omdat de lokalen prioriteit hebben gekregen: de hogeschool had immers veel nieuwe studenten te huisvesten, met anderhalve meter afstand.

Met betrekking tot het project rondom de digitale leeromgeving project (5.3) is eerder al vermeld dat er richtlijnen zijn opgesteld voor het publiceren van informatie voor studenten op Teams en de portal. Daarnaast wordt er in de rapportage vermeld dat er is verkend of digitale toetsen via laptops afgenomen konden worden. Dit bleek, mede door externe partijen, nog niet mogelijk. Er wordt nu nog gebruik gemaakt van een externe locatie voor digitale toetsen. Om het afnemen van toetsen roosterbaar te houden in de toetsweek is dit volgens de mr noodzakelijk.

Het project ‘Pedagogische gesprekken’ (6.1) bevindt zich in een (her)oriëntatiefase, waarin gesprekken met docenten van de TMH worden gevoerd over de samenwerking tussen het lectoraat en de opleiding en de onderlinge afstemming met het oog op de toekomst.

Tenslotte bespreekt de rapportage het project ‘Speelplaats/Leerplein ICT’ dat zich door de omstandigheden sneller heeft kunnen ontwikkelen: docenten hebben ervaring opgedaan met het online lesgeven en daarbij verschillende tools gebruikt. De docenten hebben voor de professionalisering op het vlak van blended onderwijs en Microsoft Teams online bijeenkomsten bijgewoond. Er wordt geëvalueerd waar er nog ondersteuning nodig is. Dit is in lijn met wat de mr

heeft geadviseerd: blijf de docenten ondersteuning bieden, zodat zij goed online onderwijs kunnen verzorgen, passend bij de behoeften van de studenten. Met de komst van een coördinator hoger onderwijs & ICT kan deze professionalisering verder versterkt worden.

Bij het mr-CvB-overleg op 16 november heeft de mr de vraag gesteld in hoeverre de geplande voortgang van de projecten met betrekking tot de kwaliteitsafspraken nog haalbaar is. Daarnaast is gevraagd of er doelen bijgesteld moeten worden in verband met Covid-19?

Het CvB gaf in het antwoord op die vragen aan dat doelen bijstellen nog niet aan de orde is, omdat we dit jaar vooral veel zouden doen aan de studentenwerkplekken. Hiermee lopen we goed op schema door de verbouwing.

In de planning van de kwaliteitsafspraken was dit het belangrijkste punt. Het bestuur is wel aan het kijken of ze een strakker verantwoordingschema kan maken, zodat dingen vast in de tijd kunnen gezet worden en om te kunnen zien of we voor of achter op planning lopen, met daaraan gekoppeld de financiële verantwoording. Karen van Rijswijk is nu bezig om met een nieuw concept te komen. Dit zal volgende keer met de mr gedeeld worden. Het is goed om te kijken of de ervaringen van de mr m.b.t. hoe dit project loopt synchroon lopen met hoe Karen het als programmamanager ervaart.

Samenvattend is de mr over het algemeen positief over de voortgang, het betrekken van studenten en docenten bij de projecten en de informatie die de mr over de voortgang krijgt. In 2021 is inderdaad een nieuw concept gedeeld. Dat wordt besproken in het jaarverslag van dat jaar.

De mr heeft de begroting toegestuurd gekregen, waarin de begroting voor de kwaliteitsafspraken apart vermeld staat. De mr heeft vastgesteld dat de begroting op dat vlak eruit ziet, zoals is afgesproken.

15. Jaarverslag Raad van Toezicht

15.1 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 zijn 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.

15.2 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. De samenstelling/het rooster van aftreden in 2020 is als volgt:

Naam	Functie	Commissie/adviseur	Datum benoeming	Einde benoeming	Her-benoembaar
Drs. J.B.M. ten Berge	Voorz.	remuneratie	01-01-2018	01-01-2022	nee
Dr. J.W.M. Gregersen-Hermans	Lid	adv. kwaliteitszorg	01-01-2019	01-01-2023	ja
Mw. I.M. Bakker	Lid	remuneratie	01-01-2019	01-01-2023	ja
Dhr. J.M.M. Dumoulin	Lid	audit	01-01-2018	01-01-2022	nee
Prof. dr. C. Aydin	Lid	audit	01-01-2019	01-01-2023	ja

15.3 De werkwijze

In 2020 heeft COVID-19 ook invloed gehad op de werkwijze van de Raad van Toezicht. De meeste vergaderingen en overleggen hebben geheel of gedeeltelijk digitaal plaatsgevonden. De Raad van Toezicht is in 2020 vier keer in reguliere vergadering bijeen geweest. Bij de vergaderingen zijn ook het Algemeen Bestuur van de stichting en het College van Bestuur van de hogeschool aanwezig geweest.

Door middel van bestuursverslagen 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 bestuursverslagen 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.

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 en een adviseur: de remuneratiecommissie, de auditcommissie en een portefeuillehouder kwaliteitszorg:

- De remuneratiecommissie

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

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, etc. De auditcommissie vergadert vier keer per jaar voorafgaand aan de reguliere vergaderingen.

- Kwaliteitszorg

De portefeuillehouder kwaliteitszorg bespreekt met de directeur/bestuurder regelmatig allerlei onderwijskundige onderwerpen aan de hand van, onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur, opgestelde documenten, zoals de kwaliteitsafspraken, het jaarplan, de accreditatie, etc.

In de commissies en door de adviseur worden geen besluiten genomen, maar worden onderwerpen voorbereid voor de besluitvorming in de vergaderingen van de Raad van Toezicht. De commissies brengen schriftelijk verslag uit aan de Raad van Toezicht.

15.4 Besproken onderwerpen in 2020

Onderstaand worden de meest essentiële onderwerpen, die in 2020 besproken zijn, benoemd en nader toegelicht:

- COVID-19

Niet alleen in de vergaderingen, maar ook tussendoor per e-mail, heeft het College van Bestuur de Raad van Toezicht geïnformeerd over de gevolgen van het Covid-19virus voor de studenten en de medewerkers van de TMH. De Raad is van mening dat alle medewerkers tijdens de pandemie veel inzet, flexibiliteit en creativiteit hebben getoond en spreekt daar zijn waardering voor uit.

- Het bestuursverslag / de jaarrekening 2019

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

- 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. In de tweede helft van 2020 zijn de personeelslasten, ten gevolge van de groei van het aantal studenten, toegenomen. De organisatiestructuur en de ontwikkelingen in de personele bezetting worden kritisch gevolgd en zullen in 2021 opnieuw worden geëvalueerd.

- Kaderbrief 2021

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. Wel is de Raad van mening dat er in de kaderbrief sterker geanticipeerd dient te worden op de innovaties en ideeën die in de pandemie noodzakelijk zijn, maar in de toekomst mogelijk een structurele plek krijgen. Dit kan in de toekomst betekenen dat er een groter budget voor digitaal onderwijs moet komen. Ook wil de Raad van Toezicht graag dat er in de kaderbrief expliciet melding wordt gemaakt van het streven naar diversiteit onder de studenten. De Raad van Toezicht acht de kaderbrief een goede basis voor het opstellen van de begroting.

- Begroting 2021

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 fluctuaties in studentenaantallen vergroot ook het financiële risico voor de TMH. De Raad constateert dat de personeelslasten snel stijgen. De Raad heeft behoefte aan een langere termijnvisie inzake de toename van de studenten en de personeelslasten.

De Raad van Toezicht heeft goedkeuring verleend aan de begroting 2021.

- Kwaliteitsafspraken

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 Raad van Toezicht verzoekt het bestuur de doelen zo concreet mogelijk te maken en aan te geven hoe geëvalueerd en gemeten wordt. Het budget voor de kwaliteitsafspraken wordt apart geregistreerd, zodat ook aangetoond kan worden dat het budget ook daadwerkelijk ten goede komt aan de kwaliteitsafspraken.

- Studentenaantallen

In 2020 is de Raad van Toezicht regelmatig geïnformeerd over de in-, door- en uitstroom van alle studenten, zowel van de voltijd als de deeltijd. De Raad is verheugd dat niet alleen de instroom toeneemt, maar ook de diversiteit, met name in de deeltijd. Bij de toename van de studentenaantallen en de diversiteit heeft de nieuwe wijze van werven zeker een rol gespeeld.

- Verbouw-nieuwbouw

Het bestuur heeft regelmatig verslag gedaan van de voortgang van de bouw. De kosten van de bouw blijven binnen het budget. Echter, door COVID-19 heeft de levering van diverse materialen vertraging opgelopen, waardoor de totale oplevering mogelijk pas in maart 2021 kan plaatsvinden.

- MTO (medewerkers tevredenheidsonderzoek)

Geconcludeerd wordt dat het niveau van werkplezier en tevredenheid onder de medewerkers hoog is. De Raad van Toezicht vraagt aandacht voor de ervaren werkdruk. Zowel uit het onderzoek, als uit het gesprek met de MR kwam dit onderwerp nadrukkelijk naar voren. Het bestuur gaat hierop een vervolgonderzoek instellen.

- Toekomst van de leraar

De Raad van Toezicht is geïnformeerd over de landelijke ontwikkelingen inzake de toekomstige inrichting van de lerarenopleidingen. Kern hiervan is dat de opleiding gepersonaliseerde routes op maat naar de vereiste leeruitkomsten mogelijk maakt, die allen tot een goede basis voor het leraarschap leiden, passend in een nieuw opleidings- en bevoegdheidsstelsel.

15.5 Werkgeverschap

Ook in 2020 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.

15.6 Eigen functioneren

Ten aanzien van het eigen functioneren zijn de volgende onderwerpen aan de orde geweest:

- Kwaliteitsagenda

Op verzoek van de Raad van Toezicht zal een kwaliteitsagenda worden ontwikkeld waarin alle kwaliteitsonderwerpen staan die in een jaar bij de TMH aan de orde zijn. Elke vergadering zal dan een aspect of deelgebied nader besproken worden. Daarmee kan de Raad van Toezicht beter zicht houden op de kwaliteit van het onderwijs en de onderwijsondersteuning.

- Benoeming secretaris.

Wegens pensionering van de secretaris van het College van Bestuur/Raad van Toezicht, de heer G.F. (Ger) Veldkamp, per 1 januari 2021, is de heer G. (George) Sugirtharajah per genoemde datum benoemd tot zijn opvolger.

- Vergoeding leden Raad van Toezicht

In 2020 heeft er een herijking plaatsgevonden van de vergoeding voor de leden van de Raad van Toezicht. De vergoeding is in 2014 vastgesteld en sindsdien niet meer gewijzigd. Sinds 2014 zijn de complexiteit van de organisatie en de verantwoordelijkheden toegenomen. Op basis van een benchmark is besloten de jaarlijkse vergoeding van de voorzitter vast te stellen op 6% van het

bezoldigingsmaximum van het jaar waarover gedeclareerd wordt, en de vergoeding van de overige leden op 4%. Daarmee blijft de vergoeding nog ruim onder de landelijke richtlijnen.

15.7 Overzicht hoofd- en nevenfuncties leden Raad van Toezicht

Naam	Hoofdfunctie(s)	Nevenfunctie(s)
Drs. J.B.M. ten Berge	n.v.t.	-Vice voorzitter parochiebestuur Egbertus (Hoek van Holland) en Lambertuskerk (Heenweg)
Dr. J.W.M. Gregersen-Hermans	Directeur Gregersen-Hermans Consultancy	-Examinator & senior docent/onderzoeker Zuyd Hoogeschool -Affiliate faculty Universitat Cattolica Del Sacro Cuore (It)
Mw. I.M. Bakker	n.v.t.	-Lid stichtingsbestuur Job Dura Fonds -Lid Raad van Toezicht RVKO -Lid Raad van Toezicht Gebiedsontwikkeling aan de Maas (Feyenoord City) -Voorzitter bestuur Volkstuinvereniging Dier en Tuin Capelle a/d IJssel
Dhr. J.M.M. Dumoulin	Directeur van drs. J.M.M. Dumoulin Beheer B.V.	-Lid Raad van Toezicht RVKO (tot 1 juni 2020) -Lid Algemeen Bestuur Sint Laurensfonds
Prof. dr. C. Aydin	Hoogleraar Filosofie van Mens en Techniek, hoofd afd. Filosofie en vice-decaan (portefeuille onderwijs) Faculteit BMS, Universiteit Twente	-Voorzitter Raad van Toezicht Staring College -Lid Raad van Toezicht Kaliber Kunstenschool -Lid Wetenschappelijke Raad Stichting Thomas More -Kerndocent Leiderschap bij Digitale Transformaties, AOG School of Management

16. Jaarrekening

Voor zover niet anders vermeld zijn alle bedragen in deze jaarrekening in hele euro's,

16.1 Balans per 31 december 2020

(na verwerking bestemming exploitatieresultaat)

Activa

		<u>31 december 2020</u>	<u>31 december 2019</u>
Vaste Activa			
Materiële vaste activa	1.2	6.316.574	4.940.667
Financiële vaste activa	1.3	<u>247.189</u>	<u>216.652</u>
		6.563.763	5.157.318
Vlottende activa			
Vorderingen	1.5	642.762	677.478
Liquide middelen	1.7	<u>2.377.677</u>	<u>3.347.281</u>
		3.020.440	4.024.758
TOTAAL ACTIVA		<u>9.584.203</u>	<u>9.182.077</u>

Passiva

		<u>31 december 2020</u>	<u>31 december 2019</u>
Eigen vermogen	2.1	5.449.473	5.123.097
Voorzieningen	2.2	449.723	599.213
Langlopende schulden	2.3	1.373.782	1.420.015
Kortlopende schulden	2.4	<u>2.311.225</u>	<u>2.039.751</u>
TOTAAL PASSIVA		<u>9.584.203</u>	<u>9.182.077</u>

16.2 Staat van baten en lasten 2020

Baten

		Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Rijksbijdragen	3.1	5.069.366	5.010.700	5.271.982
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	3.2	-	38.220	-
College-, cursus-, les- en examengelden	3.3	1.533.901	1.161.294	1.403.700
Baten werk in opdracht derden	3.4	627.634	570.000	617.017
Overige baten	3.5	796.622	654.392	706.302
TOTAAL BATEN		8.027.523	7.434.606	7.999.002

Lasten

		Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Personeelslasten	4.1	6.463.434	5.862.696	6.178.671
Afschrijvingen vaste activa	4.2	288.019	402.875	264.418
Huisvestingslasten	4.3	405.255	302.400	440.214
Overige lasten	4.4	924.892	849.866	837.311
TOTAAL LASTEN		8.081.600	7.417.837	7.720.615
Saldo baten en lasten		-54.077	16.769	278.387
Financiële baten en lasten	5	-10.080	-10.000	-9.505
RESULTAAT		-64.157	6.769	268.882
Resultaat deelnemingen	7	130.537	80.000	149.889
TOTAAL RESULTAAT		66.379	86.769	418.771

Voorstel bestemming van het resultaat

Voorgesteld wordt om het resultaat als volgt te bestemmen:

Onderdeel van het eigen vermogen	€	Toelichting
Algemene reserve (publiek)	-41.250	Afschrijving op de ingebrachte boekwaarde van het gebouw (€ 825.000 afschrijving in 20 jaar) na de verzelfstandiging vanuit Hogeschool Leiden.
Overige reserves (publiek)	-104.847	Resultaat inzake de publieke activiteiten.
Algemene reserve (privaat)	181.939	Resultaat inzake de contractactiviteiten en het uitgekeerde dividend van Thomas More Leiderschapsacademie B.V.
Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)	30.537	Mutatie van de deelnemingswaarde.
Totaal resultaat 2020	66.379	

16.3 Kasstroomoverzicht 2020

		<u>2020</u>	<u>2019</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en lasten		-54.077	278.387
Aanpassingen voor:			
- Afschrijvingen	4.2	288.019	264.418
- Mutaties voorzieningen	2.2.1	110.506	-41.877
Veranderingen in vlottende middelen:			
- Vorderingen	1.5	34.715	-211.874
- Kortlopende schulden*	2.4	<u>271.474</u>	<u>-193.209</u>
		<u>704.715</u>	-182.541
<i>Kasstroom uit bedrijfsoperaties</i>		<i>650.637</i>	<i>95.846</i>
Ontvangen interest		-	-
Ontvangen dividend	1.3	100.000	100.000
Betaalde interest	5.5	-10.080	-9.505
Buitengewoon resultaat		<u>89.920</u>	<u>90.495</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		<u>740.557</u>	<u>186.341</u>
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Investerings in materiële vaste activa	1.2	-1.663.927	-809.504
Desinvesteringen in materiële vaste activa	1.2	-	-
Investerings in deelnemingen	1.3	<u>-</u>	<u>-</u>
		<u>-1.663.927</u>	<u>-809.504</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten		<u>-1.663.927</u>	<u>-809.504</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Aflossing langlopende schulden	2.3.5.1	<u>-46.233</u>	<u>-46.233</u>
		<u>-46.233</u>	<u>-46.233</u>
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten		<u>-46.233</u>	<u>-46.233</u>
Toename / (afname) geldmiddelen		<u><u>-969.603</u></u>	<u><u>-669.396</u></u>
Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:			
		<u>2020</u>	<u>2019</u>
Stand liquide middelen per 1 januari	1.7	3.347.281	4.016.677
Mutatie boekjaar liquide middelen		<u>-969.603</u>	<u>-669.396</u>
Stand liquide middelen per 31 december	1.7	<u><u>2.377.677</u></u>	<u><u>3.347.281</u></u>

* = na aftrek te betalen investeringen

16.4 Grondslagen van waardering en resultaatbepaling

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 continuïteitsveronderstelling van de stichting.

De COVID-19 pandemie is naar de mening van het bestuur van de stichting voornamelijk geen reden om af te wijken van deze continuïteitsveronderstelling. De stichting is qua inkomsten voornamelijk afhankelijk van overheidsbijdragen. Subsidieverstrekkers hebben reeds aangegeven dat de subsidies in 2021 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 opleidingsschool (Samen Opleiden).

Vergelijking met voorgaand jaar

De grondslagen voor waardering van activa, passiva en van resultaatbepaling zijn op één punt gewijzigd ten opzichte van voorgaand jaar. Met ingang van 1 januari 2020 verwerkt Thomas More Hogeschool het groot onderhoud niet langer via de voorziening voor groot onderhoud, maar via de componentenmethode. Deze methode impliceert dat afzonderlijke componenten van groot onderhoud worden geactiveerd en afgeschreven gedurende de te verwachten economische levensduur van de desbetreffende componenten. De reden voor deze stelselwijziging is dat met de tweede verbouwing van de hogeschool het gebouw in goede staat is gebracht en het doteren aan de onderhoudsvoorziening zou leiden tot dubbele jaarlasten (afschrijvingslasten en dotaties aan de onderhoudsvoorziening).

Op basis van de mogelijkheid die Richtlijn voor de Jaarverslaggeving 212.8 biedt, is deze stelselwijziging prospectief verwerkt. Dit betekent dat de ter vergelijking opgenomen gegevens van het jaar 2019 niet zijn aangepast. In 2019 werd nog € 70.000 ten laste van de exploitatie gedoteerd aan de onderhoudsvoorziening. In 2020 is deze dotatie komen te vervallen en waren er nog geen afschrijvingslasten over geactiveerde componenten van groot onderhoud. Per 31 december 2019 bedroeg de stand van de onderhoudsvoorziening € 259.996. Dit bedrag is aangepast in het beginvermogen van 2020. Zie daartoe de toelichting op het eigen vermogen onder (2.1).

Er zijn geen andere stelselwijzigingen 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 vervalt 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 de TMH:

- 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.

Grondslagen voor waardering van activa en passiva

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 €
<u>Gebouwen en terreinen</u>			
Terreinen	n.v.t.	0,0%	500
Gebouwen			
- casco	20	5,0%	500
- afbouw	10-20	5-10%	500
- aanpassingen / groot onderhoud	5-20	5-20%	500
<u>Inventaris en apparatuur</u>			
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. De componenten voor groot onderhoud worden geactiveerd en lineair afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur.

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 vervolgwaaardering 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 0,0% (2019: 2,5%). Dit percentage is in 2020 verlaagd in verband met de aanhoudend lage marktrente en het feit dat Thomas More Hogeschool gebruik maakt van schatkistbankieren, waarbij het rentepercentage voor leningen met een looptijd van 30 jaar nihil is. 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

waarden 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.

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 contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, tenzij anders vermeld. De gehanteerde disconteringsvoet is 0,0% analoog aan de rente op leningen met een looptijd van 30 jaar onder de regeling schatkistbankieren.

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 beleidsdekkingsgraad van het ABP was per 31 december 2020 87,6%;
- overige kenmerken zijn te vinden op www.apb.nl.

De eis aan de beleidsdekkingsgraad van ABP is 128%. Op 31 maart 2021 is de beleidsdekkingsgraad van ABP 89,8%. 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.

Vanwege de uitzonderlijke economische omstandigheden heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de regels in 2020 versoepeld in een vrijstellingsregeling. Onder bepaalde voorwaarden hoeft in 2021 geen verlaging voor de minimaal vereiste dekkingsgraad doorgevoerd te worden. Een voorwaarde voor het gebruik van de vrijstellingsregeling is dat de actuele dekkingsgraad op 31 december 2020 90% of meer moet zijn. Als dit niet zo is moeten de pensioenaanspraken worden verlaagd in 2021. Een eventuele verlaging mag over een aantal jaren gespreid worden. Daarnaast moeten pensioenfondsen een herstelplan opstellen waarin wordt aangetoond dat de beleidsdekkingsgraad in 12 jaar tijd weer minimaal uitkomt op de vereiste dekkingsgraad van 126%. Als dit volgens de voorgeschreven rekenregels niet in 12 jaar lukt, dan moeten de pensioenaanspraken alsnog worden verlaagd.

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 aan pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen premies 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 blijfkans.

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 en de contante waarde.

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.

Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Algemeen

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 eigenvermogensinstrumenten 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 regeling 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).

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.

16.5 Toelichting op de balans

(1.2) Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Gebouw in aanbouw	Totaal
Stand per 1 januari 2020				
Verkrijgingsprijs	4.740.133	1.029.123	681.246	6.450.502
Cum. waardevermindering en afschrijvingen	-848.578	-661.258	-	-1.509.835
Boekwaarden	<u>3.891.556</u>	<u>367.865</u>	<u>681.246</u>	<u>4.940.667</u>
Mutaties				
Investerings	104.898	133.032	1.425.997	1.663.927
Desinvesterings	-	-	-	-
Afschrijvingen	-190.011	-98.009	-	-288.019
Afschrijvingen op desinvesterings	-	-	-	-
Mutaties gedurende de periode	<u>-85.113</u>	<u>35.023</u>	<u>1.425.997</u>	<u>1.375.908</u>
Stand per 31 december 2020				
Verkrijgingsprijs	4.845.031	1.162.155	2.107.243	8.114.429
Cum. waardevermindering en afschrijvingen	-1.038.588	-759.266	-	-1.797.854
Boekwaarden	<u>3.806.443</u>	<u>402.888</u>	<u>2.107.243</u>	<u>6.316.574</u>

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. 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 2020) bedraagt € 5.802.000. De verzekerde waarde is € 10.644.000. Een deel van het pand wordt verhuurd aan de RVKO (zie nadere toelichting onder Verbonden partijen).

(1.3) Financiële vaste activa

Dit betreft het 50% aandelenbelang van Thomas More Hogeschool in Thomas More Leiderschapsacademie B.V.

	Thomas More Leiderschapsacademie B.V.
Stand per 1 januari 2020	216.652
Resultaat deelnemingen	130.537
Uitgekeerd dividend	<u>-100.000</u>
Stand per 31 december 2020	<u>247.189</u>

(1.5) Vorderingen

Alle vorderingen hebben een looptijd van korter dan één jaar.

	<u>31 december 2020</u>	<u>31 december 2019</u>
Debiteuren en studenten	308.002	482.308
Overige vorderingen	262.364	142.927
Overlopende activa	72.397	52.242
Totaal vorderingen	<u>642.762</u>	<u>677.478</u>
Debiteuren	320.722	471.839
Studenten	47.280	17.970
Af: voorziening oninbaarheid	-60.000	-7.500
Totaal debiteuren en studenten	<u>308.002</u>	<u>482.308</u>
Nog te factureren omzet	262.364	126.407
Thomas More Leiderschapsacademie B.V.	0	13.521
RVKO	0	3.000
Overige	0	0
Totaal overige vorderingen	<u>262.364</u>	<u>142.927</u>
Vooruitbetaalde lasten	72.397	52.242
Overige	0	0
Totaal overlopende activa	<u>72.397</u>	<u>52.242</u>

Debiteuren en studenten

In het laatste kwartaal van 2019 zijn relatief veel activiteiten verricht en gefactureerd, waardoor de vordering hoger is dan eind 2020. Een deel van de contractactiviteiten en detacheringen met betrekking tot 2020 is in het begin van 2021 gefactureerd. De voorziening voor oninbaarheid is verhoogd.

Overige vorderingen

Zoals reeds toegelicht onder de debiteuren en studenten is een deel van de opbrengsten met betrekking tot 2020 in 2021 gefactureerd. Hierdoor een per balansdatum een hogere vordering ontstaan. Tevens zit hier een te ontvangen bedrag van Verus in inzake de bijdrage 2020 voor het lectoraat Professionaliseren met hart & ziel.

(1.7) Liquide middelen

	<u>31 december 2020</u>	<u>31 december 2019</u>
Kasmiddelen	-	-
Bankrekening private activiteiten	1.835.776	2.137.693
Bankrekening schatkistbankieren	541.901	1.209.587
Totaal liquide middelen	<u>2.377.677</u>	<u>3.347.281</u>

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting.

(2.1) Eigen vermogen

	Stand per 01-01-2019	Resultaat 2019	Overige 2019	Stand per 31-12-2019	Stelsel- wijziging	Aangepaste stand per 1-1-2020
Algemene reserve (publiek)	1.418.750	-41.250	-	1.377.500	-	1.377.500
Overige reserves (publiek)	476.413	219.659	-	956.068	259.996	1.216.064
Algemene reserve (privaat)	942.400	190.473	-	1.132.873	-	1.132.873
Bestemmingsfondsen (privaat)	1.700.000	-	-	1.700.000	-	1.700.000
Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)	166.763	49.889	-	216.652	-	216.652
Totaal eigen vermogen	4.704.326	418.771	-	5.383.093	259.996	5.643.089

	Stand per 1-1-2020	Resultaat 2020	Overige 2020	Stand per 31-12-2020
Algemene reserve (publiek)	1.377.500	-41.250	-	1.336.250
Overige reserves (publiek)	1.216.064	-104.847	-	851.222
Algemene reserve (privaat)	1.132.873	181.939	-	1.314.812
Bestemmingsfondsen (privaat)	1.700.000	-	-	1.700.000
Wettelijke reserve deelnemingen (privaat)	216.652	30.537	-	247.189
Totaal eigen vermogen	5.643.089	66.379	-	5.449.473

De stelselwijziging betreft de voorziening voor groot onderhoud. Het groot onderhoud wordt voortaan volgens de componentenbenadering geactiveerd onder de materiële vaste activa en lineair afgeschreven gedurende de verwachte gebruiksduur.

Algemene reserve (publiek)

De algemene reserve (publiek) bestaat uit de in de beginbalans ingebrachte waarde van het pand en terrein aan de Stationssingel 80 te Rotterdam en de door Hogeschool Leiden overgedragen inventaris. Hierop zijn de afschrijvingen van deze activa van de jaren 2014 tot en met 2020 in mindering gebracht.

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. 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 2.3.

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 2020 is het in totaal positieve publieke exploitatieresultaat aan de overige reserves toegevoegd.

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. Vanaf 2014 wordt aan de private algemene reserve het exploitatieresultaat over private activiteiten toegerekend.

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.

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 01-01-2020	Dotatie	Onttrekking	Vrijval	Stand per 31-12-2020
<u>Personeelsvoorzieningen</u>					
Duurzame inzetbaarheid	196.926	55.052	53.805	0	198.172
Wachtgeld	51.755	0	21.827	11.028	18.900
Gratificatie ambtsjubileum	90.536	58.212	0	0	148.748
Langdurig zieken	0	135.000	51.098	0	83.902
Totaal personeelsvoorzieningen	<u>339.217</u>	<u>248.264</u>	<u>126.730</u>	<u>11.028</u>	<u>449.723</u>
Totaal voorzieningen	<u>339.217</u>	<u>248.264</u>	<u>126.730</u>	<u>11.028</u>	<u>449.723</u>
Onderverdeling saldo			< 1 jaar	> 1 jaar	Stand per 31-12-2020
Duurzame inzetbaarheid			43.242	154.930	198.172
Wachtgeld			10.800	8.100	18.900
Gratificatie ambtsjubileum			31.355	117.393	148.748
Langdurig zieken			83.902	0	83.902
Totaal voorzieningen			<u>169.299</u>	<u>280.424</u>	<u>449.723</u>

Duurzame inzetbaarheid

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 deelnamekansen aan de regeling en de blijfkansen van de medewerkers.

Wachtgeld

De voorziening wachtgeld betreft de kosten die voortvloeien uit het ontslag van een medewerker.

Gratificatie ambtsjubileum

De voorziening voor gratificaties ambtsjubileum 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.

(2.3) Langlopende schulden

	Stand per 01-01-2020	Aangegane lening	Aflossingen	Stand per 31-12-2020	Rentevoet
Leningen o/g	198.576	0	0	198.576	0,0000%
Waarborgsommen	19.373	0	0	19.373	0,0000%
Rijksgegarandeerde leningen	1.202.067	0	46.233	1.155.833	0,5100%
Totaal langlopende schulden	<u>1.420.015</u>	<u>0</u>	<u>46.233</u>	<u>1.373.782</u>	

Onderverdeling saldo	Looptijd > 1 jaar	Looptijd > 5 jaar
Leningen o/g	198.576	198.576
Waarborgsommen	19.373	19.373
Rijksgegarandeerde leningen	1.109.600	924.668
Totaal langlopende schulden	<u>1.327.549</u>	<u>1.142.617</u>

Leningen o/g

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) en gedeeltelijk als private algemene reserve (€ 301.424, zie 2.1). 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.

Waarborgsommen

De waarborgsom hangt samen met de huurovereenkomst die met de RVKO is gesloten.

Rijksgegarandeerde leningen

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 2021 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.

	<u>31 december 2020</u>	<u>31 december 2019</u>
Crediteuren	165.635	276.604
Belastingen en premies sociale verzekeringen	268.519	225.599
Schulden ter zake van pensioenen	80.170	67.349
Overige schulden	280.563	241.919
Overlopende passiva	<u>1.516.339</u>	<u>1.228.280</u>
Totaal kortlopende schulden	<u>2.311.225</u>	<u>2.039.751</u>
 <i>Belastingen en premies sociale verzekeringen</i>		
Loonheffing	265.479	224.916
Omzetbelasting	2.641	162
Premies sociale verzekeringen	<u>399</u>	<u>521</u>
	<u>268.519</u>	<u>225.599</u>
 <i>Overige schulden</i>		
RVKO	10.449	0
Netto salarissen	0	1.802
Overige schulden	<u>270.113</u>	<u>240.118</u>
	<u>280.563</u>	<u>241.919</u>
 <i>Overlopende passiva</i>		
Vooruitontvangen collegegeld	750.191	649.265
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	166.667	90.375
Vooruitontvangen subsidies OCW overige	0	0
Vooruitontvangen bedragen	0	54.772
Vakantiegeld en -dagen	269.128	242.796
Rente	3.230	3.317
Overige overlopende passiva	125.740	133.096
Vooruitontvangen subsidies Overige	<u>201.384</u>	<u>54.659</u>
	<u>1.516.339</u>	<u>1.228.280</u>

Crediteuren

De crediteuren zijn lager vanwege het feit dat in de stand per 31 december 2019 een grote factuur inzake de verbouwing is opgenomen.

Belastingen en premies sociale verzekeringen en schulden ter zake van pensioenen

Deze schulden zijn toegenomen als gevolg van het gegroeide personeelsbestand van de stichting en door de verhoogde pensioenpremies.

Overige schulden

De schuld aan de RVKO is direct opeisbaar en hierop rusten geen rente, verstrekte zekerheden of garanties etc.

Vooruitontvangen collegegeld

De vooruitontvangen collegegelden zijn toegenomen door stijging van het aantal studenten.

Vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt

Deze zijn toegenomen doordat de OCW subsidie voor de Opleidingsschool eenmalig niet toegekend is voor collegejaar 2019-2020.

Vooruitontvangen bedragen

Dit betreft de subsidiebijdragen van SKS en Verus voor het Praktijkcentrum. Per 31 december 2020 is er inzake deze bijdragen een vordering op Verus ontstaan (zie 1.5) die begin 2021 is ontvangen.

Vooruitontvangen subsidies Overige

Deze zijn gestegen door de te besteden subsidie aan het Innovatielab zoals toegekend door de RVKO.

Model G. Verantwoording Regeling OCW-subsidies

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt

Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Toewijzing datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Lerarenbeurs 19/20	1012249	jul-18	Ja
Lerarenbeurs 19/20	1006209	jul-18	Ja
Opleidingsschool			Nee

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Er zijn geen subsidies die hier toegelicht dienen te worden.

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Er zijn geen subsidies die hier toegelicht dienen te worden.

16.6 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Niet verwerkte rechten

De hogeschool verhuurt een deel van het schoolgebouw aan de RVKO. Het contract loopt tot en met 28 februari 2026, met twee maal het eenzijdige recht voor de RVKO om de huur te verlengen met telkens 5 jaar. Het totale recht betreft circa € 568.000 (prijspeildatum 2020), waarvan € 110.000 korter dan één jaar, € 440.000 langer dan één jaar en korter dan vijf jaar en € 18.000 lager dan vijf 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

Inzake de verbouwing van de hogeschool heeft de stichting op 31 december 2020 nog een investeringsverplichting van € 420.000.

Overige contracten

Voor de volgende zaken zijn meerjarige verplichtingen aangegaan (met onderverdeling naar de looptijd van de verplichting):

	< 1 jaar	1 tot 5 jaar	> 5 jaar
Ondersteunende diensten administratie en ICT	116.000	464.000	onbekend
Elektriciteit en gas	50.000	200.000	-
Multifunctionals (kopieer-, print- en scanapparaten)	10.000	10.000	-
Schoonmaak	51.000	204.000	onbekend
Studenteninformatiesysteem	18.000	72.000	9.000

16.7 Toelichting op de staat van baten en lasten

(3.1) Rijksbijdragen

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Rijksbijdrage OCW	4.917.317	4.864.927	4.840.993
Geormerkte subsidies OCW	152.049	135.533	430.989
Niet-geormerkte subsidies OCW	0	10.240	0
Totaal Rijksbijdragen	5.069.366	5.010.700	5.271.982

De Rijksbijdragen is iets hoger dan begroot door een iets hogere indexering en door een extra toekenning in december. Onder de niet-geormerkte subsidies was de lerarenbeurs opgenomen. Deze dient uiteindelijk verantwoord te worden onder de geormerkte subsidies.

De dekking vanuit de subsidie voor de Opleidingsschool van OCW (geormerkte subsidies) daalt ten opzichte van 2019 doordat de subsidie voor collegejaar 2019-2020 eenmalig niet is toegekend. In collegejaar 2018-2019 bedroeg de subsidie € 500.000 per jaar. Vanaf collegejaar 2020-2021 is de subsidie weer toegekend, waarbij de eerste twee collegejaren € 250.000 per jaar wordt toegekend. De Rijksbijdragen zoals opgenomen onder Rijksbijdrage OCW hebben een structureel karakter. De Rijksbijdragen die op zijn genomen onder de overige onderdelen 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

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Bijdrage educatie	0	38.220	0

In de begroting werd verondersteld dat dit een rechtstreekse bijdrage van de gemeente zou zijn. Hogeschool Rotterdam zit hier als penvoerder tussen. De realisatie staat onder de overige baten.

(3.3) College-, cursus-, les- en examengelden

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Collegegelden sector HBO	1.533.901	1.161.294	1.403.700

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 en ook de instroom van studenten (hoog) en tussentijdse uitstroom (laag) vallen mee.

(3.4) Baten werk in opdracht derden

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Contractonderwijs	627.634	570.000	617.017

De baten ten gevolge van werk in opdracht van derden, ofwel de contractactiviteiten, zijn ten opzichte van voorgaand jaar en de begroting toegenomen. Met name in collegejaar 2019-2020 bleek de omzet in de 2^e helft aanzienlijk hoger, onder andere door Level Up! (nascholingsaanbod voor onderwijsassistenten). In collegejaar 2020-2021 stagneert dit door de effecten van COVID-19

(3.5) Overige baten

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Verhuur	120.693	170.000	172.758
Detachering personeel	245.293	170.157	146.814
Studentbijdragen	59.943	56.897	64.455
Automaat	1.186	0	5.006
Overige	369.507	257.338	317.268
Totaal overige baten	796.622	654.392	706.302

De verhuur van ruimte in het schoolgebouw is gedaald als gevolg van de COVID-19 pandemie. De detacheringen betreffen de nieuwe eigen medewerkers die deels voor andere organisaties werken.

Ondanks de toename van het studentenaantal zijn de studentbijdragen lager dan in 2019. Een deel van de studentbijdrage is gerestitueerd, omdat als gevolg van COVID-19 sommige activiteiten geen doorgang konden vinden.

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. Tevens wordt hier de realisatie van het Innovatielab verantwoord ten laste van de van de RVKO verkregen subsidie.

(4.1) Personeelslasten

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2020	2020	2019
Lonen en salarissen	4.177.479	3.899.909	3.708.779
Sociale lasten	546.170	500.000	500.743
Pensioenpremies	657.903	600.000	594.705
Overige personele lasten	1.081.882	862.787	1.374.444
Totaal personele lasten	6.463.434	5.862.696	6.178.671
<i>Overige personele lasten</i>			
Dotaties personele voorzieningen	237.236	10.000	94.231
Personeel niet in loondienst	170.704	105.820	459.091
Detacheringen convenant partners	253.163	221.500	262.811
Gastdocenten	21.664	66.000	15.135
Uitzendkrachten	47.468	65.000	89.763
Lectoraat Hogeschool Leiden	60.000	63.000	60.000
Professionalisering	271.956	220.000	359.773
Overig	85.505	111.467	76.331
Af: Uitkeringen (-/-)	-65.813	0	-42.691
	1.081.882	862.787	1.374.444

De salarislasten zijn ten opzichte van 2019 gestegen doordat in de loop van zowel 2019 als 2020 het team verder is uitgebreid in verband met de stijging van het studentenaantal. Tevens stijgen de salarissen door indexaties en periodieke verhogingen in de schaal.

De dotaties aan de personele voorzieningen zijn in 2020 met name hoog door een langdurig ziektegeval (€ 135.000) en de dotatie aan de voorziening voor jubilea-uitkeringen als gevolg van de daling van de disconteringsvoet. Daarnaast is in 2020 € 55.000 gedoteerd aan de personele voorziening voor duurzame inzetbaarheid. De onttrekking aan deze voorziening bedraagt in 2020 € 54.000. In de begroting was deze post op nihil gesteld, omdat deze erg moeilijk valt in te schatten. In de jaarrekening betreft het een verschuiving tussen de salarislasten en de dotaties aan personele voorzieningen.

De pensioenpremies die ABP hanteert zijn per 1 januari 2020 opnieuw gestegen.

Onder personeel niet in loondienst zijn in 2019 de afrekeningen opgenomen met convenant partners inzake de Opleidingschool. De subsidie is door OCW niet toegekend voor collegejaar 2019-2020. De lasten voor de convenant partners zijn daarom direct volledig in 2019 verantwoord. Omdat de subsidie voor collegejaar 2020-2021 weer is toegekend, maar voor een lager bedrag (€ 250.000 in plaats van € 500.000 per jaar), zijn de lasten inzake de convenant partners ook lager.

De lasten voor gastdocenten en uitzendkrachten vallen als gevolg van de COVID-19 pandemie lager uit dan begroot.

De lasten voor professionalisering zijn hoger doordat hierin ook laste voor de contractactiviteiten zijn opgenomen. Doordat de omzet van de contractactiviteiten boven de begroting uitkomt, zijn ook de aan deze omzet verbonden lasten hoger.

Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2020 waren gemiddeld 64 werknemers in dienst op basis van een volledig dienstverband (2019: 61). Dit betreft voor 45 fte onderwijzend personeel (2019: 42), 16 fte onderwijsondersteunend personeel (2019: 16) en 3 fte directie (2019: 3).

Hiervan zijn er 0 werkzaam in het buitenland in 2020 (2019: 0).

Het gemiddeld aantal werknemers bedraagt 90 in 2019 (2019: 87). OP 63 (2019: 59), OOP 22 (2019: 23) en directie/bestuur 5 (2019: 5).

Wet normering topinkomens (WNT)

De WNT is van toepassing op Stichting Thomas More Hogeschool. Het voor Stichting Thomas More Hogeschool toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 143.000. 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 |

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende functionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van functievervulling

Gegevens 2020 bedragen x € 1	De heer A.J.M. Groot Zwaafink	Mevrouw C.M.H. Zwaan- van Schijndel	Mevrouw D.H. van Kammen
Functiegegevens	Voorzitter	Lid Algemeen Bestuur	Lid College van Bestuur
Aanvang en einde functievervulling in 2020	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	21.646	10.823	115.783
Beloningen betaalbaar op termijn	3.773	1.886	19.958
<i>Subtotaal</i>	<i>25.419</i>	<i>12.709</i>	<i>135.741</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.600	14.300	143.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Totaal bezoldiging	25.419	12.709	135.741
Het bedrag van de overschrijding en de 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 2019					
bedragen x € 1	De heer A.J.M. Groot Zwaafink		Mevrouw C.M.H. Zwaan- van Schijndel		Mevrouw D.H. van Kammen
Functiegegevens	Voorzitter		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 (als deeltijdfactor 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
<i>Subtotaal</i>	<i>24.777</i>		<i>12.389</i>		<i>129.425</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.600		13.800		138.000
Totaal bezoldiging	24.777		12.389		129.425

Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking kalendermaand 1 tot en met 12

Niet van toepassing

Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2020					
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
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	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	21.450	14.300	14.300	14.300	14.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	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.
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
Functiegegevens	Voorzitter	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
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

Topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder

Niet van toepassing

Topfunctionarissen met een bezoldiging van meer dan € 1.700. De totale bezoldiging van een topfunctionaris inclusief 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)

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 Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO). De RVKO legt reeds op basis van de bepalingen van de WNT conform de paragrafen 2, 3 en 4 van de WNT verantwoording af en valt daarom niet onder het criterium voor gelieerde rechtspersonen zoals bedoeld in artikel 1.1. onder m van de WNT. Vastgesteld is dat de som van alle bezoldigingen per persoon niet leidt tot een overschrijding van het algemeen bezoldigingsmaximum van € 201.000.

Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700 waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is

Niet van toepassing.

Topfunctionarissen met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder waarop de anticumulatie bepaling van toepassing is

Niet van toepassing. Er zijn geen dienstbetrekkingen met leidinggevende topfunctionarissen aangegaan op of na 1 januari 2018.

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen

die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt
Niet van toepassing

Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individuele toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

(4.2) Afschrijvingen vaste activa

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2020	2020	2019
Gebouwen en terreinen	190.011	245.421	187.858
Inventaris en apparatuur	98.009	157.454	76.561
Totaal afschrijvingen vaste activa	288.019	402.875	264.418

De afschrijvingslasten zijn lager dan begroot. In de begroting werd er vanuit gegaan dat de verbouwing in de loop van 2020 opgeleverd zou worden. De oplevering vond begin 2021 plaats. Ook de investeringen voor de inrichting zijn daardoor uitgesteld. In de begroting zijn de afschrijvingslasten voor deze zaken het gehele jaar opgenomen.

(4.3) Huisvestingslasten

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2020	2020	2019
Huur	29.503	18.400	12.907
Verzekeringen	11.108	8.500	8.055
Klein onderhoud en exploitatie	58.968	60.000	63.400
Energie en water	56.533	66.900	54.568
Schoonmaakkosten	77.644	82.400	76.804
Heffingen	46.166	28.450	27.035
Dotatie onderhoudsvoorziening	0	0	70.000
Tuinonderhoud	4.175	6.000	4.267
Bewaking/beveiliging	8.650	6.750	6.525
Overige huisvestingslasten	112.507	25.000	116.655
Totaal huisvestingslasten	405.255	302.400	440.214

De huur betreft opslagruimte, maar als gevolg van COVID-19 ook extra externe ruimte bijvoorbeeld rondom de diplomering.

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 2020.

De dotatie onderhoudsvoorziening is als gevolg van de stelselwijziging komen te vervallen in 2020.

De overige huisvestingslasten zijn hoger dan begroot, doordat in de begroting geen rekening is gehouden met uitgaven inzake het verbouwbudget, die direct ten laste van de exploitatie worden gebracht. Uit de post onvoorzien is bijvoorbeeld het vochtprobleem in de kelder aangepakt.

(4.4) Overige lasten

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Administratie- en beheerslasten	592.025	407.736	391.880
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	41.986	36.000	31.010
Overige	290.881	406.130	414.422
Totaal overige lasten	924.892	849.866	837.311
<i>Administratie- en beheerslasten</i>			
Administratie en beheer - RVKO	115.919	118.492	118.002
Administratie en beheer - ICT	291.714	223.744	176.271
Accountantskosten	63.554	37.000	42.474
Reis- en verblijfkosten	4.642	5.000	6.972
Telefoonkosten	38.617	16.500	25.910
Kantoorartikelen	9.480	7.000	8.618
Deskundigenadvies	68.099	0	13.634
	<u>592.025</u>	<u>407.736</u>	<u>391.880</u>
<i>Inventaris, apparatuur en leermiddelen</i>			
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	36.569	24.000	18.439
Examens	5.417	12.000	12.501
Diplomering	0	0	70
	<u>41.986</u>	<u>36.000</u>	<u>31.010</u>
<i>Overige</i>			
Wervingskosten	19.331	52.000	39.320
Representatiekosten	20.562	12.500	22.098
Catering cursussen, koffie en thee	21.005	35.000	36.535
Excursies	33.452	75.000	68.856
Contributies	52.829	76.500	109.385
Porto	506	0	291
Verzekeringen	40.823	41.160	38.964
Reproductiekosten, drukwerk	17.466	38.500	41.437
Juridische ondersteuning	4.908	10.000	887
Dotatie aan voorziening debiteuren	52.500	0	0
Overige	27.500	65.470	56.648
	<u>290.881</u>	<u>406.130</u>	<u>414.422</u>

De ICT-lasten en lasten voor deskundigenadvies zijn beide hoger als gevolg van de conversie van de studentenadministratie. Hier worden extra lasten voor gemaakt om de conversie goed te ondersteunen. Een deel van deze lasten was begroot als investering, maar blijkt bij nadere analyse niet te activeren.

Diverse overige lasten zijn lager als gevolg van de COVID-19 pandemie en het niet of beperkt kunnen uitvoeren van activiteiten (open dagen, cursussen met fysieke aanwezigheid in het schoolpand, excursies). De lasten voor telefonie zijn juist hoger, doordat er veel buiten de mobiele bundels is verbruikt als gevolg van thuiswerk. Hierop zijn inmiddels corrigerende maatregelen getroffen. De contributies waren in 2019 incidenteel hoog door afrekeningen voor 10voordeleraar vanaf 2013. Deze waren lager gereserveerd. In 2020 zijn de contributielasten juist incidenteel lager door een

restitutie van Radiant en de vrijval van een reservering voor de contributie van de Vereniging Hogescholen.

Onder de post overige is in de begroting rekening gehouden met kosten voor een symposium van het lectoraat Professionaliseren met hart & ziel. Dit symposium wordt georganiseerd zodra de restricties inzake COVID-19 daaromtrent worden losgelaten.

Toelichting accountantskosten

In het boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountants honoraria ten laste van het resultaat gebracht door de onafhankelijke accountant:

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2020	2020	2019
Controle van de jaarrekening	63.554	37.000	42.474
Andere controlewerkzaamheden	0	0	0
Fiscale advisering	0	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0	0
	<u>63.554</u>	<u>37.000</u>	<u>42.474</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). De lasten inzake de controle van de jaarrekening zijn in 2020 hoger dan begroot en voorgaand jaar.

De accountant heeft als gevolg van COVID-19 aanvullende werkzaamheden moeten verrichten ten aanzien van de jaarrekening 2019 (uitvoering werkzaamheden in 2020). Hier is ook rekening mee gehouden richting de controle van de jaarrekening 2020. Tevens is rekening gehouden met extra werkzaamheden als gevolg van de migratie van de studentenadministratie van Alluris naar Osiris. De accountant controleert mede op basis van het studenteninformatiesysteem de bekostigingsgegevens van de hogeschool.

(5) Financiële baten en lasten

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2020	2020	2019
Rentelasten	-10.080	-10.000	-9.505

(7) Resultaat deelnemingen

	Realisatie	Begroting	Realisatie
	2020	2020	2019
Aandeel in resultaat Thomas More Leiderschapsacademie B.V.	130.537	80.000	149.889

16.8 Gebeurtenissen na balansdatum

Er zijn geen gebeurtenissen na balansdatum die hier behoeven te worden toegelicht.

16.9 Opgave verbonden partijen

Een opgave van verbonden partijen is hieronder weergegeven.

Naam	Stichting Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs	Thomas More Leiderschapsacademie B.V.
	stichting	B.V.
Juridische vorm		
Statutaire zetel	Rotterdam	Rotterdam
Code activiteiten	4	1
Eigen vermogen 31 december 2020	€ 32.477.521	€ 494.377
Resultaat jaar 2020	€ -4.209.856	€ 261.074
Verklaring art. 2:403 BW ja/nee	nee	nee
Deelname %	n.v.t.	50%
Consolidatie ja/nee	nee	nee
Omschrijving doelstelling	Basisonderwijs	Aanbieden van opleidingen aan (aspirant) leidinggevend in het onderwijs.
Samenstelling van bestuur	A.J.M. Groot Zwaaftink (voorzitter) C.M.H. Zwaan-van Schijndel	Epsedean B.V. (R.W. Mentink) Stichting Thomas More Hogeschool (A.J.M. Groot Zwaaftink)
Code activiteiten: 1. contractonderwijs, 2. contractonderzoek, 3. onroerende zaken, 4. Overige		
Totaal baten	€ 153.074.000	€ 732.722

Stichting Rotterdamse Vereniging voor Katholiek Onderwijs (RVKO)

De verbondenheid tussen Stichting Thomas More Hogeschool en de RVKO is onder de grondslagen nader uiteengezet. De op marktconforme tarieven gebaseerde transacties tussen de Stichting Thomas More Hogeschool en de RVKO zijn:

1. Opleidingen en cursussen € 584.828 (€ 362.428 Contractactiviteiten, € 222.400 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 bestuursbureau €112.789 en overige ruimtes € 1.333

Thomas More Hogeschool en de RVKO hebben in 2016 een huurovereenkomst gesloten voor de huur van de ruimte in het pand aan de Stationsingel 80 te Rotterdam waar het bestuursbureau van de RVKO sinds maart 2016 is gevestigd.

In 2020 is er (door de verbouwing en COVID-19) bijna geen andere verhuur van ruimtes aan de RVKO geweest. Normaal gesproken 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 € 116.408

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 t.b.v. pabo Thomas More € 204.073 en andersom € 49.341

De RVKO belast, net als andere convenant partners, de salarislasteren 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.

6. Subsidiebijdrage voor realisatie Innovatielab € 200.000

De RVKO en Thomas More Hogeschool willen gezamenlijk een Innovatielab realiseren in het gebouw aan de Stationssingel 80 te Rotterdam. Doelstelling van het Innovatielab is de koppeling maken tussen onderwijsinnovatie, continue verbetering van de opleidingen van Thomas More Hogeschool en het onderwijs op de scholen. Het Innovatielab dient daartoe een inspirerende ruimte te worden voor leerlingen, studenten, leerkrachten en pabo-docenten. Thomas More Hogeschool is penvoerder van het project en de RVKO heeft voor 2020 een subsidiebijdrage van € 200.000 toegekend voor de realisatie van het Innovatielab.

7. Bijdrage realisatie gezamenlijke huiskamer € 130.000

Als onderdeel van de verbouwing van het gebouw aan de Stationssingel 80 te Rotterdam wordt een nieuwe gezamenlijke huiskamer gerealiseerd. De spontane ontmoeting tussen medewerkers van de hogeschool en het bestuursbureau van de RVKO wordt hiermee verder gestimuleerd. De RVKO heeft besloten ter realisatie van de huiskamer een bijdrage van € 130.000 aan het bouwbudget toe te voegen.

Thomas More Leiderschapsacademie B.V.

De verbondenheid tussen Stichting Thomas More Hogeschool en Thomas More Leiderschapsacademie B.V. is onder de grondslagen nader uiteengezet. In 2020 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 2020 een bedrag van € 12.755 doorbelast aan deze besloten vennootschap.

16.10 Ondertekening van de jaarrekening

Rotterdam, 7 juni 2021

Stichting Thomas More Hogeschool

was getekend door (origineel ondertekende versie is in te zien bij de hogeschool):

Het College van Bestuur

A.J.M. Groot Zwaaftink
Voorzitter

D.H. van Kammen

Het Algemeen Bestuur

A.J.M. Groot Zwaaftink
Voorzitter

C.M.H. Zwaan-van Schijndel

De Raad van Toezicht

J.B.M. ten Berge
Voorzitter

J.M.M. Dumoulin

I.M. Bakker

C. Aydin

J.W.M. Gregersen-Hermans

16.11 Overige gegevens

Statutaire regeling inzake bestemming resultaat

Er is geen statutaire bepaling inzake de bestemming van het resultaat.



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het bestuur en de raad van toezicht van Stichting Thomas More Hogeschool

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2020

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2020 van Stichting Thomas More Hogeschool te Rotterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Thomas More Hogeschool op 31 december 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 ‘Referentiekader’ van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2020;
- de staat van baten en lasten over 2020; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie ‘Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening’.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Thomas More Hogeschool zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assuranceopdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

R2YUX3NECKVP-293530971-24

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Fascinatio Boulevard 350, 3065 WB Rotterdam, Postbus 8800, 3009 AV Rotterdam

T: 088 792 00 10, F: 088 792 95 33, www.pwc.nl

‘PwC’ is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdelen n en o, Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- voorwoord;
- bestuursverslag;
- overige gegevens; en
- gegevens over de rechtspersoon.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen



bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

In dit kader is het bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht, dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Rotterdam, 17 juni 2021
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door A.P. Boonman MSc RA

Bijlage bij de controleverklaring

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

16.12 Gegevens over de rechtspersoon

Stichting Thomas More Hogeschool
Stationssingel 80
3033 HJ Rotterdam

Internet: www.thomasmorehs.nl
KvK-nummer: 59638273
RSIN: 853582737
Administratienummer-BRIN: 42664-30VP

Contactpersoon: drs. J. den Hartog RA
controller
telefoon: 010 453 7546
e-mail: j.denhartog@thomasmorehs.nl