

Wij hebben  
een positief  
schoolklimaat

Wij maken werk  
van maatwerk

Wij staan midden  
in de samenleving

Wij werken  
samen volgens de  
kenmerken van een  
professionele cultuur

## Inhoudsopgave

1.	Inleiding.....	3
2.	Kaders .....	4
2.1.	Missie.....	4
2.2.	Visie .....	4
3.	Ambities en doelen tot en met schooljaar 2021-2022 .....	6
3.1.	Het Trinitas College maakt werk van maatwerk .....	6
3.2.	Het Trinitas College heeft een positief schoolklimaat.....	7
3.2.1.	Positief pedagogisch klimaat en een growth mindset .....	7
3.2.2.	Veiligheidsbeleid .....	7
3.3.	Op het Trinitas College werken we samen volgens de kenmerken van een professionele cultuur .....	8
3.3.1.	Besturingsmodel.....	8
3.3.2.	Strategisch personeelsbeleid .....	9
3.3.3.	Kwaliteitscultuur .....	10
3.4.	Het Trinitas College staat midden in de samenleving .....	10
3.5.	Op het Trinitas College behalen leerlingen goede onderwijsresultaten.....	11
3.6.	Het Trinitas College heeft een heldere en activerende communicatiestructuur.....	13
3.7.	Het Trinitas College heeft naast goede onderwijsondersteunende teams op de scholen, ondersteunende diensten die het onderwijs optimaal faciliteren.....	13
3.8.	Het Trinitas College is financieel gezond.....	14
	Bijlage I Algemene gegevens .....	15
	Bijlage II Totstandkoming schoolplan .....	18
	Bijlage III Analyse .....	19
	Bijlage IV Onderwijskundig beleid.....	23
	Bijlage V Personeelsbeleid .....	28
	Bijlage VI Kwaliteitszorg .....	30

## 1. Inleiding

Voor u ligt het schoolplan van het Trinitas College. Het beschrijft het beleid en de ambities voor de periode 2018-2022. Op een poster is hiervan een beknopte en krachtige uitwerking gemaakt die het gezicht is van de koers van het Trinitas College voor de komende jaren.

In de bijlagen treft u de analyse waarop de ambities van dit schoolplan mede zijn gebaseerd en is de nodige informatie opgenomen over de wijze waarop het Trinitas College voldoet aan de wettelijke eisen zoals die gesteld zijn aan het schoolplan.

### *Voorwoord*

Onze huidige en toekomstige leerlingen groeien op in een wereld die in hoog tempo verandert en waarin (lands)grenzen vervagen. We leven in Nederland met een diversiteit aan culturen. Ons land is altijd al een land geweest dat vanuit economisch perspectief gericht is op de wereld om ons heen, waar mensen uit andere culturen werkzaam zijn. Dit betekent dat onze leerlingen opgroeien en zich ontwikkelen in een wereld die niet ophoudt bij de grenzen van hun directe omgeving. Dit maakt dat het begrip van en voor andere culturen steeds belangrijker wordt.

Maar niet alleen vanuit maatschappelijk en economisch perspectief is een internationale oriëntatie belangrijk. Gevoed door technologische ontwikkelingen en digitale toepassingen gaan de ontwikkelingen in informatievoorziening razendsnel. Ook daar verdwijnen grenzen. Informatie komt, al of niet gefilterd, uit alle delen van de wereld via chat, mail, sms, Twitter, Facebook, Instagram, nieuwsgroepen, blogs en vlogs en is vrijwel direct beschikbaar. We zien het als onze opdracht om de leerling te leren om met deze informatie om te gaan en de informatie te beoordelen en te integreren in wat hij al weet. Conceptuele kennis als historisch besef, ruimtelijk inzicht, geografisch besef, inzicht in de werking en verklaring van verschijnselen worden steeds belangrijker en houden niet op bij de grenzen van de directe omgeving.

Jongeren zullen in toenemende mate te maken krijgen met de verschillende problemen zoals duurzaamheid, milieu en klimaat, de houdbaarheid van ons economisch model en het perspectief op werk als robotisering verder zijn intrede doet. Dit vraagt om oplossingen die zich niet beperken tot de eigen (lands)grenzen. In die wereld biedt het Trinitas College onze leerlingen onderwijs en staan wij als team voor de uitdaging om met leerlingen en ouders<sup>1</sup> samen te bouwen aan de toekomst van onze leerlingen. 'Een team waar je als ouder je kind met een gerust hart aan toevertrouwt'.

In dit schoolplan staan onze gezamenlijke ambities en doelstellingen. Dit is geen beschrijving van een product maar een beschrijving van een proces, van een koers. Dit is een leidend document voor beleidsontwikkeling en –uitvoering voor het Trinitas College als geheel en voor de beide scholen Han Fortmann en Johannes Bosco, ieder met hun eigen doelgroep.

Als het schoolplan eenmaal is vastgesteld, is echter nog niet de helft van het werk gedaan. Het echte werk begint op het moment dat de inkt van dit document is opgedroogd en de ambities en vergezichten omgezet worden in plannen en acties.

Ik hoop dat dit schoolplan en de poster een inspiratiebron zijn en zo een bijdrage leveren aan ons onderwijs en onze organisatie, om ervoor te zorgen dat het Trinitas College voor huidige en toekomstige leerlingen en medewerkers een belangrijke plaats inneemt in hun ontwikkeling.

Ton Heijnen, voorzitter raad van bestuur

---

<sup>1</sup> Overall waar in dit document *ouders* staat, kan ook *ouder* of *verzorger(s)* gelezen worden.

## 2. Kaders

Het Trinitas College is een katholieke scholengemeenschap waar elke leerling ongeacht zijn geloofsopvatting of levensovertuiging welkom is. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen kennis nemen van verschillende geloofsopvattingen en levensovertuigingen en hier respectvol mee omgaan.

In dit hoofdstuk staan de kaders voor het beleid van het Trinitas College beschreven. Deze kaders bestaan uit de missie, kernwaarden en visie van het Trinitas College waar de Johannes Bosco en het Han Fortmann onder vallen.

### 2.1. Missie

Iedere leerling leert zijn talenten ontdekken en deze verder ontwikkelen. Door een positieve benadering krijgt de leerling zelfvertrouwen, ziet hij nieuwe kansen en gaat hij deze benutten. We bereiden onze leerlingen voor op een succesvolle vervolopleiding die bij hem past. Tevens leggen we, mede gebaseerd op kernwaarden vanuit onze katholieke traditie, een basis voor een succesvolle en zinvolle levensinvulling in de rol als wereldburger in de wereld van vandaag en morgen, in een samenleving die voortdurend verandert. Een wereldburger die zelfverzekerd is en zich verantwoordelijk voelt en verantwoordelijkheid neemt voor de eigen ontwikkeling, de ontwikkeling van anderen en van de omgeving.

#### *kernwaarden*

- **Verwondering**  
Laat je verrassen en stel vragen eerder dan te oordelen.
- **Solidariteit**  
Betrokken, met en voor elkaar.
- **Traditie**  
Vasthouden wat goed is en leren uit het verleden.  
Samen stil staan bij en vieren van belangrijke momenten met verhalen, rituelen en muziek.
- **Ontmoeting**  
In de ontmoeting leren we onszelf en elkaar kennen en leren we van elkaar.
- **Vertrouwen en openheid**  
Vertrouwen in jezelf en in de ander vanuit positieve verwachtingen en de focus op wat iemand wel kan.
- **Eigenheid en respect**  
Eigenheid is samen anders zijn; authentiek, uniek, bijzonder zijn. Verschillen mogen er zijn en verdienen respect. Op het Trinitas College is iedere leerling welkom, ongeacht huidskleur, geloof of gender, zolang deze respect toont voor de ander.

### 2.2. Visie

Het is onze visie dat onze missie gerealiseerd kan worden als:

- een leerling zich van meet af aan welkom voelt en leert in een sfeer van vertrouwen, openheid en respect voor zijn eigenheid;
- we een stimulerende leeromgeving bieden waar wij ons richten op drie aspecten (Biesta):
  - **Kwalificatie**  
Leerlingen doen kennis en vaardigheden op en behalen een diploma dat past bij hun niveau door eigentijds en inspirerend onderwijs van hoog niveau.

- **Socialisatie**

Leerlingen zijn onderdeel van de samenleving, en brengen hun ervaring mee in het functioneren daarin. De diversiteit aan normen, waarden, tradities en cultuurkenmerken vraagt om een leerlijn waarin leerlingen kunnen leren 'samen leven' in de mini samenleving die de school is. Belangrijke kern hiervan is reflectie en spiegelen aan voorbeeldgedrag.

- **Persoonlijke groei**

We beschouwen en behandelen leerlingen als partner in leren. Dat houdt in dat leerlingen al vroeg leren om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkelingstaken en ook de ruimte krijgen om keuzes te maken. Leerlingen worden uitgedaagd en krijgen ruimte om zich vanuit de persoon die ze al zijn, te ontwikkelen tot zelfstandige en zelfverantwoordelijke burgers die zich bewust zijn van hun verhouding met en hun verantwoordelijkheid voor de omgeving en de mensen om hen heen.

- ons onderwijs zich kenmerkt door *sociale verbondenheid (relatie), autonomie en eigen keuzes en kennis, houding en vaardigheden*, gebaseerd op vakmanschap en vakkennis en gericht op zelfvertrouwen en groei.

Wij veronderstellen dat we met deze kenmerken de (intrinsieke) motivatie voor het leren zullen bevorderen. Dat dit zal leiden tot leerlingen die nieuwsgierig en onderzoekend zijn, fouten durven maken, creatief en initiatiefrijk zijn en samenwerkend tot betere prestaties komen.



### 3. Ambities en doelen tot en met schooljaar 2021-2022

In onze missie en visie en de volgende ambities beschrijven we een vergezicht dat wij nastreven. We realiseren ons dat we in het hier en nu niet voldoen aan alle doelen die we ons stellen. Het geeft echter aan waar we ons op richten en elke dag weer aan werken.

De eerste vier ambities, genoemd in paragraaf 3.1 t/m 3.4, zijn mede tot stand gekomen door de inbreng van onze belanghebbenden, zie bijlage II.

Alle in dit hoofdstuk genoemde ambities zijn gebaseerd op de analyse zoals opgenomen in bijlage III.

De realisatie van deze ambities leidt er toe dat:

Onze leerlingen:

- o goede resultaten behalen;
- o zich erkend, gekend, gestimuleerd en veilig voelen;
- o ruimte ervaren voor persoonlijke ontwikkeling;
- o goed voorbereid zijn voor de volgende stap in hun ontwikkeling.

Onze medewerkers:

- o het Trinitas College ervaren als een betrouwbare werkgever en fijne werkomgeving;
- o zich erkend, gekend, gestimuleerd en veilig voelen;
- o ruimte ervaren voor professionele ontwikkeling.

Onze omgeving het Trinitas College ziet als een school;

- o waar je als leerling bij wil horen;
- o die bekend staat om de goede resultaten en de goede sfeer;
- o die ambitieus en innovatief is;
- o die structuur biedt voor wie dat nodig heeft en ruimte geeft aan wie dat aan kan;
- o waar je als medewerker graag wilt werken.

#### 3.1. Het Trinitas College maakt werk van maatwerk

*In een uitdagende leeromgeving bieden we gedifferentieerd onderwijs afgestemd op de leerling. Elke leerling is eigenaar van zijn leerproces en kan hierin keuzes maken. De docent faciliteert en stimuleert en gaat samen met de leerling voor het beste resultaat.*

Doelstellingen bij deze ambitie:

- In een doorlopende ontwikkeling van PO tot vervolgonderwijs ontwikkelen leerlingen eigenaarschap door steeds meer autonomie te krijgen.
- Het onderwijsaanbod is aantrekkelijk, activerend en de onderwijsleerstof wordt gedifferentieerd aangeboden met behulp van de inzet van moderne middelen en het aanbieden van keuzemogelijkheden.

In 2021-2022:

- hebben alle leerlingen een eigen notebook of ander device om de mogelijkheden tot differentiatie binnen en buiten de schoolse setting te vergroten;
- is er in aansluiting met het samenwerkingsproject met het PO een onderwijsconcept ontwikkeld dat aansluit bij het primair onderwijs en optimaal recht doet aan onze visie op maatwerk;
- hebben we keuzes gemaakt om ons onderwijs te flexibiliseren binnen de mogelijkheden die de Wet modernisering onderwijstijd ons biedt.

## 3.2. Het Trinitas College heeft een positief schoolklimaat

*Leerlingen worden gehoord en gezien. Leerlingen zijn en voelen zich veilig. Hierdoor kan iedere leerling zich optimaal ontwikkelen.*

Doelstellingen bij deze ambitie:

- Elke leerling mag zijn zoals hij is; verschillen mogen er zijn en verdienen respect.
- De medewerker toont oprechte interesse en heeft oog voor elke leerling. Hij beïnvloedt en stimuleert op een positieve manier en creëert hierdoor een klimaat waarin fouten maken mag.
- In een vertrouwde setting tussen mentor en mentorgroep wordt de leerling gezien, gehoord en voelt zich veilig. De mentor heeft hiervoor expertise, toewijding en middelen tot zijn beschikking.

### 3.2.1. Positief pedagogisch klimaat en een growth mindset

Voor het optimaal presteren is betrokkenheid van leerlingen bij de school en het eigen leren zeer belangrijk. Die houding stimuleren we met een gemeenschappelijk positief pedagogisch klimaat op het Trinitas College, gebaseerd op dezelfde uitgangspunten en aangepast aan de school/afdeling en doelgroep.

Omdat:

- **leerlingen** zich in een positief pedagogisch klimaat veiliger voelen en een stimulerende sfeer ervaren en daardoor positief betrokken voelen bij hun school en eigen leerprestaties en daardoor:
  - betere resultaten halen;
  - actief hun eigen verantwoordelijkheid invullen door vragen te stellen, het gesprek aan te gaan;
  - sociaal vaardiger worden en zich daarnaar gaan gedragen;
  - minder probleemgedrag vertonen.
- **medewerkers** daardoor:
  - meer plezier in hun werk hebben;
  - minder werkdruk ervaren;
  - makkelijker om kunnen gaan met probleemgedrag.

Elke leerling is anders als het gaat om talenten, interesses en het tempo van ontwikkeling.

Het Trinitas College speelt met zijn onderwijs en begeleiding binnen onze mogelijkheden maximaal in op deze verschillen, binnen een duidelijke structuur waarin helder is ‘wat moet en wat mag.’

Daarbij is het van belang dat we als school herkenbare kaders geven waarbinnen ruimte is om tegemoet te komen aan verschillen tussen leerlingen (in locaties/afdeling en leeftijd) en docenten (in gemeenschappelijkheid en autonomie).

Consequent gedrag geeft houvast voor leerlingen en biedt steun aan elkaar.

### 3.2.2. Veiligheidsbeleid

Een positief schoolklimaat betekent ook een veilige school in alle opzichten voor zowel leerlingen als medewerkers. Het gaat om de sociale en fysieke veiligheid. Elk jaar wordt met tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen en ouders de ervaren fysieke- en sociale veiligheid gemonitord en passen we ons beleid en activiteiten hierop aan. Op onze website maken we duidelijk hoe we ons veiligheidsbeleid waarmaken. In protocollen staat beschreven hoe we omgaan met het voorkomen, afhandelen, registreren en evalueren van incidenten.

Beide scholen hebben een coördinator voor het anti-pestbeleid. Het anti-pestprotocol is te vinden op de website.

We investeren in een optimale samenwerking met gemeente, brandweer en politie in de vorm van convenanten en directe contacten.

We streven er naar dat uit tevredenheids- en andere onderzoeken blijkt dat onze leerlingen het positieve klimaat herkennen en zich bovengemiddeld veilig voelen.



### 3.3. Op het Trinitas College werken we samen volgens de kenmerken van een professionele cultuur

*Alle medewerkers dragen bij aan de realisatie van de doelstellingen van de school.*

*We werken samen, benutten elkaars kwaliteiten en spreken elkaar aan om de ambities te realiseren.*

Doelstellingen bij deze ambitie:

- Vanuit oprechte betrokkenheid geven we elkaar feedback en durven we ons kwetsbaar op te stellen om met en van elkaar te leren. Hierdoor blijven we in ontwikkeling.
- We werken in vertrouwen samen, komen afspraken na en gaan respectvol met elkaar om.
- We nemen verantwoordelijkheid voor en leggen verantwoording af over onze taken en rollen vanuit eigenaarschap en gemeenschappelijkheid.
- We bieden leerlingen en collega's een goed georganiseerde school met heldere communicatie en volgens gemeenschappelijke uitgangspunten waarbij we niet over elkaar, maar met elkaar praten.

'Cultuur is gestold gedrag'. Aan de manier waarop we ons gedragen, tot elkaar verhouden en hoe we met elkaar omgaan herken je de cultuur. Hoewel je zelden van één cultuur kunt spreken in een organisatie, heeft het onderwijs in het algemeen - en ook het Trinitas College - kenmerken in zich van een politiek-ambtelijke cultuur.

Het is ons doel te werken naar een cultuur waar de kenmerken van de professionele cultuur dominant zijn en de dialoog voorafgaat aan de discussie en het debat.

#### 3.3.1. Besturingsmodel

De na te streven cultuur heeft in sterke mate te maken met de besturingsfilosofie. Het besturingsmodel dat past bij deze besturingsfilosofie en waar wij naar willen streven is gebaseerd op het Rijnlandse model en heeft de volgende kenmerken:

- Verantwoordelijkheid delen en nemen.
- Veel nadruk op ontwikkelen, coachen en het geven en ontvangen van feedback.
- Veel mogelijkheden voor talentontwikkeling, passie en uitdagen en motiveren van medewerkers.



- Stellen van heldere, gemeenschappelijke doelen en kaders met veel ruimte voor de medewerker om dit 'op maat' voor leerlingen en zichzelf in te vullen.
- Verantwoordelijkheden dieper in de organisatie leggen en tegelijkertijd de erkenning van en een duidelijke structuur voor verantwoording afleggen.

Werken vanuit dit besturingsmodel moet ons professionele gedrag positief ondersteunen. Gedrag waarbij we 'vertrouwen' geven en 'eigenaarschap' en 'betrokkenheid' nastreven. Het bevorderen van dit gedrag begint bij het management. Het zijn hun leidinggevende kwaliteiten die uiteindelijk mede bepalen of we erin slagen om de cultuuromslag te realiseren. We maken dan ook een begin in dat deel van onze organisatie, waar we gaan werken aan het versterken van de leidinggevende kwaliteiten die horen bij ons besturingsmodel, die van de Raad van Bestuur en directie via de schoolleidingen, afdelingshoofden Trinitas Service & Advies en uiteindelijk bij alle andere medewerkers terecht zal komen.

#### *Versterken van eigenaarschap*

Eigenaarschap vertaalt zich in verantwoordelijkheid nemen voor ons eigen en het gezamenlijke resultaat. Het gemeenschappelijke doel is daarbij altijd belangrijker dan de individuele belangen of de deelbelangen. Bij eigenaarschap hoort ook vertrouwen en betrokkenheid die daardoor ontstaat.

We maken gebruik van aanwezige kwaliteiten en bieden de professionele ruimte die nodig is.



### 3.3.2. Strategisch personeelsbeleid

Het personeelsbeleid vraagt om verdere ontwikkeling. Naast een goede personeelsadministratie en personeelszorg dient de strategische beleidsontwikkeling in de schoolplanperiode vorm te krijgen. Uit de analyse in bijlage III blijkt dat we een aantal zaken (verder) vorm moeten geven of moeten actualiseren.

We noemen enkele thema's:

#### *Professioneel statuut*

De wet schrijft ons voor een professioneel statuut te ontwikkelen. Het gaat dan om de docent als professional, de deskundigheid en verantwoordelijkheid van de docent, de regie en verantwoordelijkheid van docenten, professionele zeggenschap en ruimte.

#### *Gesprekscyclus*

De gesprekscyclus krijgt een invulling die bijdraagt aan de professionele ontwikkeling en het welbevinden van de medewerker en de realisatie van de ambities in dit schoolplan.

#### *Professionalisering*

Professionalisering van alle medewerkers zal een nadrukkelijker rol in het beleid en ook in de praktijk krijgen om onze ambities waar te maken.

De verbinding van de academische opleidingsschool en begeleiding van docenten in hun verdere loopbaan zal nadrukkelijker benut worden. Een verbinding met het lerarenregister biedt een kans. Voor het realiseren van onze ambities is het van belang dat onze docenten bevoegd en bekwaam zijn. Dit betekent dat we ons beleid met betrekking tot de noodzaak van het behalen van een bevoegdheid zullen continueren. Het bieden van maatwerk met ICT als hulpmiddel, het creëren van een positief pedagogisch klimaat en toegerust zijn voor passend onderwijs krijgt extra aandacht in ons professionaliseringstraject dat vooral vraag gestuurd zal worden uitgebouwd. Deze onderwerpen krijgen dan ook een specifieke plaats in de gesprekscyclus en het leren van en met elkaar.

### *Strategische personeelsplanning*

Uit de analyse blijkt een groot natuurlijk verloop. De kwalitatieve frictie die dit tot gevolg kan hebben, zal in kaart gebracht worden.

Extra middelen, boven de formatie, zullen ingezet worden om jonge talentvolle docenten aan ons te binden. De duurzame inzetbaarheid van de oudere docent kan hiermee ook een stimulans krijgen.

### 3.3.3. Kwaliteitscultuur

Het Trinitas College kent een geheel aan activiteiten dat planmatig ondernomen wordt om de kwaliteit van het onderwijs te onderzoeken, te verbeteren, te borgen en openbaar te maken (zie bijlage VI Kwaliteitszorg). We streven er in deze schoolplanperiode naar dat kwaliteitsbeleid en kwaliteitszorg meer is dan een instrumentele of cijfermatige analyse. We leggen daarom de directe relatie met strategisch personeelsbeleid, want de kwaliteit van het Trinitas College wordt bepaald door de mensen die er werken. We streven naar een cultuur waarin medewerkers samen werken aan kwaliteit en waarin zij elkaar feedback geven. Er worden kwalitatief goede functionerings- en beoordelingsgesprekken gevoerd en collegiale consultatie (wederzijds lesbezoek), coaching en intervisie worden gestimuleerd en gefaciliteerd.

### 3.4. Het Trinitas College staat midden in de samenleving

*We werken actief samen met ouders en relevante partners vanuit onderling vertrouwen met een gemeenschappelijke opdracht. Een opdracht die gericht is op socialisatie en persoonlijke ontwikkeling en een goede voorbereiding op een actieve rol in de maatschappij als individu en als lid van de gemeenschap.*

Doelstellingen bij deze ambitie:

- We creëren meer ruimte in het onderwijsprogramma voor de verbinding met de omgeving.
- Het opdoen van kennis is in balans met het ontwikkelen van maatschappelijke vaardigheden.
- We stimuleren, samen met ouders en relevante partners, de persoonlijke groei en bereiden leerlingen voor op een succesvolle rol in de samenleving.
- We spelen een actieve rol als maatschappelijk partner.

De scholen geven op herkenbare wijze invulling aan begrippen als burgerschap, respectvol omgaan met diversiteit en persoonlijke ontwikkeling.



### 3.5. Op het Trinitas College behalen leerlingen goede onderwijsresultaten

We hebben hoge verwachtingen van onze leerlingen en dit uit zich onder andere in goede onderwijsresultaten. Onze ambities met betrekking tot de indicatoren van de inspectie en het slagingspercentage zijn als volgt:

Johannes Bosco

Uit de analyse in bijlage III blijkt dat de onderwijsresultaten van alle leerwegen ruim voldoende tot goed zijn. Johannes Bosco heeft de ambities om deze kwaliteit vast te houden en waar mogelijk nog te verbeteren.

#### Ambities Johannes Bosco basisberoepsgerichte leerweg

Indicatoren	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Norm	Landelijk gemiddelde	Ambitie
<b>Johannes Bosco</b>								
<b>Basis-beroeps</b>								
onderwijspositie t.o.v. advies po		13,11%	12,95%	-1,03%	11,11%	-10,05%		>13%
onderbouwsnelheid	99,26%	98,06%	99,43%	99,40%	99,50%	95,48%		>99%
bovenbouwsucces	89,08%	91,61%	93,26%	94,32%	95,00%	87,21%		>94%
examencijfers	6,72	6,74	6,69	6,78	6,87	6,38	6,82	>6,82
verschil SE-CE	-0,14	-0,26	-0,30	-0,32	-0,17	0,50	-0,40	-0,20 – 0,20
slagingspercentage	98%	100%	93%	94%	95%		98%	>99%
<b>Oordeel over de eerste vier indicatoren over 3 jaar</b>								voldoende

#### Ambities Johannes Bosco kaderberoepsgerichte leerweg

Indicatoren	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Norm	Landelijk gemiddelde	Ambitie
<b>Johannes Bosco</b>								
<b>Kader-beroeps</b>								
onderwijspositie t.o.v. advies po		13,11%	12,95%	-1,03%	11,11%	-10,05%		>13%
onderbouwsnelheid	99,26%	98,06%	99,43%	99,40%	99,50%	95,48%		>99%
bovenbouwsucces	90,43%	92,63%	99,12%	97,00%	98,00%	85,94%		>98%
examencijfers	6,11	6,28	6,46	6,36	6,42	6,16	6,35	>6,40
verschil SE-CE	0,31	0,18	0,10	0,18	0,28	0,50	0,10	-0,20 – 0,20
slagingspercentage	90%	94%	100%	96%	95%		96%	>97%
<b>Oordeel over de eerste vier indicatoren over 3 jaar</b>								voldoende

### Ambities Johannes Bosco theoretische leerweg

Indicatoren	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Norm	Landelijk gemiddelde	Ambitie
Johannes Bosco (G)/TL								
onderwijspositie t.o.v. advies po		13,11%	12,95%	-1,03%	11,11%	-10,05%		>13%
onderbouwsnelheid	99,26%	98,06%	99,43%	99,40%	99,50%	95,48%		>99%
bovenbouwsucces	93,47%	96,00%	96,13%	94,00%	95,00%	86,68%		>95%
examencijfers	6,41	6,56	6,51	6,28	6,47	6,18	6,38	>6,50
verschil SE-CE	0,17	0,02	0,11	0,23	0,15	0,50	0,10	-0,20 – 0,20
slagingspercentage	95%	96%	97%	94%	94%		93%	>96%
<b>Oordeel over de eerste vier indicatoren over 3 jaar</b>								voldoende

Han Fortmann

Uit de analyse in bijlage III blijkt dat de onderwijsresultaten aan de basisnorm van de inspectie voldoen. De ambities van het Han Fortmann reiken verder. In de planperiode moeten de resultaten ruim boven de norm uitkomen.

### Ambities Han Fortmann havo

Indicatoren	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Norm	Landelijk gemiddelde	Ambitie
Han Fortmann HAVO								
onderwijspositie t.o.v. advies po		15,47%	14,70%	17,47%	3,60%	4,75%		>10%
onderbouwsnelheid	98,34%	97,36%	98,32%	99,49%	99,17%	95,49%		>98%
bovenbouwsucces	81,73%	74,51%	82,14%	80,82%	80,00%	79,94%		>85%
examencijfers	6,35	6,23	6,38	6,30	6,24	6,27	6,33	>6,40
verschil SE-CE	-0,14	-0,03	0,05	0,03	0,11	0,5	0,00	-0,2 – 0,2
slagingspercentage	84%	80%	84%	84%	80%		87%	>90%
<b>Oordeel over de eerste vier indicatoren over 3 jaar</b>								voldoende

### Ambities Han Fortmann vwo

Indicatoren	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Norm	Landelijk gemiddelde	Ambitie
Han Fortmann VWO								
onderwijspositie t.o.v. advies po		15,47%	14,70%	17,47%	3,60%	4,75%		>10%
onderbouwsnelheid	98,43%	97,36%	98,32%	99,49%	99,17%	95,49%		>98%
bovenbouwsucces	87,16%	83,50%	87,78%	87,27%	87,00%	81,97%		>87%
examencijfers	6,53	6,22	6,43	6,33	6,21	6,30	6,54	>6,60
verschil SE-CE	0,1	0,34	0,22	0,32	0,47	0,5	0,1	-0,2 – 0,2
slagingspercentage	89%	84%	91%	88%	85%		91%	>92%
<b>Oordeel over de eerste vier indicatoren over 3 jaar</b>								voldoende

### 3.6. Het Trinitas College heeft een heldere en activerende communicatiestructuur

*We kennen een communicatiestructuur waarin medewerkers, leerlingen en ouders zich betrokken voelen en informatie via passende kanalen tot zich kunnen nemen en delen.*

Doelstellingen bij deze ambitie:

- In de communicatie is herkenbaar waar we voor staan en hoe we gezien willen worden.
- De ambities zijn herkenbaar in de wijze waarop we communiceren;
- Informatie is actueel.
- Alle leerlingen, medewerkers, ouders en externe partijen weten benodigde informatie goed en makkelijk te vinden.
- Communicatiestructuren worden niet alleen gebruikt om te zenden, maar zijn ook een plaats voor ontmoeting en uitwisseling.
- PR en communicatie dragen actief bij aan het positieve beeld dat we de buitenwereld willen laten zien.

Om deze doelstellingen te bereiken, komen we tot een communicatieplan en een uitwerking hiervan.

### 3.7. Het Trinitas College heeft naast goede onderwijsondersteunende teams op de scholen, ondersteunende diensten die het onderwijs optimaal faciliteren

Doelstellingen bij deze ambitie:

We hebben een ondersteunende organisatie:

- die de hoge beheer kwaliteit handhaaft als basis voor het verdere te ontwikkelen beleid en de continuïteit van de schoolorganisatie in een periode van krimp;
- die kan voldoen aan de groeiende kwalitatieve en kwantitatieve servicebehoefte en ondersteuningsvraag van de scholen en de scholen ondersteunt en 'ontzorgt' waardoor er op de school maximale aandacht kan zijn voor het primaire proces en het personeel;
- met een kwalitatief groot beleidsvoerend en –adviserend vermogen om de strategische ontwikkelingen op bestuurs- en schoolniveau proactief te ondersteunen en tijdig en correct in kan spelen op gewijzigde wet- en regelgeving, bekostigingsvoorwaarden en verantwoordings- en governance vraagstukken;
- die lean en mean is georganiseerd zodat we maximale expertise opbouwen die voor beide scholen in kwaliteit en kwantiteit niet haalbaar zou zijn zodat middelen maximaal voor het primaire proces kunnen worden ingezet;
- die mede zorgdraagt voor de verbinding tussen de scholen en borgt waar het Trinitas College als 'koepel' voor staat;
- die door iedereen als vanzelfsprekend wordt betrokken en door geleverde service en expertise gezien wordt als volwaardig en gewaardeerd partner binnen het Trinitas College.

We realiseren dit door:

- te investeren in kwaliteit van de medewerkers en (nog) meer aandacht te geven aan professionalisering en kwaliteit van de dienstverlening;
- een integrale aanpak en samenwerking binnen de onderdelen van Trinitas Service & Advies (TSA);
- duidelijke afspraken te maken over verantwoording en bevoegdheid tussen de lijn (bestuur/directie) en de staf;
- een optimale communicatie;
- de administratieve organisatie te versterken met een heldere beschrijvingen van wie, wat doet en wanneer. Vooral de samenhang tussen afdelingen onderling en met de scholen vraagt om verheldering en eenduidige afspraken en procedures (AO/IC);

- samen met de scholen te werken aan de gewenste cultuur en beeldvorming.

Het onderwijs is in ontwikkeling. De ambities in dit schoolplan zullen leiden tot ontwikkeling en veranderingen in het onderwijs. Dit zal nieuwe eisen stellen aan de diverse onderwijsfaciliteiten zoals gebouw, facilitaire zaken en ICT-ontwikkelingen. Het doel is om met de inzet van de TSA-professionals deze ontwikkelingen zo goed mogelijk te ondersteunen waardoor en optimale bijdrage wordt geleverd aan goed onderwijs.

### 3.8. Het Trinitas College is financieel gezond

*We realiseren een beleidsrijke meerjarenbegroting waarbij de beleidskeuzes op onderwijs bepalend zijn en ook financieel onderbouwd en ondersteund worden. Ons financieel beleid is erop gericht de ambities van de school waar te kunnen maken, investeringen in onderwijs en kwaliteit, personeel en huisvesting te kunnen blijven doen en een verantwoorde algemene reserve te behouden.*

Doelstellingen bij deze ambitie:

- Een direct verband tussen onderwijsontwikkeling en financiën.
- Vanuit een meerjaren perspectief enerzijds de diverse budgethouders en stakeholders meer inzicht te verschaffen in de beschikbare gelden. Anderzijds de financiële gevolgen van te maken keuzes in beeld te brengen en de budgethouders hierin te adviseren en ondersteunen.

Het Trinitas College is een financieel gezonde school. Er wordt zorgvuldig omgegaan met de beschikbare middelen. Uitgangspunten zijn dat de financiën maximaal ingezet worden voor het primaire proces en dat de formatieve uitgaven niet hoger zijn dan de inkomsten.

De financiële gevolgen van krimp, natuurlijk verloop en investeren in professionaliteit en onderwijsontwikkeling zullen in de komende jaren een inzet vragen uit de reserves. Daarnaast zullen we een nieuw evenwicht moeten realiseren tussen inkomsten en uitgaven.



## Bijlage I Algemene gegevens

Het Trinitas College is een katholieke scholengemeenschap waar elke leerling ongeacht zijn geloofsopvatting of levensovertuiging welkom is. We vinden het belangrijk dat onze leerlingen kennis nemen van verschillende geloofsopvattingen en levensovertuigingen en hier respectvol mee omgaan.

### 1. Bevoegd gezag en organisatiestructuur

Het Trinitas College werkt met een organisatie-model gebaseerd op het 'two tier principe' met een organieke scheiding tussen het bestuur van de rechtspersoon en de toezichthouder.

De stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Heerhugowaard is het bevoegd gezag van het Trinitas College. De stichting is opgericht in 1959 en heeft na een bestuursfusie in 1994 en een scholenfusie in 1997 de huidige organisatievorm gekregen. Het bestuur wordt gevormd door een eenhoofdige Raad van Bestuur.

De Raad van Toezicht oefent toezicht uit op de Raad van Bestuur. De verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de Raad van Toezicht en de Raad van Bestuur zijn statutair vastgelegd.

Het Trinitas College wordt bestuurd door de voorzitter van de Raad van Bestuur. De Raad van Bestuur is eindverantwoordelijk voor onderwijskundige, personele en financiële resultaten van het Trinitas College.

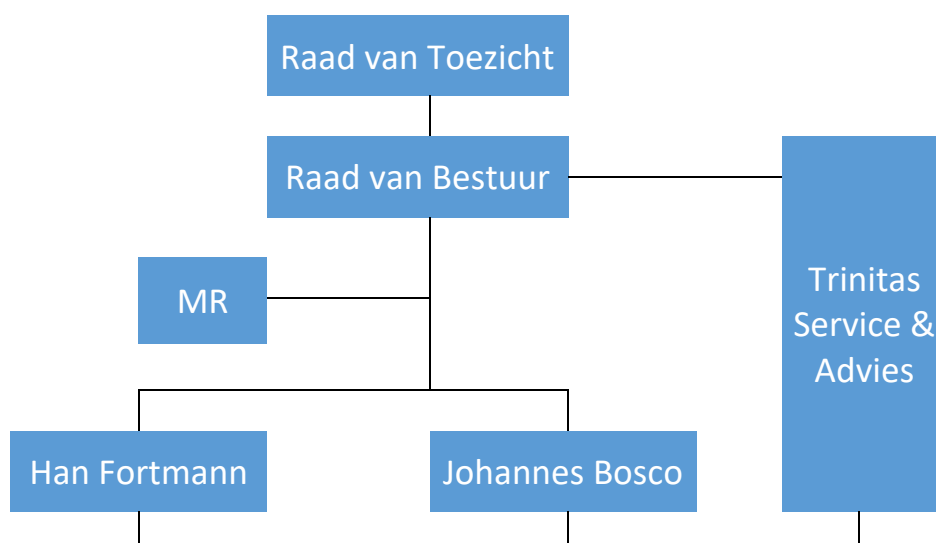
Het Trinitas College is formeel één school met twee vestigingen. In de praktijk en vervolg van dit schoolplan spreken we van twee scholen: Han Fortmann en Johannes Bosco, ieder onder leiding van een directeur.

Deze directeuren vormen samen met de voorzitter Raad van Bestuur de centrale directie.

De directeur vormt samen met adjunct-directeuren en afdelings- of teamleiders de schoolleiding van ieder van de scholen.

Voor de ondersteuning van de Raad van Bestuur en de scholen draagt Trinitas Service & Advies zorg, bestaande uit de afdelingen Bestuurssecretariaat, Onderwijs & Kwaliteit, Personeel & Organisatie, Bedrijfsvoering en Control (Financiën, Facilitaire zaken en ICT).

Onderstaand is de organisatiestructuur van het Trinitas College figuurlijk weergegeven:



## 2. Onderwijsaanbod

Het Trinitas College heeft m.u.v. praktijkonderwijs alle onderwijstypen in huis.

- Het Han Fortmann: havo, atheneum en gymnasium;
- De Johannes Bosco: leerwegen theoretisch, kader- en basisberoepsgericht.

De beroepsgerichte leerwegen hebben drie afdelingen:

- Techniek Talent (produceren, installeren en energie);
- Zorg & Welzijn;
- Dienstverlening & Producten;

In de tl+ variant en de afdelingen binnen de bl worden diverse keuzevakken aangeboden.

## 3. Adres en andere gegevens

Stichting Katholiek Voortgezet Onderwijs Heerhugowaard

BRIN-nummer: 00XA  
Bestuurs-nummer: 73841  
KvK-nummer: 41239028

Raad van Toezicht: Dhr. J. Oost, voorzitter  
Mevr. M.C.A. Sjerps-van Diepen, vicevoorzitter  
Dhr. H. de Waard  
Mevr. E.A. Scholten  
Dhr. J.C.F. Stuifbergen  
Dhr. G. Gladdines

Bestuur: Dhr. A.A. Heijnen, voorzitter Raad van Bestuur

School: Trinitas College  
BRIN: 00XA00  
Adres: Beukenlaan 1, 1701 DA Heerhugowaard  
Telefoon: (072) 571 01 44  
E-mailadres: info@trinitascollege.nl  
Website: www.trinitascollege.nl

Vestiging: Han Fortmann  
BRIN: 00XA00  
Directeur: Mevr. W. Schaveling  
Adres: Beukenlaan 1, 1701 DA Heerhugowaard  
Telefoon: (072) 571 01 44  
E-mailadres: infohf@trinitascollege.nl

Vestiging: Johannes Bosco  
BRIN: 00XA01  
Directeur: Mevr. B.H.M. Nouwen  
Adres: Hectorlaan 7, 1702 CL Heerhugowaard  
Telefoon: (072) 574 10 21  
E-mailadres: infojb@trinitascollege.nl



#### **4. Medezeggenschap**

De Raad van Bestuur overlegt binnen een vaste frequentie met de medezeggenschapsraad. Deze bestaat uit acht ouders/leerlingen en acht personeelsleden. De beide scholen leveren elk de helft van de personeelsgeleding, de oudergeleding en de leerlinggeleding. De directeuren hebben regelmatig, in ieder geval overleg met de eigen vertegenwoordiging.

De Raad van Bestuur heeft naast het reguliere overleg met de medezeggenschapsraad voorafgaand aan iedere vergadering overleg met het dagelijks bestuur en twee maal per jaar een overleg met de personeelsgeleding van ieder van de scholen.

## Bijlage II Totstandkoming schoolplan

Dit schoolplan is in samenspraak met de medewerkers en belanghebbenden van het Trinitas College tot stand gekomen. Het Trinitas College is hierbij ondersteund door B&T organisatie en advies. Bij de totstandkoming van dit schoolplan zijn de volgende fases doorlopen:

### *Fase 0 – Verkennen en projectsamenstelling (maart - mei 2017)*

In deze fase is een projectgroep en een klankbordgroep samengesteld van medewerkers van beide scholen en is de rol van de schoolleiding en bestuur in dit traject besproken en vastgesteld.

### *Fase 1 – Ophalen en zetten van de stip op de horizon (mei - september 2017)*

In deze fase zijn kernwaarden, leidende principes en doelen opgehaald bij alle betrokkenen en is samen verkend waar de doelen voor de komende periode liggen. De inzet van Qdialogue, een online tool, onder alle medewerkers, de contextanalyse en een ontwerpbijeenkomst zijn hiervoor de opstap geweest.

#### *Qdialogue*

Alle medewerkers zijn uitgenodigd deel te nemen aan deze online dialoog. De volgende vraag stond hierin centraal: *Als je één punt mag noemen waarop we ons als Trinitas College de komende jaren (verder) moeten ontwikkelen, wat zou dat dan zijn?*

#### *Context-analyse*

Een analyse van de gegevens die er toe doen zoals de uitkomsten van de tevredenheidsonderzoeken onder leerlingen, ouders en medewerkers, de opbrengsten en omgevingsfactoren.

Na bespreking en analyse van de resultaten door de projectgroep en de klankbordgroep, waarin de eerste contouren van de ambities zichtbaar werden, heeft de schoolleiding tijdens een studiemiddag de 'stip op de horizon' geplaatst.

### *Fase 2 – de uitwerking (september - november 2017)*

In deze fase is gezocht naar de uitwerking van de 'de stip op de horizon' en welke kansen en uitdagingen daarbij een rol zullen spelen. In deze fase zijn de ambities geformuleerd en met een brede groep betrokkenen tegen het licht gehouden.

#### *Studiemiddag 5 oktober 2017 – 'Wat is jouw plan?'*

Tijdens een studiemiddag waarvoor alle medewerkers, leden van de Raad van Toezicht, leerlingen van de leerlingenraad en ouders van de ouderraden waren uitgenodigd, zijn afspraken geformuleerd rondom deze ambities. Tevens is aan de medewerkers gevraagd plannen in te dienen om de beloftes concreet te maken. Ook deze plannen dienen als input voor de activiteiten die passen bij de ontwikkelingen op de scholen.

#### *Bijeenkomst met externe partners 28 november 2017 – 'Het Trinitas heeft ambitie!'*

Tijdens deze bijeenkomst zijn de ambities en doelstellingen gedeeld met onze partners uit het primair onderwijs, middelbaar- en hoger beroepsonderwijs, wetenschappelijk onderwijs, gemeente Heerhugowaard en bedrijfsleven. Hierbij waren ook vertegenwoordigers van onze medezeggenschapsraad en Raad van Toezicht aanwezig.

### *Fase 3 – Schoolplan Trinitas College 2018-2022*

De opbrengsten uit fase 1 en 2 zijn vertaald naar het schoolplan. Op een poster is hiervan een beknopte en krachtige uitwerking gegeven die het gezicht is van de koers van het Trinitas College voor de komende jaren.

## Bijlage III Analyse

### **1. kwaliteit en imago**

De inspectie van het onderwijs beoordeelt alle leerwegen van zowel Han Fortmann als Johannes Bosco voldoende. Daarmee heeft de school voor alle leerwegen een basisarrangement. Onze ambities reiken echter verder. Met name op het Han Fortmann behalen we zowel voor havo als vwo de laatste jaren resultaten op of soms onder de norm.

Leerlingen, medewerkers en ouders zijn over het algemeen tevreden over de school, zo blijkt uit tevredenheidsonderzoeken. Ook hier geldt echter dat 'over het algemeen' niet past bij onze ambities.

Beide scholen en het merk 'Trinitas College' hebben een sterke positie in de regio. Toch zien we de laatste jaren een daling als het gaat om het belangstellingspercentage vanuit het basisonderwijs. Het imago van duidelijke structuur en goede organisatie lijkt onvoldoende aantrekkingskracht te hebben.

### **2. onderwijsresultaten**

Jaarlijks worden de onderwijsresultaten per locatie door de inspectie van het onderwijs gepresenteerd. Hierbij wordt gekeken naar het gemiddelde resultaat over 3 leerjaren op de volgende indicatoren:

- positie in leerjaar 3 ten opzichte van het advies van de basisschool (onderwijspositie t.o.v. advies po);
- percentage onvertraagde studievoortgang in leerjaar 1 en 2 (onderbouwsnelheid);
- percentage onvertraagde studievoortgang vanaf leerjaar 3 per afdeling (bovenbouwsucces);
- gemiddeld cijfer Centraal Examen van alle vakken per afdeling (examencijfers).

Voor elk van deze indicatoren is een minimale norm bepaald. Deze absolute norm is voor een aantal jaar vastgesteld en wordt hooguit aangepast aan een specifieke leerlingpopulatie.

De onderwijsresultaten voor het Johannes Bosco zijn voldoende tot goed. Die van het Han Fortmann voldoen aan de norm zoals de inspectie die stelt, maar voldoen niet aan onze ambities. In de afgelopen jaren zijn acties ondernomen die nog niet tot het gewenste resultaat hebben geleid.

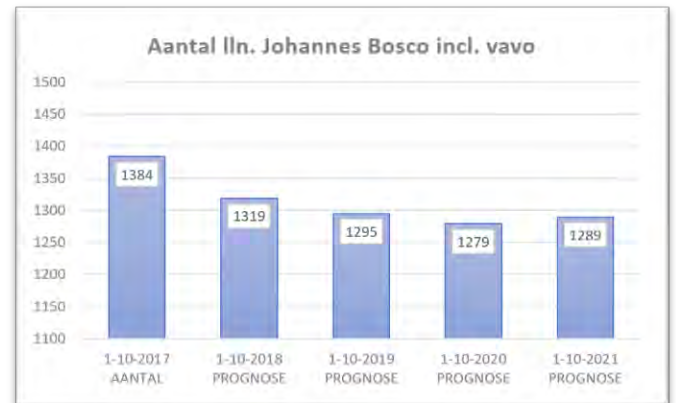
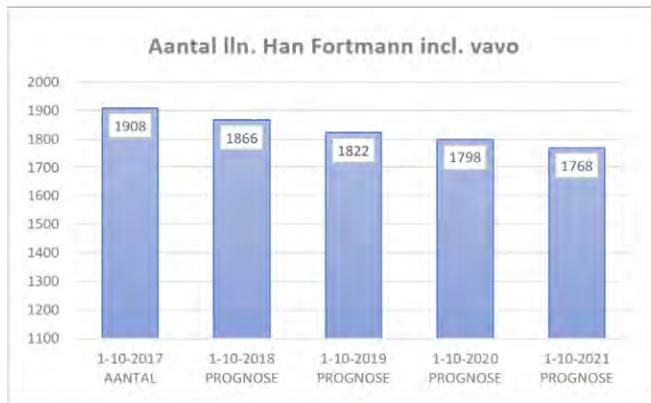
#### *Rekentoets*

De resultaten voor de rekentoets is voor alle afdelingen goed tot zeer goed.

Circa 25% van onze geslaagde tl-leerlingen stroomt door naar onze havo. Dit percentage neemt de laatste jaren toe.

De resultaten worden jaarlijks bijgewerkt en gepubliceerd op onze website.

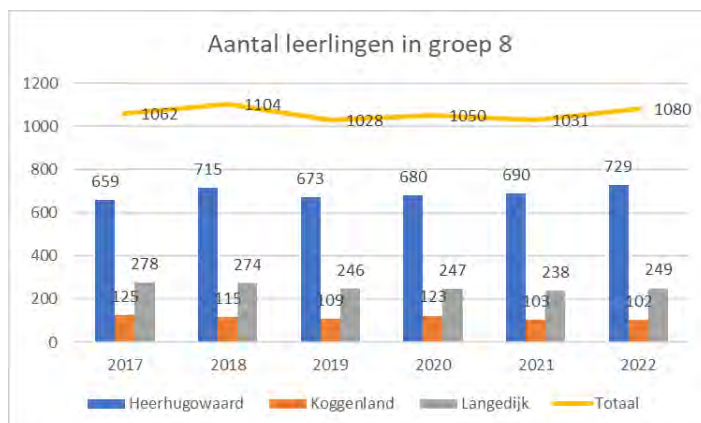
### 3. Prognose leerlingenaantal



Uitgaande van het gemiddelde belangstellingspercentage onder groep 8-leerlingen van de afgelopen drie jaar, zien we een krimp op het Han Fortmann van circa 7,3% en op de Johannes Bosco van circa 6,9%.

Hierin is de tegenvallende aanmelding in 2017 niet als trend opgenomen en de aantrekkingskracht van nieuwbouw voor het Huygens College niet meegewogen.

Behalve door een lager belangstellingspercentage, zien we ook de effecten van uitstroom van hoge aanmeldingen uit het verleden die vanaf 2016-2017 de school hebben verlaten of de komende jaren gaan verlaten.



	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Totaal in groep 8	1062	1104	1028	1050	1031	1080
percentages t.o.v. 2017		4,0%	-3,2%	-1,1%	-2,9%	1,7%
percentage t.o.v. jaar eerder		4,0%	-6,9%	2,1%	-1,8%	4,8%

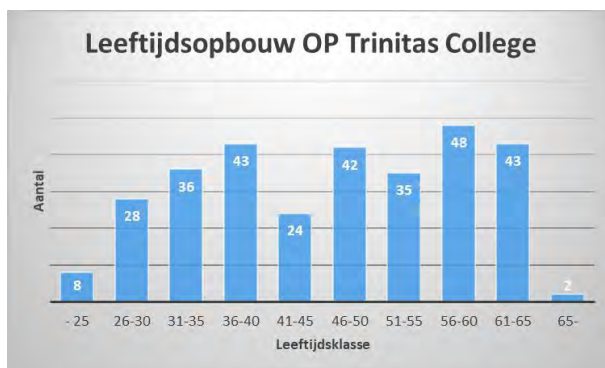
De basispopulatie, het aantal leerlingen in groep 8 van de ons toeleverende basisscholen, vertoont schommelingen van +4,8% tot -6,9%. Als we 2017 en 2022 vergelijken, zien we een stijging van 1,7%. Hierbij is uitgegaan van het aantal leerlingen dat nu al op de scholen zit (bron: DUO). Eventuele groei door nieuwbouw in de gemeenten is niet meegenomen voor zover deze leerlingen nog niet op de basisschool in groep 4 zitten.

## 4. Personeel

### 4.1. Personeelsopbouw

In onderstaande grafieken zien we de leeftijdsopbouw van het aantal medewerkers in vaste of tijdelijke dienst met als peildatum 1 november 2017.

In de grafieken van het onderwijzend personeel zien we dat in de komende vijf jaar circa 42 docenten met pensioen zullen gaan. In een periode van tien jaar gaat het om 91 docenten. Dit is een natuurlijk verloop van respectievelijk 14,6% en 30,1%. De leerlingkrimp kan hier kwantitatief ruimschoots mee opgevangen worden.



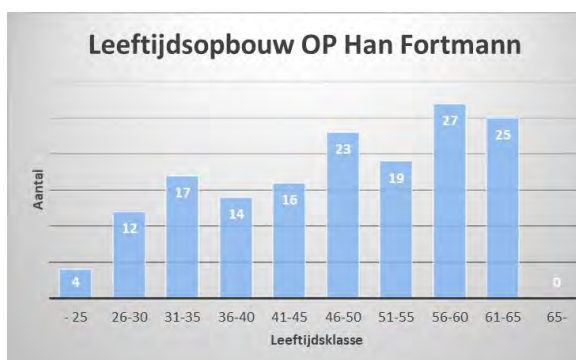
1 Aantal docenten



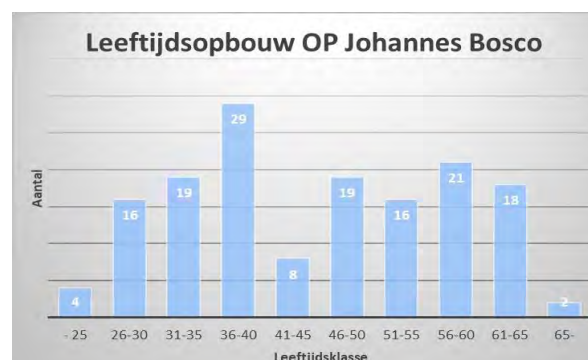
2 Aantal medewerkers OOP

De leeftijdsopbouw van het onderwijsondersteunend personeel laat een duidelijk piek zien in de leeftijdsklasse van 45 tot 60 jaar.

Uit onderstaande grafieken blijkt dat het natuurlijk verloop over vijf tot tien jaar bij het Han Fortmann het grootst is: respectievelijk 16% en 33%. Voor de Johannes Bosco gaat het ook over grote percentages: respectievelijk 13% en 27%.



3 Aantal docenten



4 Aantal docenten

### 4.2. Kwantitatieve versus kwalitatieve frictie

Door natuurlijk verloop zal er niet alleen een kwantitatieve frictie kunnen ontstaan. Nu al hebben we problemen bij het vervullen van vacatures bij de zogenaamde tekortvakken. De grote uitstroom in de komende jaren zal zeker niet evenredig over de vakken verdeeld zijn, waardoor het risico van kwalitatieve frictie alleen maar hoger wordt. Onze actieve rol als opleidingschool helpt daar voor een deel, maar zal in de toekomst niet toereikend zijn.

#### **4.3. Professionalisering**

Belangrijke thema's als ict, zowel in ondersteunende processen als bij de realisatie van maatwerk, omgaan met de gevolgen van passend onderwijs en wat uit recent (inspectie)onderzoek blijkt, de didactische wendbaarheid en het inspelen op verschillen, vragen nu al extra aandacht en ruimte als het gaat om professionalisering.

Uit het inspectieonderzoek blijkt ook dat collegiale visitatie, zoals wederzijds lesbezoek en lesbezoek door leidinggevende nog weinig gebeurt en daarmee wordt deze vorm van professionalisering weinig dan wel niet benut.

#### **4.4. Gesprekscyclus**

De gesprekscyclus kost in uitvoering veel tijd en levert nog te weinig op voor de medewerker en voor de schoolorganisatie.

#### **5. Huisvesting**

Het Trinitas College is gehuisvest in twee mooie, goed onderhouden gebouwen. De krimp in de komende jaren maakt het mogelijk om noodbouw op het eigen terrein van beide scholen af te stoten zodat de exploitatiekosten zullen dalen. De gebouwen zijn nu circa 10 jaar oud en gaan wat meer (groot) onderhoud vragen. De voorziening groot onderhoud is daarvoor voldoende toereikend.

#### **6. Financiën**

Het Trinitas college kent een gezonde financiële basis met een goede balanspositie. Diverse financiële kengetallen zijn ruim boven normen of signaleringsgrenzen.

Het eigen vermogen is opgebouwd uit een algemene reserve en diverse bestemmingsreserves. Deze bestemmingsreserves zijn onder andere bedoeld om tekorten in de meerjarenbegroting te kunnen dekken en ruimte te bieden aan financiering van de ambities in dit schoolplan en de activiteiten die daaruit volgen.

In het kader van risicomanagement is een minimum van de omvang van de algemene reserve vastgesteld. De basis voor dit alles is een risicoanalyse waarmee niet alleen die risico's opgespoord worden, maar ook helder gemaakt wordt wat een verantwoorde omvang van de algemene reserve is om als financiële buffer te dienen voor het opvangen van mogelijke schade als gevolg van deze risico's.

Het Trinitas College loopt in de komende jaren financiële risico's door leerlingkrimp en het niet parallel lopen van het natuurlijk verloop van personeel. Een ander risico is het groeiend ziekteverzuim als gevolg van de vergrijzing en de ervaren werkdruk. Daarnaast zijn er onder andere financiële risico's met betrekking tot de kosten van (digitale) methodelicenties in relatie tot het boekenfonds.

## Bijlage IV Onderwijskundig beleid

De ambities ten aanzien van het onderwijskundig beleid zijn beschreven in hoofdstuk 4 van dit schoolplan. Daarin staat de eigen opdracht van het Trinitas College voor het onderwijs en de invulling van het onderwijsprogramma.

Deze bijlage omvat op hoofdlijnen het onderwijskundig beleid. Onderdelen van dit beleid zijn weergegeven in andere schooldocumenten. Deze informatie zal, indien niet nodig, niet herhaald worden, maar wordt verwezen naar de website.

### **1. Onderwijsaanbod**

Het Trinitas College heeft een breed onderwijsaanbod dat de leerlingen voorbereidt op vervolgonderwijs en de samenleving.

#### **1.1. Han Fortmann**

Het Han Fortmann kent een eenjarige brugperiode in de varianten: havo/vwo, gymnasium en tweetalig onderwijs (tto). Aan het einde van de brugklassen kiest de leerling, samen met de ouder(s)/verzorger(s) en in overleg met de mentor, voor voortzetting van de opleiding in 2-havo, 2-atheneum, 2-atheneum tto of 2-gymnasium.

In de onderbouw (t/m klas 3) volgt de leerling met de klas over het algemeen dezelfde vakken.

De bovenbouw duurt voor de havo twee jaar en voor het vwo drie jaar. Zowel op het havo als het vwo kan gekozen worden uit vier examenprofielen die elk bestaan uit vaste combinaties van vakken.

De vier profielen zijn:

- Cultuur en Maatschappij
- Economie en Maatschappij
- Natuur en Gezondheid
- Natuur en Techniek

Behalve in de verplichte vakken doet een leerling ook examen in één of meer andere vakken. Om leerlingen met betrekking tot de verschillende aspecten van hun ontwikkeling zoveel mogelijk kansen te bieden biedt het Han Fortmann een breed keuzeaanbod aan:

- Filosofie (vwo), tekenen, handvaardigheid (havo), muziek, bewegen sport en maatschappij (havo).
- Binnen het vak Engels is er de mogelijkheid om het Cambridge Certificate te behalen.
- Binnen het vak Frans is er de mogelijkheid om het Delf scolaire te behalen.
- Binnen het vak Duits is er de mogelijkheid om het Goethe Zertifikat te behalen.
- Voor alle leerlingen die wiskunde B volgen, is er de mogelijkheid tot het volgende van het vak wiskunde D.
- Leerlingen kunnen deelnemen aan de training voor het examen 'elementair boekhouden'.
- Het is een ambitie om leerlingen masterclasses aan universiteiten te laten volgen.

#### **1.2. Johannes Bosco**

De Johannes Bosco kent een eenjarige brugperiode, ingedeeld in dakpanklassen in de varianten: tl/havo, kb/tl, bb/kb en bb.

Uitleg afkortingen:

tl = theoretische leerweg

kb = kaderberoepsgerichte leerweg

bb = basisberoepsgerichte leerweg

### *Verlengde tl/havo-klas*

In het kader van 'onderwijskundig maatwerk' is er in leerjaar 2 een verlengde tl/havo-klas. Deze klas is bedoeld voor dié leerlingen bij wie aan het eind van de brugklas niet helder is wat het beste studievervolg is: tl of havo (de 'laatbloeiers'). De leerlingen krijgen extra havo-leerstof aangeboden, zodat aan het eind van dat jaar mogelijk doorstroming kan plaatsvinden naar havo 3 op het Han Fortmann.

### *Talentvakken en talenturen*

De vakken muziek, sport en expressie (tekenen & handvaardigheid) worden als talentvak in de tl in de brugklas aangeboden. Naast de twee lessen van deze vakken die alle leerlingen volgen, maken de leerlingen een keuze welk talentvak ze extra willen volgen. De leerlingen krijgen dan twee uur les samen met leerlingen die dezelfde keuze gemaakt hebben. De mogelijkheid bestaat om halverwege het schooljaar van talentvak te wisselen. Ook kunnen leerlingen gedurende het schooljaar binnen deze talenturen kiezen voor korte workshop van b.v. dans of fotografie.

Naast de verplichte vakken volgen de leerlingen uit leerjaar 2 (bl) op vrijdagmiddag twee talenturen. Tijdens deze talenturen nemen de leerlingen deel aan 'workshops'. Het belangrijkste doel van deze uren is het leren door zelf te doen. Er wordt ook nadrukkelijk gewerkt aan het leren samenwerken, zelf ontplooiën van talenten en zelfstandig werken.

### *Profielvakken in de bovenbouw*

We bieden in de bovenbouw de nieuwe examenprogramma's aan m.b.t. de beroepsgerichte programma's. Hiermee is het keuzeaanbod van het totale onderwijsaanbod voor de leerlingen op Johannes Bosco vergroot. Alle leerlingen doen in zeven vakken examen. Zij kiezen een (h)avo-profiel of een profiel met een beroepsoriënterend vak (tl+). Voor de tl-leerlingen betekent dit dat zij in de bovenbouw een profielvak binnen het tl-examenprogramma kunnen kiezen. Dit beroepsoriënterend vak is specifiek bedoeld voor de technische, de ondernemende of de dienstverlenende tl-leerling. Het betreft een keuze uit: economie & ondernemen, techniek of zorg & welzijn. Dit examenvak wordt op tl-niveau aangeboden en kan naast het vakkenpakket gekozen worden.

Voor de leerlingen van de beroepsgerichte leerwegen (kb/bb) betekent dit dat er in de bovenbouw meer keuzemogelijkheden worden aangeboden. De leerlingen kunnen kiezen uit 3 profielvakken en 9 talentlijnen:

<b>BL - 3 Profielen met 9 talentlijnen</b>		
<b>Dienstverlening &amp; Producten</b>	<b>Zorg &amp; Welzijn</b>	<b>Techniektalent</b>
Vormgeving en Verkoop	Faciliteren	Bouw en Interieur
Sport en Organiseren	Begeleiden	Product
Veiligheid	Verzorging	Installatie en Energie

Er wordt naast de verplichte profielvakken een keur aan doorstroomrelevante keuzevakken aangeboden.



## 2. Doorstroommogelijkheden

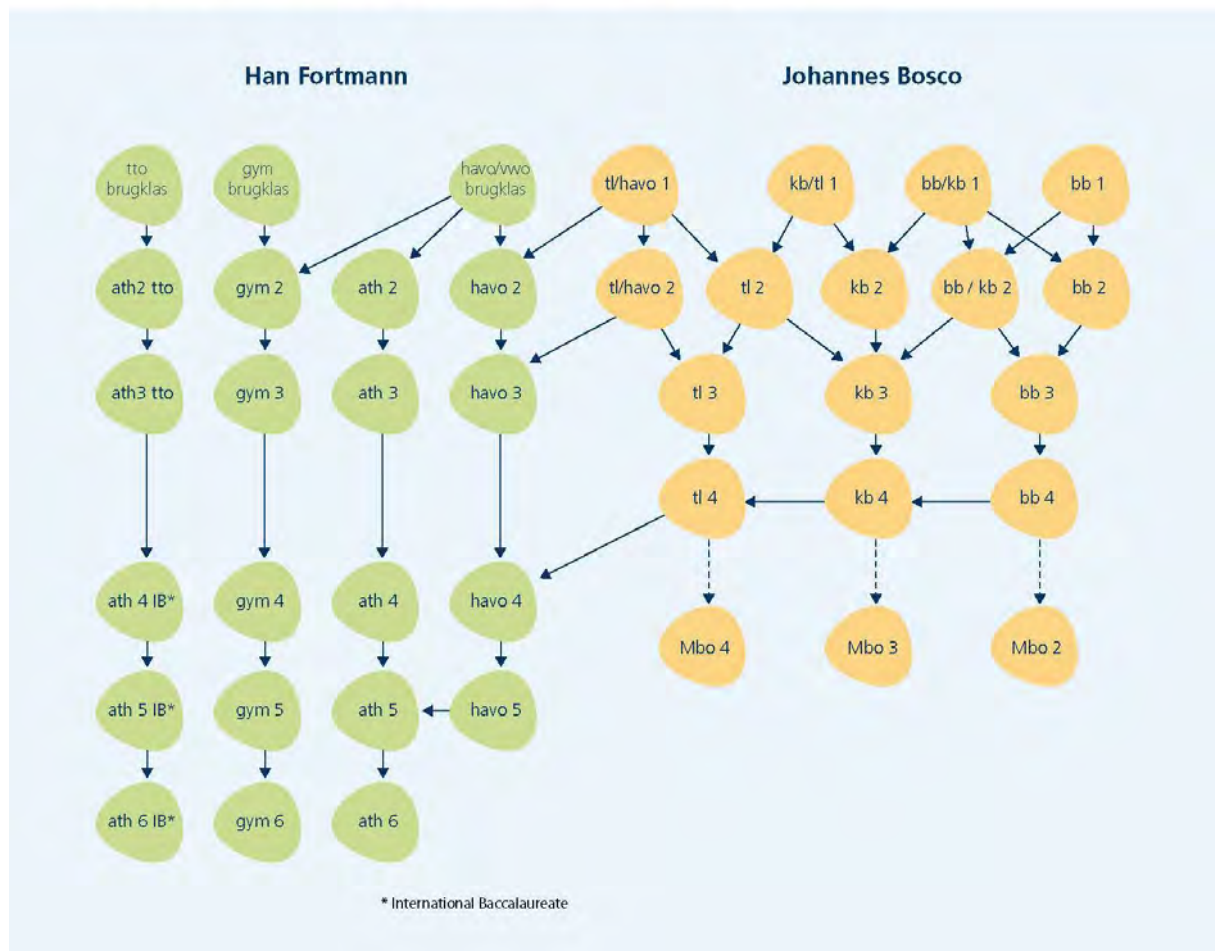
Het Trinitas College wil haar leerlingen zoveel mogelijk laten profiteren van het brede opleidingsaanbod en hecht eraan dat iedere leerling die opleiding volgt die recht doet aan zijn of haar capaciteiten.

Een grote groep leerlingen maakt gebruik van deze doorstroommogelijkheden. Niet alleen binnen de scholen, maar ook daartussen. Zo stroomt jaarlijks een grote groep leerlingen van de brugklas tl/havo op de Johannes Bosco door naar het havo op het Han Fortmann. Ook van de doorstroommogelijkheid van leerlingen van vmbo-4 (Johannes Bosco) naar havo-4 (Han Fortmann) wordt in grote schaal (ruim 25%) gebruik gemaakt. Daarvoor is er een aparte route ontwikkeld om ervoor te zorgen dat de aansluiting optimaal is. Informatie hierover is op de website te vinden.

De Johannes Bosco biedt een rijk scala aan doorstroommogelijkheden: "Iedere leerling op de juiste plek".

In onderstaand overzicht staat het doorstroomschema van het Trinitas College.

## Doorstroom op het Trinitas College



### **3. Kerndoelen en referentieniveaus**

Het onderwijs op het Trinitas College is gebaseerd op kerndoelen en voor taal en rekenen op de referentieniveaus.

De kerndoelen betreffen landelijk vastgestelde doelen en zijn een aanduiding voor het minimumniveau per vak dat leerlingen na de onderbouwperiode moeten hebben bereikt. Het is datgene wat zij minimaal behoren te weten, begrijpen en kunnen, passend bij de betreffende leerweg. Voor de realisatie van de kerndoelen worden op het Trinitas College voor de meeste vakken methodes ingekocht die deze doelen afdekken. Enkele secties ontwikkelen zelf de leerstof, gebaseerd op deze kerndoelen.

De referentieniveaus beschrijven welke basiskennis en -vaardigheden leerlingen moeten beheersen voor de Nederlandse taal en rekenen en zijn ook landelijk geldend.

Het Trinitas College maakt voor Nederlands en rekenen gebruik van methodes die zijn gebaseerd op dit referentiekader.

### **4. Taalachterstanden**

Het Trinitas College heeft leerlingen met een taalachterstand in beeld. Aan het begin van de schoolperiode wordt elke leerling getoetst op taalvaardigheid (en rekenvaardigheid). Leerlingen die op dit gebied een achterstand hebben worden uitgenodigd voor remedial teaching. Meer informatie hierover staat op de website.

*Hoe gaat het Trinitas College om met leerlingen met een andere voertaal dan Nederlands?*

Voor leerlingen voor wie Nederlands de tweede taal is, is een ISK-taalklas ingericht, daarnaast biedt het Trinitas College op individuele basis NT2 aan.

### **5. Burgerschapsvorming**

Burgerschapsvorming is momenteel op verschillende manieren verankerd in ons onderwijs: in lessen, in maatschappelijke stage en op de Johannes Bosco tijdens de *JB-Doet dag*. De verbinding met de maatschappij, de maatschappelijke vorming en persoonlijke ontwikkeling van leerlingen is voor het Trinitas College belangrijk. Daarom is dit als vierde ambitie opgenomen in dit schoolplan. De verdere en vernieuwde uitwerking hiervan zal in de periode 2018-2022 vorm krijgen.

### **6. Pedagogisch-didactisch- en schoolklimaat**

Dit is onderdeel van onze ambitie en opgenomen in paragraaf 4.2

### **7. Veiligheid**

Dit is onderdeel van onze ambitie en opgenomen in paragraaf 4.2

### **8. Ontwikkeling en begeleiding van leerlingen**

Centraal in de begeleiding van leerlingen is het mentoraat. Elke klas heeft een docent (of twee docenten) die het eerste aanspreekpunt is voor leerlingen en ouders. De mentor zorgt er voor dat het goed gaat in de klas, volgt de resultaten van de leerlingen, gaat na of leerlingen zich prettig voelen op school en heeft contact met ouder(s)/verzorger(s). De leerling, de ouder en de mentor vormen samen de hechte eenheid waarop ontwikkeling en begeleiding is gebaseerd.

De ambitie *'het Trinitas College heeft een positief schoolklimaat'* en de daarbij geformuleerde doelstelling: *In een vertrouwde setting tussen mentor en mentorgroep wordt de leerling gezien, gehoord en voelt zich veilig. De mentor heeft hiervoor expertise, toewijding en middelen tot zijn beschikking*, geeft de prioriteit van deze begeleiding weer.

Het Trinitas College volgt haar leerlingen op school nauwgezet. We leggen daarbij de resultaten, aanwezigheid, (extra) ondersteuning en de gesprekken met leerlingen vast in het leerling-informatiesysteem van SOMtoday. Dit systeem helpt de mentor, de docent en medewerkers van de ondersteuning in het optimaal begeleiden van de leerling.

Voor de begeleiding op vakinhoud maakt het Trinitas College gebruik van een elektronische leeromgeving (online leerplatform). Op deze plek delen docenten leerbronnen, documenten en leeropdrachten en kunnen leerlingen opdrachten inleveren en samenwerken met andere leerlingen.

*Wat biedt het Trinitas College aan qua extra ondersteuning?*

Een aantal leerlingen heeft bij het leren, de werkhouding, de motivatie en in de omgang met elkaar en de docenten ondersteuning nodig. Of het nu om lichte problemen gaat of dat er sprake is van een beperking, het Trinitas College gaat steeds uit van de mogelijkheden van de leerling. De school betreft de ouders actief, omdat een steunende thuissituatie de kans op een voorspoedige schoolloopbaan vergroot.

In het schoolondersteuningsprofiel wordt aangegeven welke begeleiding en ondersteuning we kunnen bieden aan leerlingen die dit nodig hebben. Een overzicht van deze ondersteuningsactiviteiten is weergegeven op de ondersteuningskaart. Zowel het ondersteuningsprofiel als de ondersteuningskaart zijn gepubliceerd op de website.

Het Trinitas College maakt onderdeel uit van het Samenwerkingsverband vo/vso Noord-Kennemerland. Voor verdere informatie zie: <http://www.swvnk.nl/>.

## **9. Onderwijstijd**

Als Trinitas College willen we en moeten we *goed* onderwijs geven. Dit kan als er voldoende onderwijstijd is en deze tijd goed gebruikt wordt. Elk onderwijstype heeft een wettelijke urennorm en deze kunnen over alle leerjaren worden verspreid, zolang de leerling maar minimaal 189 dagen per jaar onderwijs krijgt.

- 3700 uur voor het vmbo;
- 4700 uur voor de havo;
- 5700 uur voor het vwo.

Binnen deze norm en binnen ruimte die de Wet modernisering onderwijstijd geeft, biedt het Trinitas College ruimte voor maatwerk dat aansluit bij de wens van een gedifferentieerd onderwijsaanbod en de keuzes van leerlingen.

## Bijlage V      Personeelsbeleid

Bij een professionele cultuur horen professionals die ondersteund worden door een professioneel personeelsbeleid en professionele personeelszorg. We zullen de periode van dit strategisch beleidsplan gebruiken om te groeien naar een organisatie met professioneel werkgeverschap en professioneel werknemerschap.

### **Professioneel werkgeverschap**

Onder professioneel werkgeverschap verstaan we:

- Het Trinitas College als aantrekkelijke werkgever als het gaat om persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden.
- Het Trinitas College als betrouwbare werkgever als het gaat om werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden.
- Het Trinitas College als professionele werkgever als het gaat om ontwikkeling en afstemming van diverse personeelsinstrumenten en kwaliteit en inzet van de afdeling P&O.

Om te komen tot professioneel werkgeverschap, beginnen we met het optimaliseren van ons huidige personeelsbeleid en personeelszorg.

De uitgangspunten van het strategische en (integrale) personeelsbeleid vatten we als volgt samen:

*Het verbinden van de ontwikkeling van de individuele medewerker aan de ontwikkeling van het Trinitas College met als uitgangspunten de persoonlijke kwaliteiten, onze missie en de keuzes zoals beschreven in dit strategisch beleidsplan.*

### **Professioneel werknemerschap**

In een professionele organisatie als een school die 'lerende organisatie' wil zijn, neemt elke medewerker, iedere sectie en elk team zelf verantwoordelijkheid in de realisatie van onderwijsdoelen en in de vormgeving van de eigen ontwikkeling van bekwaamheid en competenties. De schoolorganisatie faciliteert die verantwoordelijkheid. Zo kan 'goed werkgeverschap' slechts bestaan in het licht van 'goed werknemerschap', en omgekeerd.

We streven naar professionalisering van al onze medewerkers. Alleen met de beste docenten, leidinggevend en overige medewerkers bereiken we onze ambities. Daarvoor hebben we docenten nodig die verantwoordelijkheid nemen voor en verantwoording willen afleggen over de opbrengsten / leerwinsten die hun leerlingen halen en de persoonlijke groei die ze doormaken. En bestuur, directieleden, afdelings- en teamleiders en andere medewerkers die verantwoordelijkheid nemen voor en verantwoording willen afleggen over een maximale ondersteuning van het primaire proces en de brede ontwikkeling die we voorstaan.

Bij de inzet van personeelsinstrumenten houden we vooral het doel en de werkbaarheid in het oog en waken ervoor dat we niet vervallen in een bureaucratisch en ambtelijk systeem. Het doel is niet 'vinken' maar 'vonken!'

### ***Bevoegd en bekwaam personeel***

Het Trinitas College streeft er naar om alle vacatures in te vullen met bevoegd en bekwaam personeel. Als lid van de AONHW (Academische Opleidingschool Noord-Holland West) leveren we een actieve bijdrage aan het opleiden van bevoegde docenten voor het onderwijs in het algemeen en het Trinitas College in het bijzonder. Zij-instromers en nog niet bevoegde docenten krijgen een scholingscontract waarin naast duidelijke afspraken ook wordt vastgelegd wat de school bijdraagt

aan tijd, geld en andere voorzieningen. Nieuwe docenten volgen een begeleidingsprogramma van onze coaches.

Zoals aangegeven bij de ambities, houdt professionalisering niet op na het behalen van een bevoegdheid. We investeren, ook voor ondersteunend personeel, in coaching en andere vormen van begeleiding als daar behoefte aan is.

#### ***Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de schoolleiding***

Bij het vervullen van vacatures in de schoolleiding selecteren we op kwaliteit en hebben we aandacht voor diversiteit en dus ook voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen.

De huidige verdeling binnen schoolleiding, bestuur en leidinggevenden van de ondersteunende diensten is 56% man en 44% vrouw met binnen het centraal directieteam een verdeling van 66% vrouw en 33% man. Een verdeling die naar de mening van het bestuur evenredig is.

#### ***Inbreng van leerlingen in het personeelsbeleid***

Leerlingen worden direct betrokken bij de beoordeling van medewerkers door gebruik te maken van leerlingenquêtes en door lidmaatschap van de medezeggenschapsraad. Indirect zijn de leerlingen betrokken via leerlingpanels, klankbordgroepen en klassenvertegenwoordigersoverleg.

In hoofdstuk 3.3 beschrijven we de ambities op dit beleidsterrein.

Beleidsdocumenten zijn te vinden op het personeelsportaal van de website.

## Bijlage VI Kwaliteitszorg

In deze bijlage wordt het stelsel van kwaliteitszorg binnen het Trinitas College op hoofdlijnen geschetst. Een nadere uitwerking is onderdeel van het vernieuwde kwaliteitsbeleid welke in 2018 wordt uitgewerkt en vervolgens gepubliceerd op de website. In het kwaliteitsbeleid leggen we de directe relatie met strategisch personeelsbeleid, want de kwaliteit van het Trinitas College wordt bepaald door de mensen die er werken.

Kwaliteitszorg is een belangrijk thema op het Trinitas College. Een bruikbare omschrijving voor kwaliteitszorg is:

*Het geheel aan activiteiten dat planmatig ondernomen wordt om de kwaliteit van het onderwijs te onderzoeken, te verbeteren, te borgen en openbaar te maken.*

De kwaliteitszorg van het Trinitas College is cyclisch ingericht waarin steeds de cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren en aanpassen wordt herhaald -> de PDCA-cyclus, waarbij de 'C' van 'check' niet gericht is op controle maar vooral op (eigen) onderzoek of de gestelde doelen behaald zijn en wat de volgende stap in het proces moet worden.

### Plan

Onderstaande afbeelding geeft de 'vaste' planfase binnen het Trinitas College weer.



Het schoolplan vormt de kaders voor het beleid. Elke vier jaar wordt dit plan opgesteld. De ambities en actiepunten voor de langere termijn worden hierin geformuleerd.

Het perspectiefplan is geënt op het schoolplan en wordt jaarlijks opgesteld en formuleert o.a. de contouren van het schoolbeleid voor dat betreffende jaar. De begroting en meerjarenbegroting zijn onderdeel van het perspectiefplan. De begroting is gebaseerd op de (onderwijskundige) plannen voor het nieuwe begrotingsjaar; de meerjarenbegroting geeft een beeld van de financiële consequenties van het meerjarenbeleid zoals vastgelegd in het schoolplan. Omdat het schoolplan vastgesteld wordt voor vier jaar en het perspectiefplan steeds vier jaar vooruit kijkt, is het perspectiefplan een actuele en bijgewerkte versie van het schoolplan.

Het Han Fortmann, de Johannes Bosco en Trinitas Service & Advies stellen jaarlijks een activiteitenplan op waarin de doelen op schoolniveau worden uitgewerkt. Per team/sectie/afdeling wordt jaarlijks een activiteiten-/sectie-/teamplan opgesteld waarin omschreven staat welke activiteiten worden ondernomen en hoe de doelen worden gerealiseerd.

Naast deze cyclus worden er ook plannen gemaakt voor specifieke projecten of verbetertrajecten.

### **Check**

Bovenstaande plannen worden geëvalueerd en vervolgens aangepast of aangescherpt om de volgende stap in het proces te bepalen, mede op basis van *onderzoeken, resultaten en afstemming en overleg*.

### *Onderzoeken*

#### 1. Tevredenheidsonderzoeken

Het Trinitas College doet onderzoek naar de tevredenheid van leerlingen, ouders en medewerkers;

- Jaarlijks bevragen we leerlingen naar hun ervaringen op school door het afnemen van een leerlingtevredenheidsonderzoek. Onderdeel van dit onderzoek is het monitoren van de veiligheidsbeleving (sociale en fysieke veiligheid) van leerlingen op school. Dit onderzoek vindt plaats onder leerlingen uit het eerste en derde leerjaar en op het Han Fortmann ook uit het vierde leerjaar.
- Jaarlijks bevragen we ook ouders naar hun ervaringen met de school door het afnemen van een oudertevredenheidsonderzoek. Dit onderzoek vindt plaats onder ouders van leerlingen uit het derde leerjaar.
- Eenmaal in de driejaar onderzoeken we de tevredenheid van medewerkers over de arbeidsorganisatie waarvan zij deel uit maken. Aspecten die hierbij van belang zijn, zijn onder andere de wijze van leidinggegeven, de personeelszorg, de ervaren werkdruk en persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden.

De uitkomsten van deze onderzoeken worden gebruikt voor *afstemming en overleg* en voor aanpassing in de *planfase*.

#### 2. Onderzoek mede in het kader van de opleidingsschool

We voeren incidentele onderzoeken uit naar onderwijsresultaten, onderwijsondersteunende- en bedrijfsprocessen.

Met betrekking tot ondersteunende- en bedrijfsprocessen gebeurt dit over het algemeen door externe partijen.

In het kader van de academische opleidingsschool stimuleren we onderzoek door studenten naar onderwijskundige thema's.

### *Resultaten*

Jaarlijks worden de onderwijsresultaten per school door de inspectie van het onderwijs gepresenteerd. Hierbij wordt gekeken naar het gemiddelde resultaat over drie leerjaren op de volgende indicatoren:

- positie in leerjaar 3 ten opzichte van het advies van de basisschool (onderwijspositie t.o.v. advies po);
- percentage onvertraagde studievoortgang in leerjaar 1 en 2 (onderbouwsnelheid);
- percentage onvertraagde studievoortgang vanaf leerjaar 3 per afdeling (bovenbouwsucces);
- gemiddeld cijfer Centraal Examen van alle vakken per afdeling (examencijfers).

Voor elk van deze indicatoren is een minimale norm bepaald. Deze absolute norm is voor een aantal jaar vastgesteld en wordt hooguit aangepast aan een specifieke leerlingpopulatie. Het Trinitas College heeft haar eigen ambities geformuleerd ten aanzien van deze indicatoren welke staan benoemd in 4.5.

Naast bovenstaande onderwijsresultaten wordt op basis van de volgende gegevens (minimaal jaarlijks) een analyse gemaakt van de resultaten van de leerlingen. Er wordt gekeken naar:

- (voorlopige) examenresultaten;
- prognose oordeel inspectie (onderwijsresultaten);
- analyse centraal examen (CE) tweede tijdvak (gemiddeld CE, verschil schoolexamen – centraal examen);
- overzichten resultaten per school, per jaarlaag, per afdeling/team, per sectie/docent;
- doorstroomgegevens per school en jaarlaag;
- uitstroomniveau naar vervolgonderwijs;
- voortijdig schoolverlaters (VSV).

Deze gegevens worden gebruikt voor *afstemming en overleg* en als input voor de *planfase*.

#### *Afstemming en overleg*

Het borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit vindt vooral plaats binnen afstemming en overleg. In gesprek worden plannen opgesteld, uitkomsten van tevredenheidsonderzoeken besproken en resultaten geanalyseerd.

Afstemming en overleg vindt binnen het Trinitas College op alle niveaus plaats.

Enkele voorbeelden:

- Ouderparticipatie  
Ouders praten mee en hebben invloed via de medezeggenschapsraad en de ouderraden/ouderklankbordgroepen die op beide scholen regelmatig bijeen komen. De ouderraden organiseren in samenspraak met de school, thema-avonden voor ouders.
- Leerlingparticipatie  
Leerlingen praten mee en hebben invloed via de medezeggenschapsraad en de leerlingenraad/klankbordgroepen die op beide scholen functioneren. Verder worden leerlingen zoveel mogelijk bij allerlei activiteiten en onderwijsontwikkelingen betrokken. Op het Han Fortmann voert de schoolleiding jaarlijks gesprekken met de klassenvertegenwoordigers over ontwikkelingen in de school.
- Interne afstemmingsoverleggen, o.a.:
  - Centraal directieoverleg: in dit overleg worden o.a. de plannen, de onderzoeken en resultaten besproken en acties geformuleerd.
  - Bilateralen bestuurder en directeur: zie bovenstaande.
  - TDO – teamleiders en directieoverleg op de Johannes Bosco
  - DAO – directie en afdelingsleidersoverleg op het Han Fortmann

#### **Publicatie**

Het Trinitas College is transparant over haar onderwijskwaliteit. De uitkomsten van de leerling- en oudertevredenheidsonderzoeken en de onderwijsresultaten worden gepubliceerd op de website [www.scholenopdekaart.nl](http://www.scholenopdekaart.nl).