

# Onderwijsplan 2018-2022

*Oktober 2018  
Definitief – versie januari 2019*



## INHOUD

Inleiding.....	3
Hoofdstuk 1: Korte kenschets van ROC Kop van Noord-Holland en de regio .....	6
1a. ROC Kop van Noord-Holland in het kort.....	6
1b. Landelijke en regionale trends .....	8
1c. Regionale samenwerking .....	9
1d. Bestuursakkoord 2018.....	13
1e. De lopende onderwijsagenda.....	14
Hoofdstuk 2: Waar staan we voor?.....	15
2a. Missie en visie.....	15
2b. De bedoeling .....	16
2c. Onderwijsvisie.....	17
Hoofdstuk 3: Hoe staan we ervoor?.....	18
3a. Uitkomsten en aanbevelingen risicoanalyse (bijlage 1 bij dit onderwijsplan) .....	18
3b. Uitkomsten en aanbevelingen regionale analyse (bijlage 2 bij dit onderwijsplan).....	20
3c. Voortgang van het vorige onderwijsplan (bijlage 3 bij dit onderwijsplan) .....	23
3d. Sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen (SWOT) .....	24
Hoofdstuk 4: Thema's en activiteiten.....	26
4a. Ontwikkeling van de student.....	26
4b. Innovatie van het onderwijs.....	31
4c. Vergroten eigenaarschap .....	35
4d. Binding met de regio .....	38
4e. Ontwikkeling van de medewerker .....	42
Hoofdstuk 5: Ambities en beoogde resultaten .....	46
5a. Ambities.....	46
5b. Resultaten .....	46
Hoofdstuk 6: Organisatie van de uitvoering en verankering.....	51
6a. Organisatie van de uitvoering.....	51
6b. Verankering .....	54

## Inleiding

ROC Kop van Noord-Holland heeft in 2017 een nieuwe strategisch beleidsplan opgesteld voor de periode 2018 – 2022. Zoals onze kwaliteitscyclus voorschrijft, hebben we vervolgens op basis van het strategisch beleid een onderwijsplan geformuleerd. Dat plan ligt voor u.

Parallel aan de totstandkoming van het strategisch beleid en het onderwijsplan, liep de opdracht van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen aan elk ROC om een kwaliteitsagenda op te stellen. Bij het formuleren van het onderwijsplan hebben we deze opdracht meegenomen. Daarmee is dit onderwijsplan de kwaliteitsagenda van ROC Kop van Noord-Holland.

In een strategische beleidsperiode wordt normaal gesproken, twee keer een onderwijsplan opgesteld. Dit plan kent dus eigenlijk een looptijd tot augustus 2020. Gezien de omvang van de thema's die we oppakken is echter besloten om dit plan gelijk te laten lopen met de periode van het strategisch beleid. Halverwege de periode (rond augustus 2020) zal wel bekeken worden of – gezien de tot dan toe behaalde resultaten en mogelijk nieuwe ontwikkelingen – actualisatie van het plan aan de orde is.

### **Draagvlak**

Bij het opstellen van het strategisch beleid – de basis voor het onderwijsplan – is door het college van bestuur met alle interne en externe betrokkenen van gedachten gewisseld over de koers die het ROC zou moeten varen. Dat is gebeurd in de aanloopfase, waarbij het erom ging ideeën op te halen, en in de afrondende fase waarin uitkomsten werden gedeeld en nog reacties konden worden gegeven.

Intern zijn deze twee bijeenkomsten gehouden met alle opleidingsteams, met het team van opleidingsmanagers, met alle stafdiensten, met de ondernemingsraad, met de deelnemersraad en met de raad van toezicht. Daarmee is intern draagvlak voor de koers van het ROC gegarandeerd.

Als ROC zijn we van oudsher sterk verankerd in de regio Kop van Noord-Holland. Naast het betrekken van onze 'interne stakeholders' is het dus vanzelfsprekend dat we ook onze externe stakeholders hebben betrokken.

Met onze belangrijkste partners in opleiden – de leerbedrijven – is dat op dezelfde wijze gebeurd als met de eigen medewerkers: met de bedrijfsadviescommissie (BAC) van elke branche zijn dezelfde twee bijeenkomsten rondom het strategisch beleidsplan gehouden. In deze commissies zitten vertegenwoordigers van de (leer)bedrijven van de branche in de Kop van Noord-Holland.

Daarnaast is gebruik gemaakt van de informatie die binnenkomt vanuit de structurele overleggen die wij hebben met andere belangrijke externe stakeholders: de vo-scholen en het hbo in de regio, de gemeenten in de regio en de verschillende samenwerkingsverbanden<sup>1</sup> waarin wij participeren.

Bij de formulering van het onderwijsplan is daarnaast extra overleg gevoerd met beleidsmedewerkers van de gemeente Den Helder (de contactgemeente voor kwetsbare jongeren in de regio) over het intensiveren van de al bestaande samenwerking tussen het ROC en de gemeente bij de aanpak van de drie landelijke speerpunten die in het onderwijsplan zijn verwerkt.

---

<sup>1</sup> Zie paragraaf 1c voor een overzicht van deze samenwerkingsverbanden.

### **Hoe is het onderwijsplan tot stand gekomen?**

Om te bepalen hoe we de elementen uit het strategisch beleidsplan moesten vertalen naar een onderwijsplan, is het Onderwijsteam (OT - team van onderwijsdirectie, opleidingsmanagers, hoofd Stagebureau en hoofd Onderwijsbureau) in de periode november 2017 tot juni 2018 een aantal keren bij elkaar geweest.

In de periode februari-april 2018 heeft het Onderwijsbureau daarvoor een interne analyse opgesteld van de resultaten die het ROC de afgelopen jaren geboekt heeft (ook in vergelijking met landelijk mbo). Bovendien is een regionale analyse gemaakt: hoe verhoudt de arbeidsmarkt in de Kop van Noord-Holland zich tot ons opleidingsportefeuille.

In deze bijeenkomsten hebben we uiteindelijk – op basis van het strategisch beleid, de visie van het OT en de analyses die gemaakt zijn – bepaald op welke thema's we willen acteren en welke resultaten we willen boeken. Per thema zijn vervolgens de activiteiten benoemd die we gaan ondernemen inclusief een globale tijdsplanning.

Ten behoeve van de uitvoering hebben we ook per activiteit eigenaren en 'kartrekkers' aangewezen.

Na bekendwording van de eisen die de minister stelt aan de kwaliteitsagenda, hebben we het onderwijsplan daarop gescreend en waar nodig nog aangescherpt.

### **Leeswijzer**

In hoofdstuk 1 van het onderwijsplan geven we een schets van ons ROC, van de actuele trends die spelen en de samenwerkingsverbanden in de regio die van belang zijn voor dit onderwijsplan.

In hoofdstuk 2 schetsen we waar we voor staan. We beschrijven daar kort onze visie en de uitgangspunten die richting geven aan ons handelen.

In hoofdstuk 3 presenteren we de uitkomsten van de analyses die we gedaan hebben, intern en extern.

Hoofdstuk 4 bevat vervolgens de thema's waarop we gaan handelen. Per thema geven we de doelstelling en de activiteiten met een tijdsplanning weer. Ook geven we per thema aan met welke partners we samenwerken en leggen we het verband met de vorige hoofdstukken (hoe past het in waar we voor staan, in ons strategisch beleid, in de gemaakte analyses en hoe is de link met samenwerkingsverbanden in de regio en met het bestuursakkoord).

In hoofdstuk 5 geven we aan wat onze ambities zijn en welke (concrete) resultaten we willen bereiken met de uitvoering van het plan.

En tenslotte beschrijven we in hoofdstuk 6 hoe we de organisatie rondom de uitvoering aanpakken en hoe we ervoor zorgen dat de verbetering die we willen doorvoeren beklijft.

Bij dit plan horen ook een aantal bijlagen. Zo maken de analyses die ter voorbereiding zijn gemaakt, onderdeel uit van dit plan. Het gaat om het risicobeeld van ons ROC en om de regionale analyse van de arbeidsmarkt.

Daarnaast hebben we een overzicht opgesteld van de planning van de activiteiten die we gaan ondernemen. Uit dit overzicht blijkt welke activiteiten we halverwege de looptijd van het plan gedaan willen hebben en welke aan het eind van de looptijd.

---

Tenslotte hoort bij dit plan een overzicht van de middelen die ermee gemoeid zijn. Daarvoor is een begroting opgesteld waarin duidelijk is gemaakt welk deel van de middelen we daadwerkelijk extra inzetten (aan nieuwe activiteiten). Daarnaast hebben we inzichtelijk gemaakt welke maatregelen of activiteiten uit het plan we zonder de extra middelen niet of in een veel lager tempo zouden hebben uitgevoerd: de extra (of aanvullende) inzet.

En we hebben een overzicht opgesteld waaruit blijkt dat we minimaal een derde deel van het budget besteden aan de speerpunten die de minister heeft aangewezen.

Overzicht van bijlagen:

1. Risicobeeld ROC Kop van Noord-Holland t.b.v. het onderwijsplan 2018-2022
2. Rapport regionale analyse arbeidsmarkt
3. Planning activiteiten onderwijsplan 2018-2022
4. Begroting onderwijsplan 2019-2022
5. Overzicht extra inzet
6. Verdeling middelen over landelijke speerpunten

## Hoofdstuk I: Korte kenschets van ROC Kop van Noord-Holland en de regio

### Ia. ROC Kop van Noord-Holland in het kort

#### *Werkgebied*

Het ROC Kop van Noord-Holland verzorgt beroepsonderwijs, cursussen en trainingen voor bedrijven en particulieren in het noordelijke gedeelte van de provincie Noord-Holland. Met zo'n 450 medewerkers verzorgen wij onderwijs voor ruim 4470 studenten (mbo, vavo en educatie). Dat gebeurt voor het mbo vanuit drie locaties in Den Helder en één locatie in Schagen.

In Schagen delen we het onderwijsgebouw met de vo-school Regius College. In Den Helder is het techniekonderwijs gehuisvest in de Techniek Campus waarin naast het ROC ook de opleidingsbedrijven Tetrix Techniekopleidingen, Installatiewerk Noord-Holland en Quercus Technical Service gehuisvest zijn. In Den Helder werken we ook nauw samen met de vo-school Scholen Aan Zee in de vorm van gezamenlijke stafdiensten maar vooral ook met een duidelijke onderwijsagenda voor de aansluiting vmbo-mbo.

Iets meer dan 74% van de mbo-studenten komt uit de vier gemeenten die de Kop van Noord-Holland vormen. Zo'n 20% komt uit de regio's (Noord-)Kennemerland en West-Friesland en 5% komt van verder weg.

In de regio Noord-Holland-Noord hebben we nauw overleg op het gebied van de opleidingsportefeuille met het naburig Horizon College en de andere roc's met vestigingen boven het Noordzeekanaal (Regio College en Nova College). Met het aoc Clusius College kennen we al langere tijd een nauwe samenwerking. Het contractonderwijs van beide instellingen wordt vanuit een gezamenlijke organisatie (Onderwijsgroep Noordwest-Holland) aangeboden.

#### *Mbo*

We verzorgen onderwijs voor ruim 3550 mbo-studenten, OCW-bekostigd gaat het om zo'n 3400 studenten.

De verdeling van die bekostigde mbo-studenten over de opleidingsniveaus is in schooljaar 2017-2018 als volgt.

Niveau	Aantallen studenten	Percentage studenten
Niveau 1	71	2,5%
Niveau 2	687	21,5%
Niveau 3	1314	38,2%
Niveau 4	1327	38,1%

De verdeling over de leerwegen ziet er als volgt uit.

Niveau	Aantal bol	Percentage bol	Aantal bbl	Percentage bbl
Niveau 1	56	1,6%	15	0,4%
Niveau 2	509	15%	178	5,2%
Niveau 3	818	24,1%	496	14,6%
Niveau 4	1045	30,7%	282	8,3%
<b>Totaal</b>	<b>2428</b>	<b>71,4%</b>	<b>971</b>	<b>28,6%</b>

De verdeling over de sectoren:

Sector	Percentage bol	Percentage bbl	Totaal percentage studenten
Economie <i>Branches Administratie, Detailhandel, Financieel-juridisch, Horeca en ICT</i>	17,3%	7,3%	23,8%
Techniek <i>Branches Autotechniek, Entreeopleiding, Bouw, Elektrotechniek, Logistiek, Maritiem, Middenkader techniek, Mobiele werktuigen en Werktuigbouwkunde</i>	19,8%	9,1%	30,6%
Zorg & Welzijn <i>Branches Gezondheidszorg, Kappen, Orde &amp; veiligheid, Sport &amp; bewegen, Toezicht &amp; veiligheid, Veva-grop en Veva-maritiem, Welzijn</i>	26,1%	10,6%	45,6%

Vergelijken we onze populatie met de landelijke mbo-populatie dan hebben we meer studenten in de sectoren Techniek en Zorg & Welzijn. Ook hebben we meer studenten op niveau 2 en niveau 3 dan landelijk gemiddeld en duidelijk minder studenten op niveau 4. In 2016-2017 hadden we ruim 4% meer studenten op niveau 2, ruim 10% meer op niveau 3 en bijna 14% minder op niveau 4.

Verder is het percentage bbl'ers in ons ROC ook hoger dan landelijk gemiddeld. In schooljaar 2016-2017 24,9% om landelijk 21,4%.

#### *Opleidingsportefeuille*

De opleidingsportefeuille van ons ROC is redelijk stabiel. Voor de omvang van onze studentpopulatie voeren we al jaren relatief veel opleidingen uit omdat we de studenten en het bedrijfsleven in de regio goed willen bedienen. Op 1 oktober 2017 ging het om 38 beroepsopleidingen met daarbinnen in totaal 70 crebo-opleidingen. De opleidingen zijn verdeeld over 11 van de 16 opleidingsdomeinen. Het aanbieden van nieuwe opleidingen vindt altijd plaats in nauw overleg met het omringend bedrijfsleven en met de roc's uit Noord-Holland.

#### *Vavo*

Naast mbo-onderwijs verzorgt het ROC ook vavo-onderwijs. In 2017-2018 gaat het om 113 studenten. De populatie is redelijk stabiel. We bieden de opleiding vmbo-tl, havo en vwo aan en binnen de opleidingen alle profielen.

#### *Educatie*

We verzorgen in heel Noord-Holland-Noord educatieonderwijs in opdracht van de gemeenten in de regio. In 2017 ging het om zo'n 800 cursisten. We verzorgen het onderwijs op allerlei locaties in de regio, zodat cursisten niet ver hoeven te reizen. Een groot deel van het educatieonderwijs betreft onderwijs aan anderstaligen.

#### *Bedrijfsopleidingen*

Naast het verzorgen van onderwijs dat in de WEB is toebedeeld aan roc's, kennen we ook een sterke poot 'Bedrijfsopleidingen' van waaruit web bekostigde opleidingen en cursussen voor particulieren en bedrijven worden verzorgd.



## **Ib. Landelijke en regionale trends**

In het strategisch beleidsplan 2018-2022 zijn de trends geschetst waar we als onderwijsinstelling mee te maken hebben of krijgen. De trends die voor het onderwijs zelf van belang zijn, worden hier kort weergegeven.

### *a. Demografische ontwikkelingen*

Door demografische ontwikkelingen met als belangrijk onderdeel het vergrijzen van de plattelandsgemeenten, hebben we op korte termijn minder vo-leerlingen in de regio. Om de potentiële studenten zoveel mogelijk aan ons te binden, zullen we ons op positieve manier moeten onderscheiden van ander mbo-instellingen.

Daarnaast is een sterkere samenwerking met vo-scholen in de regio belangrijker. Niet alleen onderwijsinhoudelijk, maar ook in personele samenwerking en het delen van faciliteiten. Uiteindelijk gaat het erom hoogwaardig beroepsonderwijs voor de regio te behouden.

### *b. Technologische ontwikkeling en digitalisering*

Technologische ontwikkeling, waaronder digitalisering, verandert de beroepen waarvoor we opleiden in rap tempo. Het contact met de (leer)bedrijven onderhouden om zo tijdig de opleidingen aan te passen aan deze veranderingen is van groot belang.

Daarnaast verandert het vak onderwijzen zelf ook wezenlijk door die technologische ontwikkelingen. Innoveren van ons onderwijs en de rol van de onderwijsgevende opnieuw definiëren, is van belang.

### *c. Kleinschalig en persoonlijk*

Ondanks de mogelijkheden die digitalisering biedt, blijven studenten behoefte houden aan structuur, persoonlijk contact, kleinschaligheid en aantrekbaarheid. Dicht bij de student blijven staan, en bij zijn ouders en/of verzorgers, blijft dan ook een belangrijk devies.

### *d. Krappere wordende arbeidsmarkt*

Als gevolg van demografische ontwikkelingen zijn er minder jongeren beschikbaar om te gaan werken. Dit betekent dat bedrijven en instellingen naast het binden van jonge medewerkers ook vaker met zij-instromers te maken hebben waardoor er een diverser personeelsbestand ontstaat. Dat geldt ook voor ons ROC als werkgever.

### *e. Vakmanschap en softskills*

Overheid, bedrijven en instellingen vragen om goed opgeleide vakmensen die de actuele kennis en vaardigheden van het beroep beheersen. Naast dit vakmanschap eisen dezelfde partners dat studenten de softskills (of 21-eeuwsevaardigheden) beheersen. Beiden elementen verdienen dus volop aandacht tijdens de opleiding.

### *f. Belang van goede resultaten*

Als school leggen we steeds meer openbaar verantwoording af over de kwaliteit die we leveren en, de resultaten die we boeken. Het is één van de elementen waar ouders en studenten hun keuze op baseren. Ons op dit vlak onderscheiden, zonder dat het ten koste gaat van kwetsbaarder studenten, is dus van belang.

### *g. Studenten worden mobieler en maken gerichtere keuzes*

Door de invoering van de ov-jaarkaart voor mbo-studenten is deze groep mobieler geworden. Het is dus van belang om een aantrekkelijke school te zijn voor de potentiële mbo-student en ons daarin te onderscheiden.

### *h. Leven lang leren of leven lang ontwikkelen*

De veranderende beroepen en krapte op de arbeidsmarkt zorgt voor een toenemende vraag naar om- of bijscholen. Post-initieel opleiden zal dus een belangrijker onderdeel van de werkzaamheden van het ROC worden. Deze ontwikkeling wordt gestimuleerd doordat de ministeries van OCW, SZW en EZ hierin een belangrijke rol zien weggelegd voor de roc's.



Een bijzondere plek nemen onze inburgerings- en educatietrajecten in. In de gehele kop van Noord-Holland spelen we een belangrijke rol in het verzorgen van deze trajecten en liggen er goede mogelijkheden om de cursisten van deze trajecten ook beroepsgericht onderwijs aan te bieden.

i. *Samenwerking*

Als onderwijsorganisatie acteren we minder alleen. We zijn één van de spelers in belangrijke netwerken in de regio en tonen in die netwerken, als verantwoordelijk speler, initiatieven en medewerking op onderwerpen die voor de regio van belang zijn. Onze partners vormen de (leer)bedrijven, andere onderwijsinstellingen, de gemeenten, arbeidsmarktpartners en (jeugd)zorginstellingen.

### **Ic. Regionale samenwerking**

Als ROC zijn we verankerd in de regio Kop van Noord-Holland. We participeren op verschillende gebieden in samenwerkingsverbanden of andere overlegvormen.

#### **Samenwerking ontwikkeling regio en arbeidsmarkt**

- De Kop werkt  
'De Kop werkt' is een samenwerkingsverband van de gemeenten Texel, Den Helder, Hollands Kroon en Schagen en de provincie Noord-Holland waaronder een regionaal stimuleringsprogramma wordt uitgevoerd. In het kader van die stimulering worden verschillende projecten uitgevoerd. Het ROC participeert in het kader van de programmaliijn 'aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt: match 2020' in de volgende projecten:
  - Energie & duurzaamheid
  - Zorg
  - Maritiem en offshore
  - Toerisme en recreatie
- Tech@Connect  
De Kop van Noord-Holland kent een krachtig en zich sterk ontwikkelend maritiem en technisch georiënteerd bedrijfsleven. Een regio met potentie, maar ook een regio met uitdagingen. Voor de verdere (economische) ontwikkeling en het ontwikkelen van innovaties door het bedrijfsleven en kennisinstellingen, is behoefte aan goed opgeleide en technisch geschoolde mensen. Om mismatch op de arbeidsmarkt in de Noordkop tegen te gaan, is Tech@Connect ontwikkeld. Het initiatief van de provincie Noord-Holland biedt overheden, onderwijsinstellingen, het bedrijfsleven en andere organisaties een passend podium om beter en effectiever samen te werken.  
Tech@Connect biedt partners de kans vraag en aanbod op elkaar af te stemmen, samen te werken in het onderwijs en biedt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt meer en betere kansen.  
Tech@Connect zorgt voor verbinding in techniek. Middels gerichte actielijnen wordt innovatie gestimuleerd, het bestaande bedrijfsleven ondersteund en mogelijke nieuwe ondernemers en sectoren aangemoedigd zich in de Kop van Noord-Holland te vestigen. Als sterke regio is het bieden van voldoende goed opgeleid personeel een vereiste. Het programmaplan van Tech@Connect gaat deze uitdaging aan.
- Netwerk ZWplus en Sigra  
ZWplus is het samenwerkingsverband van achttien organisaties in zorg en welzijn in de regio Noord-Holland Noord. Ze werken samen op het gebied van arbeidsmarkt en onderwijs.

ZWplus draagt bij aan de continue verbetering van samenhang, kwaliteit en efficiëntie van de gezondheidszorg en het welzijn van de burgers in het werkgebied.

De komende jaren neemt de schaarste op de arbeidsmarkt toe. De zorgaanbieders in Noord-Holland Noord willen voorkomen dat dit tot grote knelpunten in de zorgverlening gaat leiden. Door middel van samenwerking tussen alle zorgaanbieders wordt gewerkt aan oplossingen (srichtingen) die bijdragen aan een evenwichtige arbeidsmarkt.

In de programmalijs 'kwalificeren voor zorg & onderwijs' sluiten we als ROC aan bij de deelnemers van het netwerk en richten we ons op het gezamenlijk neerzetten van een onderwijsaanbod voor toekomstige én zittende professionals in zorg & welzijn.

### SIGRA

ZWplus is sinds 1 januari 2016 onderdeel van SIGRA, het samenwerkingsverband van organisaties en formele netwerken op het gebied van zorg en welzijn in de regio's Groot-Amsterdam, Zaanstreek-Waterland en Noord-Holland Noord. In SIGRA zijn circa 90 organisaties verenigd, met samen ruim 100.000 medewerkers.

Thema's waarop in SIGRA-verband wordt samengewerkt zijn: arbeidsmarkt en onderwijs, integrale gezondheidszorg en ict, innovatie en e-health.

- **Toptechniek in bedrijf (TiB)**

Toptechniek in bedrijf (TiB) streeft naar een toekomstbestendig technisch vmbo en -mbo. Binnen Toptechniek in bedrijf werken 26 regionale netwerken van vmbo, mbo, bedrijfsleven en regionale overheid aan het versterken van de kwalitatieve en kwantitatieve match tussen het technisch beroepsonderwijs en de vraag van de arbeidsmarkt.

In Noord-Holland Noord (het netwerk waarin ons ROC participeert) zijn meerdere initiatieven opgezet om de (verwachte) dalende trend van het aantal techniekstudenten op zowel vmbo als mbo tegen te gaan. Toptechniek in bedrijf Noord-Holland Noord verbindt al deze initiatieven om gezamenlijk te leren en in de keten af te stemmen op de arbeidsmarktbehoefte. Het netwerk bestaat uit een stevige samenwerking van het vmbo, mbo en het bedrijfsleven, gesteund door de provincie Noord-Holland. Er wordt gestreefd naar het opschalen van activiteiten waar nog (te) weinig aandacht aan wordt besteed, maar die wel als effectief worden gezien. Voor de gehele regio wordt er een menukaart / cafeteria model ontwikkeld, waaruit scholen kunnen kiezen wat bij hen past en waaraan behoefte is. Bij alle activiteiten van het netwerk wordt er uitgegaan van de reeds bestaande samenwerkingen tussen opleidingsbedrijven, roc's, opleidingsfondsen, brancheorganisaties en vmbo-instellingen.

- **RPAnhn (regionaal platform arbeid Noord-Holland-Noord)**

RPAnhn is een krachtig samenwerkingsverband van ondernemers, onderwijs en overheid voor een werkende arbeidsmarkt in de regio Noord-Holland Noord.

Als ROC zijn we in dit platform betrokken bij het project 'Jeugd Werkt!' van de programmapijler 'van school naar werk'.

Jeugd Werkt! draagt bij aan een goede aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt en een duurzame arbeidstoeleiding van kwetsbare jongeren. In het project Jeugd Werkt! werken onder meer gemeenten, scholen, jeugdzorg, UWV en bedrijfsleven samen om jongeren goed voor te bereiden op hun plek op de arbeidsmarkt. Voor elk moment in hun loopbaan zorgen deze partners voor passende begeleiders (zoals stagebegeleider, RMC-trajectbegeleider of jobcoach), zodat de overstap naar werk voor deze jongeren zo soepel mogelijk verloopt.

## Samenwerking onderwijs

- **Educatieve trajecten**  
Het ROC is de partner voor de gemeenten in Noord-Holland-Noord voor het aanbieden van educatieve trajecten. Het verzorgen van onderwijs aan anderstaligen, waaronder inburgering is daarin het belangrijkste onderdeel. Ook zijn we betrokken bij het project laaggeletterdheid.
- **Platform vmbo-mbo Kop van Noord-Holland**  
In het platform vmbo-mbo hebben de directeuren van de vmbo-scholen in de kop van Noord-Holland en van enkele vo-scholen uit Noord-Kennemerland en de directie van het ROC zitting. Het platform voert een programma uit dat moet leiden tot een doorlopende LOB-lijn (of SLB-lijn) en programmalijn tussen het ROC en de toeleverende vo-scholen.
- **Regionale samenwerking hbo**  
Als ROC participeren we in het regionale netwerk mbo-hbo Noord-Holland Flevoland. In het netwerk werken in totaal vier hbo- en acht mbo-instellingen samen op verschillende niveaus om continu aandacht te geven aan de aansluiting mbo-hbo en daarover waar mogelijk regionale afspraken te maken.  
Daarnaast kennen we een intensieve samenwerking met het hbo in de eigen regio: Inholland Alkmaar. Daarbij gaat het om het voorlichten en voorbereiden van niveau 4-studenten op een vervolgstudie in het hbo en om samenwerking in het versterken van de opleidingsmogelijkheden in Noord-Holland Noord.
- **Samenwerking met opleidingsbedrijven**  
Het ROC werkt intensief samen met opleidingsbedrijven Tetrix Techniekopleidingen, Espeq en Installatiewerk Noord Holland in het neerzetten en uitvoeren van technische opleidingen in de Kop van Noord-Holland.
- **Belangrijke opleidingspartners**  
Het ROC heeft met bedrijven een nauwe samenwerking als het om opleiden van vakmensen gaat. Het gaat om de zorg- en welzijnsinstellingen in de regio, om politie en defensie, met name de Koninklijke Marine, om de bedrijven in de financiële dienstverlening (banken en verzekeraars) in de regio en om alle techniekbedrijven in de regio.  
In de volgende branches heeft het ROC de nauwe samenwerking vastgelegd in overeenkomsten.
  - Defensie (samen met 21 roc's) voor reguliere instroomtrajecten (veva-opleidingen).
  - Defensie (samen met 7 roc's) voor maatwerktrajecten voor defensiepersoneel.
  - Het bank- en verzekeringswezen in het kader van de financiële opleidingen.
  - De gemeente Hollands Kroon in het kader van de juridische dienstverlening.
  - De instellingen voor kinderopvang: Kapiro-kinderopvang, stichting kinderopvang Hoorn, stichting kinderopvang Langedijk, stichting kinderopvang Den Helder, stichting kinderopvang regio Schagen.
  - De instelling voor verstandelijk gehandicapten zorg 's Heerenloo in het kader van praktijkleren.

## Samenwerking kwetsbare jongeren

- **Regiegroep VSV**  
Samen met de RMC/leerplicht-afdelingen van de gemeenten, de vo-scholen, het samenwerkingsverband vo en (jeugd)zorginstelling, werken we vanuit de regiegroep vsv aan een vangnet in de regio voor kwetsbare jongeren. Van een groep die vooral gericht is op het voorkomen van vsv, ontwikkelt de samenwerking zich ook richting begeleiding van al eerder uitgevallen jongeren

naar arbeid of onderwijs (of een combinatie van beide) en het begeleiden van jongeren vanuit onderwijs naar werk

- **Portefeuillehouder-overleg gemeenten Kop van Noord-Holland**  
In het portefeuillehoudersoverleg treffen de wethouders voor het sociale domein van de vier gemeenten in de Kop van Noord-Holland en de bestuurders van de scholen voor po, vo en mbo (het ROC) elkaar. In dit overleg wordt beleid rondom onderwijs en kwetsbare groepen op elkaar afgestemd.
- **Samenwerking met Horizon College en Clusius College**
  - In de RPA-regio heeft het mbo de ambitie uitgesproken om voor de doelgroepen potentiële uitvallers, vsv en thuiszitters arrangementen te organiseren die leiden naar een diploma Entree (indien mogelijk niveau 2) én een plek op de arbeidsmarkt.  
Het ROC Kop van Noord Holland, Horizon College en het Clusius College starten een verkenning hoe zij gezamenlijk en in samenwerking met de betrokken gemeenten een aantal arrangementen kunnen faciliteren om de doelgroep kwetsbaren toe te leiden naar vacatures in de regio. Het doel is te komen tot een, voor de kansberoepen, dekkend aanbod dat duurzaam geëxploiteerd kan worden. De verkenning geeft uitsluitsel op de haalbaarheid van deze ambitie.
  - **Gezamenlijke aanpak verzuim met RMC in de RPA-regio**  
Het ROC Kop van Noord-Holland, Horizon College en het Clusius College willen met RMC (Hoorn, Alkmaar en Den Helder) een regionale aanpak verzuim (in de zin van studenten die langere tijd niet naar school komen) ontwikkelen. De doelstelling is het substantieel terugdringen van verzuim in het mbo. Met een gezamenlijke preventieve aanpak van verzuim waarbij de student in een nog vroeger stadium in gesprek dient te gaan en, met begeleiding, gaat verkennen wat het probleem is. De volgende stap is een oriëntatie op welke leerarrangementen passend zijn. Het traject is voor de student niet vrijblijvend, er moet gekozen worden. Het is de inschatting dat de hierboven genoemde arrangementen naar kansberoepen een substantiële bijdrage kunnen leveren aan het terugdringen van verzuim én vsv. Het realiseren van de doelstelling zal veel van de leerbedrijven/werkgevers, RMC en mbo vragen. De eerste fase is een verkenning met mbo, RPA en RMC waarbij wordt ingezoomd op de beschikbare informatie over verzuim en beheersmaatregelen bij verzuim.

### **Samenwerking rondom passend opleidingsaanbod in Noord-Holland-Noord**

De roc's Nova College, Regio College, Horizon College en ROC Kop van Noord-Holland en het aoc Clusius College hebben afgesproken te zorgen voor een passend opleidingsaanbod in hun gezamenlijk werkgebied (van Zuid-Kennemerland tot de kop van Noord-Holland). Dit betekent enerzijds dat er voor zoveel mogelijk studenten de opleiding van hun keuze aangeboden wordt in de regio en anderzijds dat er – onder andere vanuit het oogpunt van macrodoelmatigheid en samenwerking – afstemming plaatsvindt van het aanbod. Vanzelfsprekend wordt dit aanbod afgestemd op de arbeidsmarktbehoefte aan mbo'ers op alle niveaus. Hierbij wordt rekening gehouden met en vindt waar nodig afstemming plaats met de vakinstellingen, die een veel grotere regio bedienen.

De instellingen realiseren zich hierbij, dat veel mbo-gediplomeerden – direct na hun opleiding of in een latere fase – komen te werken in andere sectoren en beroepen dan waarop het kwalificatiedossier van hun opleiding gebaseerd is. Dit betekent onder andere dat er al in hun opleiding aandacht is voor brede uitstroommogelijkheden en flexibiliteit op de arbeidsmarkt.

Om dit te realiseren en te borgen, vindt regelmatig overleg plaats tussen de besturen van de vijf instellingen. Daarnaast vindt op de verschillende niveaus ook overleg plaats in kleiner verband. Tevens wordt er gesproken met de besturen van de mbo-instellingen in Amsterdam: het ROC van Amsterdam, ROC TOP, het Mediacollege en het HMC.

#### **‘TL-netwerk’**

In mei 2018 is de RIF-aanvraag ‘TL-netwerk’ toegekend.

Aanleiding voor de aanvraag is een groeiend tekort aan adequaat technisch personeel. De komende jaren zal het tekort door demografische ontwikkelingen in combinatie met een krachtige economische groei, zonder interventies, alleen maar groeien. De technische bedrijven, de vo-scholen, het hbo, de gemeenten en de provincie hebben daarom de handen ineengeslagen en zijn belangrijke partners in de uitvoering van het project.

Op dit moment loopt een verkenning op het aanvragen van een RIF-project voor Zorg – Welzijn.

### **Id. Bestuursakkoord 2018**

En dan is er nog het Bestuursakkoord 2018 – gesloten tussen de MBO-raad en de minister van OCW namens het kabinet – dat een belangrijke rol speelt in de koers die we met dit onderwijsplan uitzetten.

- *Kwaliteitsafspraken*

Daarin zijn drie speerpunten geformuleerd waarop het kabinet inzet en die terug dienen te komen in het beleid van elke mbo-instelling.

1. *Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie*

Hier gaat het om jongeren waarvoor het niet vanzelfsprekend is dat zij een diploma halen en duurzame economische zelfredzaamheid bereiken. Het onderwijs en de persoonlijke begeleiding van ons ROC draagt er aan bij dat we deze minder zelfredzame jongeren wel naar die zelfredzaamheid kunnen leiden. Daarvoor gaan we nog meer samenwerken met belangrijke ketenpartners (gemeenten, zorgpartijen en arbeidsmarktpartijen).

2. *Gelijke kansen in het onderwijs*

Alle studenten moeten toegerust worden met de beroepsvaardigheden en 21-eeuwsevaardigheden die de arbeidsmarkt vraagt. Ook studenten die van huis uit deze vaardigheden niet meekrijgen. We moeten dus zorgen voor goede aansluiting en overgangsbegeleiding bij overstap momenten in de onderwijskolom. Ook is stevige inzet op studieloopbaanbegeleiding (of LOB) van belang. Daarin is samenwerking met de onderwijspartners en de gemeenten van belang.

3. *Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst*

De opleidingen die we aanbieden moeten aansluiten bij de regionale arbeidsmarkt. Daarin is afstemming van vraag en aanbod dus van belang. Bovendien is het van belang dat studenten geïnteresseerd raken in de opleidingen waar vraag naar is. Deze opleidingen interessant maken kan door de praktijkcomponenten in opleidingen te versterken (wat ook het verschil tussen bol en bbl kan verminderen). Dat vraagt om nog nauwere samenwerking met het regionale bedrijfsleven in de vormgeving van de opleidingen. Ook samenwerking met het vo is in deze van belang.

- *Leven Lang Ontwikkelen*

In het regeerakkoord van het huidige kabinet wordt ingezet op het belang van een Leven Lang Ontwikkelen gezien de snelheid waarmee bestaande beroepen veranderen onder invloed van

robotica en digitaliseren. Blijven scholen van werknemers en van herstarters en doorstarters op de arbeidsmarkt is van groot belang. Ook voor het mbo ziet het kabinet een belangrijker rol weggelegd in het Leven Lang Ontwikkelen. Voor ons is het van belang de ontwikkelingen rondom het behalen van delen van opleidingen (certificering van het onderwijs) en in het ontstaan van ruimte voor vrijstellingen van generieke examenonderdelen voor volwassenen op de voet te volgen en mee te nemen in het aanbod dat wij richting onze regionale partners kunnen doen in het post-initiële onderwijs. Ook zullen we zelf de ruimte die nu al aanwezig is in de wet om opleidingen af te stemmen op de wensen van onze partners, misschien nog optimaler moeten gebruiken.

## **Ie. De lopende onderwijsagenda**

Als ROC werken we al enige jaren aan een aantal onderwerpen, waarvan de meesten ook mbo-breed spelen en vanuit de MBO-raad en het ministerie worden ondersteund. Als ROC maken we gebruik van landelijke kennis- en expertisenetwerken op deze onderwerpen. Ook in de komende jaren zullen we aan het versterken van deze onderwerpen aandacht blijven besteden.

De mbo-brede onderwerpen zijn:

- LOB, inclusief 21-eeuwse vaardigheden
- Burgerschap
- Examinering

De ROC-onderwerpen (vanuit het vorige onderwijsplan – zie ook hoofdstuk 2) zijn:

*Thema professionalisering*

- Pedagogisch-didactische aanpak van teams
- Een systeem van collegiaal lesbezoek en intervisie, maar dan breder geformuleerd: een systeem van collegiaal leren
- Digitale didactiek, maar dan als onderdeel van de gehele didactische aanpak.

*Thema kwetsbare jongeren*

- Aanscherpen verzuimbeleid
- Tussentijdse overstap- en opvangvoorziening
- Versterken regionale samenwerking rondom kwetsbare jongeren

*Thema excellentie*

- Aanbod van verrijkende modules
- Deelname aan vakwedstrijden (Skills heroes)

Ook zullen we als ROC aandacht blijven besteden aan de uitvoering van het BPV-plan. In juli zullen we de resultatenrapportage opleveren waarmee de laatste prestatiebeloning kan worden behaald. De looptijd van het plan is echter nog niet rond en we zullen de geformuleerde activiteiten dan ook blijven uitvoeren.

## Hoofdstuk 2: Waar staan we voor?

### 2a. Missie en visie

De missie en visie van ons ROC staan verwoord in het strategisch beleidsplan, evenals de strategische uitgangspunten.

#### **Kernwaarden**

Een aantal jaar geleden hebben wij kernwaarden geformuleerd waar wij ons door laten leiden in ons dagelijks handelen met elkaar, met studenten en met partners uit onze omgeving. Deze kernwaarden blijven ook de komende jaren ons handelen bepalen. Dit zijn ze.

- Professioneel
- Betrouwbaar
- Persoonlijk
- Respectvol

#### **Missie**

Onze missie is om onderwijs van hoge kwaliteit te verzorgen dat leidt tot

- a. vakmanschap
- b. optimale persoonlijke ontplooiing en
- c. deelname aan de samenleving.

#### **Visie**

We hebben onze visie geformuleerd in de volgende uitgangspunten.

1. Professioneel aanbieden van kwaliteitsonderwijs voor 16- tot 80-jarigen.
2. Maatschappelijke verantwoordelijkheid voor de regio en voor goede onderwijsvoorzieningen in de regio Noord-Holland Noord met de Kop van Noord-Holland als basis.
3. De klant (studenten, bedrijven en instellingen) centraal.
4. Duurzame relaties met studenten, medewerkers, bedrijven en instellingen.
5. Afstemming en integratie met ketenpartners in het onderwijs.

#### **Strategische uitgangspunten**

Op basis van de missie en visie zijn de volgende strategische uitgangspunten geformuleerd.

1. Het ROC Kop van Noord-Holland behaalt een hoog rendement en scoort hoog bij studenten, bedrijven en medewerkers.
2. Het ROC is regionaal verankerd en doet dit in nauwe afstemming met regionale stakeholders (bedrijven, overheden, vo en hbo).
3. Het ROC heeft een herkenbare uitstraling en dit wordt gezien door de afnemers: goed onderwijs en een persoonlijke benadering waar mogelijk afgestemd op vragen uit de omgeving.
4. Het ROC is een gemeenschap van medewerkers en studenten die er toe doen.
5. Het ROC is financieel gezond.
6. Het ROC behoudt tenminste zijn marktaandeel door nieuwe product-marktcombinaties mede op basis van zinvolle allianties met bedrijven en onderwijsinstellingen in Noord-Holland Noord.



7. Het ROC sluit schaalvergroting niet uit mits dit bijdraagt aan de regionale verankering en de kracht en de specifieke kenmerken van het ROC gewaarborgd blijven ('sterker worden en compact blijven').

## 2b. De bedoeling

Op basis van de kernwaarden, missie en visie die geformuleerd zijn in het strategisch beleid is door het onderwijsteam een verbijzondering gemaakt: wat kun je van ons verwachten als je onderwijs volgt bij ons ROC.

### 1. De bedoeling

Wanneer je bij ons een opleiding volgt, willen wij dat je je bij ons thuis voelt. Uitgangspunt is dat we werken op basis van wederzijds vertrouwen. Samen gaan we op zoek naar hoe jij jouw kwaliteiten en talenten kunt ontwikkelen om het vak waar jouw hart ligt te gaan beoefenen. Het is belangrijk dat je eigenaar bent van je eigen leerproces en je persoonlijke ontwikkeling. Dat je van, naast en met de ander leert en jezelf de vraag stelt wat heb ik hierbij nodig van mijzelf en van de ander. Met ons onderwijs willen we je uitdagen. Fouten maken mag, hier kun je van leren. Wij willen graag dat je het beste uit jezelf haalt.

Bij het uitvoeren van een beroep horen rechten en plichten. Je leert vanuit duidelijke kaders, je moet tenslotte weten waar je aan toe bent. Wij organiseren een contextrijke leeromgeving waarin je je vakmanschap optimaal kunt ontwikkelen in een zo veilig mogelijke omgeving. Dit kan zowel op school als in de praktijk zijn. Betrokkenheid is een sleutel tot succes, jouw mening telt, we doen het samen.

### 2. Leer- en leefomgeving

Jouw leren is het vertrekpunt van ons handelen. Wij bieden een inspirerende praktijkgerichte leeromgeving, zowel op school als in de praktijk waarmee we nauw samenwerken. Wij vinden we het daarnaast belangrijk dat iedereen meedoet en erbij hoort. Op deze manier kun je van elkaar leren en het gevoel ontwikkelen van betekenis te zijn voor anderen en jezelf. We willen maximaal gebruik maken van ieders kwaliteiten en studenten en medewerkers in hun kracht zetten.

### 3. Eigenaarschap en verantwoordelijkheid

Onze organisatie is in ontwikkeling, waarbij eigenaarschap in toenemende mate daar wordt belegd waar het thuishoort, dus ook bij jou als student. Dit betekent voor jou dat je verantwoordelijk bent voor je eigen leerproces. Dit betekent dat wij je begeleiden naar het zijn van een zelfstandig beroepsbeoefenaar die kan gaan starten op de arbeidsmarkt of verder gaat studeren. Inzicht in je eigen handelen is hierbij onmisbaar.

### 4. Onderwijsteams maken het verschil

Onze docenten werken samen in een team vanuit een gezamenlijke visie op onderwijs, pedagogisch didactisch handelen en de daarvoor benodigde leer-en leefomgeving op school en in de praktijk.

Onze teams zijn op de hoogte van de laatste ontwikkelingen op het gebied van onderwijs, leren en de beroepspraktijk. Deze ontwikkelingen vertalen zij naar hun dagelijks handelen bij ons op school. Teams zijn vaak heel oplossingsgericht en dit koesteren we.

Ons handelen – ook in het kader van dit onderwijsplan - zal er op gericht zijn dit te realiseren of – als het al gerealiseerd is – te behouden.

---

## 2c. Onderwijsvisie

Naast de missie en visie voor het hele ROC is ook een specifieke onderwijsvisie geformuleerd.

### **Visie op onderwijs**

- Wij bieden onderwijs van hoge kwaliteit gericht op vakmanschap, persoonlijke groei en deelname aan de samenleving.
- Wij bieden onderwijs zodanig aan dat de student zich gekend en erkend voelt.

Dit is **zichtbaar** doordat:

- de student weet waar hij voor komt en wat hij moet doen om te werken aan zijn vakmanschap;
- de ouders/verzorgers inzicht hebben in wat hun kind doet en moet doen om te komen tot vakmanschap;
- de docent/instructeur inhoud en structuur biedt aan de student om te komen tot groei naar vakmanschap en deelname aan de samenleving;
- het werkveld input levert aan het onderwijs voor wat betreft de inhoud van - en de ontwikkeling tot vakmanschap;
- het opleidingsteam het kwalificatiedossier en de input vanuit het werkveld integreert in theorie en structuur om zo te komen tot vakmanschap.

## Hoofdstuk 3: Hoe staan we ervoor?

Om te bepalen op welke onderwerpen we als ROC willen acteren in het onderwijsbeleid, hebben we – naast de landelijke en regionale ontwikkelingen en onze visie zoals geformuleerd in de vorige hoofdstukken – gekeken naar de volgende aspecten.

1. De uitkomsten en aanbevelingen van de uitgevoerde risicoanalyse. In die analyse hebben we de resultaten van het ROC door de jaren heen én vergeleken met de landelijke benchmark op een rij gezet.
2. De uitkomsten en aanbevelingen van de uitgevoerde regionale analyse.
3. De voortgang van het vorige onderwijsplan.
4. De sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen die spelen.

### 3a. Uitkomsten en aanbevelingen risicoanalyse (bijlage I bij dit onderwijsplan)

In de periode februari-mei 2018 is het jaarlijkse risicobeeld van het ROC opgesteld en – in het kader van het onderwijsplan – verrijkt met benchmarkgegevens. De analyse leverde de volgende conclusies en aanbevelingen op die meegenomen worden in het onderwijsplan.

#### CONCLUSIES

1. Het mbo-resultaat is op alle onderdelen (jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat) ruim voldoende, zowel in het driejaargemiddelde als het jaargemiddelde. De resultaten over het laatste schooljaar 2016-2017 zijn ook op alle onderdelen hoger dan vorig jaar.  
Per niveau zijn alle resultaten afgerond 70% of meer.
2. Het ROC-totaal beeld is redelijk stabiel, maar in veel onderliggende branches wisselt het resultaat per jaar (ook tussen voldoende en onvoldoende). De basis voor voldoende resultaat kan dus steviger.
3. De verschillen tussen branches zijn groter: er zijn afgelopen schooljaar meer goede scores én meer onvoldoende scores.
4. Vergelijken we het mbo-resultaat met de landelijk gemiddelde scores voor mbo, dan valt het volgende op.
  - We verliezen in de benchmark terrein ten opzichte van de gemiddelde mbo-score en scores op 5 (van de 8) onderdelen onder het landelijk gemiddelde: jaarresultaat, diplomaresultaat, kwalificatiewinst, opstroom en doorstroom mbo-hbo.
  - 14 domeinniveaus scoren hoger dan landelijk gemiddeld, 12 domeinniveaus lager
  - Groepen in de populatie die het over het algemeen slechter dan landelijk gemiddeld doen zijn studenten afkomstig van vmbo-b en vmbo-t en studenten zonder havo/vwo-diploma.
  - In het jaarresultaat doet niveau 4 het duidelijk minder dan landelijk gemiddeld.
5. Vanuit de Entree stromen procentueel meer studenten met diploma door naar niveau 2 dan landelijk gemiddeld en minder studenten uit, zowel met als zonder diploma.  
Een jaar na uitstroom hebben minder studenten dan landelijk gemiddeld een baan van minimaal 12 uur.
6. De resultaten voor vavo voldoen deels aan de normen. Vmbo-tl en vwo scoren onvoldoende.
7. De scores voor Nederlands, rekenen en Engels zijn gemiddeld beter dan landelijk gemiddeld. Wel zijn de scores voor Nederlands 3F duidelijk lager dan die voor Nederlands 2F. Voor rekenen 2F haalt net de helft van de studenten een voldoende, voor rekenen 3F haalt minder dan de helft een voldoende.

8. Het voortijdig schoolverlaten is afgenomen in 2016-2017. Niveau 2 en 3 voldoen aan de norm, niveau 1 en 4 niet. Voor tien domeinniveaus geldt dat ze een hoger vsv-percentages hebben dan landelijk gemiddeld.  
Bij de reden van uitval is er een duidelijke stijging in de categorie 'instellingsgebonden factoren' (inhoud van de opleiding of manier van lesgeven sluiten niet aan).
9. De totale studentenaantallen zijn weer toegenomen. De groei komt voornamelijk door de toename van het aantal bbl-studenten.  
Vergeleken met landelijk gemiddeld hebben we duidelijk meer bbl-studenten en meer studenten op niveau 2 en 3. Qua sectoren is Economie minder vertegenwoordigd dan landelijk gemiddeld, Zorg & Welzijn en Techniek juist meer. Ook hebben we duidelijk meer mannelijke studenten. Daartegenover hebben we minder niet westerse allochtonen en studenten woonachtig in een apc-gebied (armoede-probleem-cumulatie).
10. De tevredenheid van stakeholders blijft positief <sup>2</sup>.
  - a. De ROC-enquête levert eenzelfde gemiddelde score (3,5) als in 2015. Deze score voldoet aan het ambitieniveau. Het opleidingscijfer is met een 6,6 ook gelijk aan 2015 net als het cijfer voor de instelling (6,0). Wel zijn er in 2017 slechts 6 branches waar zowel de gemiddelde score als het opleidingscijfer aan het ambitieniveau voldoet.
  - b. De tevredenheid gemeten tijdens studentenlunches is met een 7,6 een tiende lager en voldoet aan het ambitieniveau.
  - c. De tevredenheid van oud-studenten is afgenomen en voldoet niet meer aan het ambitieniveau.
  - d. Het aantal klachten is afgenomen van 26 naar 19 klachten.
  - e. De tevredenheid van de leerbedrijven voldoet zowel voor de gemiddelde score als het cijfer aan de ambitienorm.
11. Vergelijken we de studententevredenheid in de JOB-monitor met landelijk gemiddeld, dan wijken we in de gemiddelde score niet zoveel af van landelijk gemiddeld.
12. De oordelen van de inspectie over de vijf onderzochte opleidingen waren – na heronderzoek voor het onderdeel schoolkosten bij twee opleidingen – op alle onderdelen positief.
13. De onderwijskwaliteit is op orde: in alle audits is het gebied onderwijsproces voldoende beoordeeld in laatste 3 jaar.
14. De kwaliteitsborging is meestal op orde: in de laatste drie jaar is het gebied tien keer voldoende en twee keer onvoldoende beoordeeld.
15. De kwaliteit van examinering vraagt aandacht: de laatste drie audits leverden twee onvoldoende oordelen op en één slecht.
16. De meeste branches vertonen geen duidelijke risico's in de zin dat resultaten en tevredenheid beide onvoldoende zijn en/of een dalende lijn laten zien. Bij de drie branches ICT, Maritiem en Veva-maritiem is dat wel het geval.  
Bij veel branches is er echter geen sprake van een stabiele positieve score door de jaren heen.

#### AANBEVELINGEN

1. Verbeter de resultaten daar waar nodig en stabiliseer de ruim voldoende tot goede resultaten.
2. Streef naar meer uitgesproken tevreden studenten.
3. Verbeter de kwaliteit van de examinering op alle fronten.

---

<sup>2</sup> De risicoanalyse is opgeleverd voordat de resultaten van de JOB-monitor 2018 bekend waren. Deze resultaten zijn hier dus niet meegenomen.

Realiseren van de aanbevelingen 1 en 2 zou kunnen door:

- a. Aandacht voor inhoud en manier van lesgeven zodat meer studenten de opleiding willen afmaken of bij het ROC een andere opleiding willen doen (*en dus minder voortijdig naar andere onderwijsinstellingen gaan*).
- b. Onderwijs beter laten aansluiten op de individuele behoeften van studenten zodat minder studenten voortijdig ons ROC ongediplomeerd verlaten. Op dit moment scoren we op veel onderdelen van de benchmark lager bij studenten afkomstig van vmbo-bb, vmbo-tl en havisten zonder diploma.
- c. Aandacht voor studieloopbaanbegeleiding om de studenten effectief naar een diploma of andere opleiding van het ROC te begeleiden.
- d. Aandacht voor studieloopbaanbegeleiding om doorstroom van studenten naar een hoger niveau te stimuleren.
- e. Meer ruimte om jongeren die formeel niet toelaatbaar zijn na toelatingsonderzoek toch in (hoger niveau) te plaatsen (*bijvoorbeeld vavo-studenten die naast vavo mbo doen*).
- f. Inzet op voorlichting en intake om verkeerde opleidingskeuze te verminderen en om inschrijving beneden niveau zoveel mogelijk te voorkomen.
- g. Aandacht voor het onderwijs in Nederlands 3F en rekenen.

Realiseren van aanbeveling 3 (verbeteren kwaliteit examinering op alle fronten) door consequente uitvoering van de diverse (verbeter)plannen examinering die geformuleerd zijn.

### **3b. Uitkomsten en aanbevelingen regionale analyse (bijlage 2 bij dit onderwijsplan)**

Als ROC hebben we een analyse uitgevoerd van ons aanbod op niveau 2 in relatie tot de regionale arbeidsmarkt en de arbeidsmarkt van de toekomst. We hebben ons met name op niveau 2 gericht omdat niveau 2 een hogere populatie kwetsbare jongeren bevat die minder goed toegerust zijn om een stabiele plek op de arbeidsmarkt te vinden.

Bovendien blijkt uit CBS-cijfers dat voor de opleidingen op niveau 3 en 4 de arbeidsmarktkansen (een baan van meer dan 12 uur, een jaar na beëindiging van de opleiding) doorgaans goed zijn, terwijl dit niet voor alle opleidingen op niveau 2 geldt.

Hieronder geven we de belangrijkste conclusies en aanbevelingen uit de analyse weer.

#### **I. Opleidingen met een geringe instroom en een goed arbeidsmarktperspectief**

- *Alle technische opleidingen*  
De instroom in deze technische opleidingen neemt af terwijl het arbeidsmarktperspectief in de gehele branche Techniek en procestechniek voldoende tot goed is. Bovendien is er sprake van een toenemende vraag naar technische vakmensen op alle opleidingsniveaus, ook niveau 2.  
De aanbeveling om dit tekort te tackelen is het uitvoeren van het projectplan 'TL-netwerken' (RIF).
- *Opleiding tot Kok*  
De opleiding tot Kok kent in de loop der jaren een dalend aantal studenten terwijl in de Kop van Noord-Holland en met name op Texel een groeiend tekort aan koks is. Te overwegen valt om op Texel een maatwerktraject Kok aan te bieden.

- *Opleiding in schoonmaak*

Er zijn steeds verder toenemende tekorten in de schoonmaak, zowel op Texel als op het vasteland van de Kop van Noord-Holland. Als ROC hebben we de opleiding niet in ons aanbod opgenomen. De aanbeveling is om dat wel weer te gaan doen. Jongeren hebben echter weinig interesse in de opleiding en het ligt dan ook meer voor de hand om de opleiding in samenwerking met het UWV aan te bieden als contractactiviteit voor volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## **2. Opleidingen met een geringe instroom en een matig arbeidsmarktperspectief**

- *Opleiding tot Kapper*

Onze Kappersopleiding is al jaren klein met een instroom van ca. tien studenten (niveau 2 en 3 gezamenlijk) per jaar. De bbl'ers vinden in de meeste gevallen werk, voor de bol'ers is dat niet bekend. Daarbij is het arbeidsmarktperspectief in de regio matig en is er een sterke poot van particuliere opleidingsinstituten.

De aanbeveling is om te onderzoeken hoe we de Kappersopleiding naar de toekomst toe kunnen positioneren.

- *Opleiding tot Medewerker facilitaire dienstverlening*

De opleiding tot Medewerker facilitaire dienstverlening is met de komst van het kwalificatiedossier 'Dienstverlening' in augustus 2016 weer in het aanbod van het ROC Kop van Noord-Holland opgenomen. Er zijn nog te weinig gegevens beschikbaar over de positie op de arbeidsmarkt. Volgens SBB is de kans op stage voldoende, maar de kans op werk gering. Aanbeveling is om de doorstroommogelijkheden van de studenten in deze opleiding te verbeteren. Dat zou kunnen door in de opleiding elementen uit de opleiding Medewerker sport en recreatie (uit hetzelfde kwalificatiedossier als de opleiding Medewerker facilitaire dienstverlening) op te nemen, zodat de kans op goede doorstroom naar de opleiding Leisure & hospitality op niveau 3 toeneemt. Deze opleiding biedt in de Kop van Noord-Holland en op Texel goede kansen op werk.

## **3. Opleidingen met een grote instroom en een matig arbeidsmarktperspectief**

- *Opleiding tot Medewerker ICT*

Het aantal studenten dat zich inschrijft voor de opleiding Medewerker ICT neemt jaarlijks toe, terwijl het arbeidsmarktperspectief voor de Medewerker ICT ronduit slecht is.

Het CBS heeft geen gegevens kunnen genereren van het aantal gediplomeerden dat een baan gevonden heeft van minimaal 12 uur per week, omdat er te weinig studenten gediplomeerd uitgestroomd zijn. Dit blijkt te worden veroorzaakt door het feit dat veel gediplomeerden doorstromen naar een niveau 3-opleiding in de branche ICT. Zo zijn in het jaar 2016-2017 van de 15 gediplomeerden er 14 doorgestroomd naar de niveau 3-opleiding.

En aangezien uit CBS-cijfers blijkt dat 91% van de gediplomeerde niveau 3 studenten na een jaar een baan van meer dan 12 uur heeft én er een toenemende vraag naar niveau 3 en niveau 4 opgeleiden binnen de branche ICT verwacht wordt, vormt de niveau 2-opleiding een prima opstap om deze toekomstige uitstroom van hoger opgeleide ICT'ers te kunnen realiseren. De aanbeveling is dus om deze opleiding ongewijzigd voort te zetten.

- *Opleiding tot Helpende zorg en welzijn*

Er is veel vraag naar medewerkers in de zorg, echter niet naar de niveau 2 opgeleiden (Helpenden) en de vooruitzichten geven ook niet aan dat dit binnenkort zal veranderen.

Tegelijkertijd wordt aangegeven dat er werkgevers zijn die juist op niveau 2 hun medewerkers werven vanuit de overwegingen dat er dan in ieder geval 'handen aan het bed' zijn hetgeen vervolgens weer kan leiden tot taakdifferentiatie (een goede mix van medewerkers qua vaardigheden en niveau).

De aanbeveling is om de opleiding tot Helpende ondanks de slechtere arbeidsmarktpositie in stand te houden, daartoe zijn meerdere redenen aan te voeren.

- Er zijn veel ongediplomeerde medewerkers in de zorg die alsnog een startkwalificatie dienen te behalen.
- In de nabije toekomst wordt een groot tekort aan Verzorgenden IG (niveau 3) voorspeld. Circa een derde van de gediplomeerde Helpenden stroomt door naar niveau 3 (een belangrijk gegeven daar de instroom van studenten in de Verzorgende- en Verpleegkundige-opleiding vanuit het vmbo de laatste jaren verder afgenomen is).
- In het vmbo is het aandeel studenten dat kiest voor het profiel Zorg en welzijn hoog; de opleiding Helpende zorg en welzijn is eigenlijk de enige opleiding op niveau 2 die aansluiting geeft op dat profiel.

Daarbij is het wel van belang dat voor de invulling van de opleiding aansluiting wordt gezocht met de richting die ZWplus kiest: innovatief leren (bijvoorbeeld door de opzet van wijkleercentra) zodat beter aangesloten wordt bij de arbeidsmarkt.

Een andere aanbeveling is om net als bij de technische opleidingen gedaan is, een RIF-aanvraag te doen gericht op het verkleinen van de discrepantie tussen de instroom in zorgopleidingen en de vraag naar goed opgeleide krachten in de zorg.

- *Opleiding tot Medewerker secretariaat en receptie*

Ook al is het laatste driejaarsgemiddelde 2012-2014 bij het CBS nog positief, toch is het arbeidsmarktperspectief voor deze opleiding slecht. Het aanbod van medewerkers is groot en tegelijkertijd zijn er weinig vacature.

De aanbeveling is om voor deze opleiding de cross-over-opleiding 'Service medewerker' neer te zetten. In de uitwerking van de opleiding zou aangesloten moeten worden bij de branche Toerisme en recreatie: een groeisector in de regio.

- *Opleiding tot Logistiek medewerker*

De vooruitzichten op een baan zijn in de regio Noord-Holland-Noord matig, voor de Kop van Noord-Holland zijn geen gegevens beschikbaar. Voor deze opleiding zijn nog geen gegevens beschikbaar over de arbeidsmarktpositie van gediplomeerde studenten.

Het verdient aanbeveling om deze gegevens de komende jaren in beeld te (blijven) brengen en zo nodig in te grijpen als de positie op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft.

#### 4. Gesignaleerde kansen

De vier gemeenten van de Kop van Noord-Holland hebben een gezamenlijk plan van aanpak opgesteld voor de arbeidsmarkt van de toekomst 'Match 2020'. Zij zetten daarbij in op 4 sectoren:

- Techniek
- Agribusiness
- Zorg & Welzijn
- Toerisme & recreatie

Als ROC bieden we al opleidingen aan op niveau 3 en 4 in de sectoren Techniek en Zorg & Welzijn. Agribusiness kan door het ROC niet verzorgd worden.

Voor de sector Toerisme & recreatie bieden we horeca-opleidingen aan. In die sector liggen echter nog duidelijk kansen om studenten voor de regio op te leiden, zeker aangezien er ook toenemende



tekorten zijn in de regio. Het vanaf 1 augustus 2018 aanbieden van de opleiding Leisure & Hospitality op niveau 3 en 4, is dan ook een goede aanvulling op het opleidingsaanbod. De aanbeveling is deze opleidingen krachtig naar te zetten en te blijven aanbieden en de doorstroom naar deze opleiding vanuit minder arbeidsmarktrelevante niveau 2-opleidingen te stimuleren.

### 3c. Voortgang van het vorige onderwijsplan

In het onderwijsplan voor de periode 2015-2018 hebben we geacteerd op de thema's.

1. Professionalisering
2. Taal en rekenen
3. Kwetsbare jongeren
4. Herontwerp
5. Excellentie

In de voortgangsrapportage van januari 2018 is de voortgang op de thema's in beeld gebracht. Uit de rapportage blijkt dat veel elementen (volgens plan) zijn uitgevoerd en een plek hebben gekregen in ons ROC. De volgende onderwerpen zijn nog niet afgerond en moeten een plek krijgen in het nieuwe plan of zijn wel afgerond maar moeten gefinancierd worden/blijven vanuit de investeringsmiddelen van de kwaliteitsafspraken.

#### PROFESSIONALISERING

- Pedagogisch-didactisch aanpak per team  
Alle teams zijn bezig (geweest) met de formulering van deze aanpak. Bij een aantal teams is de aanpak ook afgerond. Het is van belang dat alle teams deze formulering afronden en blijvend actualiseren. Dit onderdeel komt terug in het thema 'ontwikkeling van de student'.
- Systeem van collegiaal lesbezoek en intervisie  
Deze activiteiten zijn in het vorige plan opgenomen om zorg te dragen voor verankering van deskundigheidsbeleid. In het nieuwe plan zou opnieuw aandacht moeten zijn voor het leren van elkaar als onderwijsgeevenden. Dat hoeft niet persé in de vorm van collegiaal lesbezoek en intervisie te zijn. Het onderwerp komt terug in het nieuwe thema 'vergroten eigenaarschap'.
- Digitale didactiek  
Een aparte digitale didactiek is niet aan de orde. Het gaat om de gehele didactische aanpak, waarin de digitale didactiek onderdeel van is. In het nieuwe plan komt dit terug in het thema 'innovatie van onderwijs'.

#### KWETSBARE JONGEREN

- Aanscherpen verzuimbeleid  
De aangescherpte verzuimaanpak wordt op dit moment vormgegeven. Afronding ervan komt terug in het thema 'ontwikkeling van de student'.
- Tussentijdse overstap- en opvangvoorziening  
De tussentijdse overstap- en de opvangvoorziening is ontwikkeld en wordt uitgevoerd. Voor de bekostiging van deze voorziening is financiering uit het investeringsbudget van de kwaliteitsafspraken nodig. In de nieuwe kwaliteitsafspraken valt het binnen het thema 'ontwikkeling van de student'.

- Versterken regionale samenwerking rondom kwetsbare jongeren  
Voor dit onderwerp is al veel gerealiseerd in het vorige onderwijsplan, maar de wens om intensiever samen te werken met het voortgezet onderwijs en met name ook de gemeenten in de regio is nog steeds prominent aanwezig. Ook vanuit het ministerie hebben we nog steeds een opdracht op dit punt. Ook dit onderwerp komt terug bij 'ontwikkeling van de student'.

#### EXCELLENTIE

- Verrijkende modules  
In een aantal branches worden verrijkende modules aangeboden. Dat zullen we blijven doen en waar mogelijk verbreden we het aanbod. Het komt terug in het thema 'ontwikkeling van de student'.
- Vakwedstrijden (Skills Heroes)  
Het aantal opleidingen dat deelneemt aan 'Skills Heroes' breiden we uit. Het onderdeel krijgt een plek in het thema 'ontwikkeling van de student'.

### 3d. Sterkten, zwakten, kansen en bedreigingen (SWOT)

Het OT heeft in de voorbereiding op het onderwijsplan in maart 2018 een SWOT-analyse uitgevoerd.

<b>S – sterkte</b>	<b>O – kansen</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. We zijn een persoonlijke en overzichtelijke organisatie, makkelijk te benaderen en we hebben korte lijnen.</li> <li>2. We zijn verankerd in de regio; goede contacten met partners (bedrijven, scholen en overheden) en een goed samenwerkend vermogen met die partners, ook via bedrijfsopleidingen, de stageconsulenten en de bedrijfsadviescommissies (BAC's).</li> <li>3. We hebben een breed onderwijsaanbod.</li> <li>4. We kunnen dit aanbod behouden doordat we goed kunnen clusteren.</li> <li>5. We zijn financieel gezond.</li> <li>6. We hebben betrokken en loyale medewerkers.</li> <li>7. We hebben een positief imago in de regio.</li> <li>8. We zijn flexibel.</li> <li>9. We hebben de resultaten op orde.</li> <li>10. We hebben een sterk opvangnet in de zorgstructuur.</li> <li>11. We zijn een opleidingsschool voor de HvA.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Landelijke ontwikkelingen rondom een leven lang leren.</li> <li>2. Instroom van nieuwe onderwijsgevenden (onder andere vanuit de HvA) door uitstroom oudere werknemers.</li> <li>3. Krapte op de arbeidsmarkt biedt kansen/ dwingt tot personeel in onderwijs anders in te zetten.</li> <li>4. Intensivering samenwerking in de regio:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. met het goede netwerk van bedrijven in de regio de samenwerking rondom innovatie aangaan (waaronder meer praktijk in het onderwijs).</li> <li>b. de samenwerking met toeleverende scholen intensiveren.</li> <li>c. de samenwerking met andere roc's verder aangaan.</li> <li>d. de samenwerking met de gemeenten intensiveren.</li> </ol> </li> <li>5. Onze goede voorbeelden delen – intern en extern.</li> <li>6. Versterken van:             <ol style="list-style-type: none"> <li>a. innovatie in/van onderwijs</li> <li>b. eigenaarschap op alle niveaus</li> </ol> </li> </ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>c. ons lerend vermogen onder andere door het gebruikelijk maken van feedback geven en ontvangen.</li> <li>7. Meer inzet ongebruikte subsidiebronnen.</li> <li>8. Potentie in doorstroom van eigen studenten aanboren.</li> <li>9. Potentie in nieuwe doelgroepen – bijvoorbeeld havisten – aanboren.</li> </ul>
<b>W - zwakte</b>	<b>T - bedreigingen</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. We hebben als organisatie nog niet voldoende lerend vermogen en te weinig integraliteit in professionalisering.</li> <li>2. We zien op verschillende plekken in onze organisatie nog te weinig eigenaarschap, teamvorming en samenwerking.</li> <li>3. We besteden onvoldoende aandacht aan het volledig uitrollen van implementatietrajecten.</li> <li>4. We kunnen meer aandacht besteden aan excellente studenten.</li> <li>5. We leggen te weinig de verantwoordelijkheid van het leerproces bij de student zelf.</li> <li>6. Onze docenten kunnen beter op de hoogte zijn van nieuwe ontwikkelingen in het bedrijfsleven.</li> <li>7. We hebben nog onvoldoende beeld bij innovatief onderwijs.</li> <li>8. Onze bedrijfsvoering kan beter op het gebied van: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. proces verschrijving en rapportage van personele inzet;</li> <li>b. processen met betrekking tot administratie en begeleiding binnen het Stagebureau.</li> </ol> </li> <li>9. Marketingactiviteiten kunnen meer in onderlinge samenhang uitgevoerd worden.</li> <li>10. Onze studenten zijn op de twee onderdelen 'lessen/programma' en 'begeleiding' minder uitgesproken positief dan landelijk gemiddeld.</li> <li>11. Onze studenten stromen minder dan landelijk gemiddeld door naar een hoger niveau.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terugloop van studentaantallen door: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Demografische ontwikkeling van de regio (sterke afname van het aantal voerlaters).</li> <li>b. Verslechtering van het openbaar vervoer in de regio.</li> <li>c. Verharding in de strijd om studenten.</li> </ol> </li> <li>2. Tekort aan onderwijspersoneel Krapte in de markt</li> <li>3. Verdere versnippering van opleidingsaanbod.</li> <li>4. Vertrek van high-potentials uit de regio.</li> </ol>

## Hoofdstuk 4: Thema's en activiteiten

Op basis van de informatie in de vorige hoofdstukken hebben we gekozen om de komende jaren op vijf thema's te acteren.

1. Ontwikkeling van de student
2. Innovatie van onderwijs
3. Vergroten eigenaarschap
4. Binding met de regio
5. Ontwikkeling van de medewerker

Met de keuze van deze vijf thema's reageren we op trends en landelijke en/of regionale ontwikkelingen. Ook pakken we de risico's, bedreigingen en zwakten die spelen op en maken we gebruik van onze sterke kanten en de kansen die zich voordoen.

Per thema geven we kort de volgende zaken:

1. Inleiding (de aanleiding om te kiezen voor dit thema)
2. De algemene doelstelling die we hebben
3. De activiteiten die we gaan ondernemen en per activiteit de jaren van uitvoering (in bijlage 3 is de planning voor wat gedaan moet zijn op 1-1-2021 en 1-1-2023 opgenomen) <sup>3</sup>
4. Regionale betrokkenheid: wie betrekken we bij de activiteiten (en op welke wijze)
5. De linken die er zijn met het strategisch beleid, de risicoanalyse en regionale analyse, de swot en de 'bedoeling'

### 4a. Ontwikkeling van de student

#### 1. Inleiding

Als ROC hebben we de kernwaarde Persoonlijk gekozen als een belangrijke en passende kernwaarde. Die kernwaarde heeft vorm gekregen in de persoonlijke aandacht die er voor studenten en personeel is en de kleinschaligheid en platheid van de organisatie. We kennen elkaar.

In ons onderwijs liggen er echter nog veel kansen om de P van persoonlijk nog beter in te vullen. Het gaat er dan met name om dat we door een positieve benadering de studenten gericht laten zoeken naar hun mogelijkheden en talenten en hen die vervolgens laten ontwikkelen. Daarbij gaat het om persoonlijke groei van studenten op alle vlakken (als beroepsbeoefenaar, als burger en als mens) en het aanhaken bij wat studenten al kunnen.

Onze onderwijsteams, individuele onderwijsgeevenden en andere bij de student betrokken medewerkers zullen dus moeten kunnen differentiëren en flexibiliseren. En aangezien de kans groot is dat we in de nabije toekomst nog meer verschillende groepjes moeten clusteren tot grotere groepen in verband met de demografische ontwikkelingen in de regio, neemt de noodzaak tot differentiëren en flexibilisering alleen maar toe.

#### 2. Doelstelling

#### Wat willen we bereiken met dit thema?

Wij bedienen onze studenten zodanig dat als een student het ROC verlaat hij zijn talenten in beeld en ontwikkeld heeft en zo een goede persoonlijke basis heeft gelegd voor wat het leven in de 21<sup>ste</sup> eeuw van hem vraagt – op alle fronten.

<sup>3</sup> Het opstellen van deze bijlage heeft in dit hoofdstuk geleid tot een andere formulering van het tijdpad per activiteit. In dit hoofdstuk vermelden we alleen de jaren waarin de activiteit wordt uitgevoerd. In bijlage 3 is verwoord wat gedaan/gerealiseerd moet zijn op 1-1-2021 en op 1-1-2023.

3. Activiteiten	
Wat gaan we doen	Uitvoeringsjaren
<p>In de realisatie van de doelstelling, acteren we op zes pijlers.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Doorlopende leerlijnen vmbo-mbo</li> <li>• Pedagogisch didactische aanpak</li> <li>• Studieloopbaanbegeleiding</li> <li>• Differentiëren en flexibiliseren</li> <li>• Excellentieprogramma</li> <li>• De zorgstructuur</li> </ul> <p><i>Doorlopende leerlijnen vmbo-mbo</i></p> <p>1. In elke afdeling gaat één branche een doorlopende leerlijn vmbo-mbo gericht op verbreding of verdieping vormgeven en uitvoeren.</p> <p>2. Het brancheteam stelt een plan van aanpak op voor het ontwikkelen en uitvoeren van de doorlopende leerlijn.</p> <p><i>Pedagogisch-didactische aanpak</i></p> <p>3. Elk team formuleert de pedagogisch-didactische aanpak – of stelt waar nodig de al geformuleerde aanpak bij – zodat deze aansluit op het uitgangspunt ‘alles uit de student halen’.</p> <p><i>Studieloopbaanbegeleiding</i></p> <p>4. Tijdens de intake en introductieperiode brengen we de beginsituatie van elke student in beeld door inzet van het plusdocument en door intensievere uitwisseling met vmbo.</p> <p>5. Het slb-programma wordt verder geïmplementeerd en gaat de spil vormen van het onderwijsprogramma van alle opleidingen. Het stimuleren van doorstroom naar hogere opleidingsniveaus is een belangrijk onderdeel van de studieloopbaanbegeleiding.</p> <p><i>Differentiëren (en flexibilisering) – zie ook thema 2 ‘innovatie’</i></p> <p>6. Het onderwijs differentiëren we – met behulp van de doorlopende leerlijnen en de gegevens uit de intake - zodanig dat voor elke student het onderwijs aansluit op zijn beginsituatie (maatwerk en differentiatie zijn vanzelfsprekend). Differentiatie wordt in de onderwijsactiviteit zelf vormgegeven. Flexibilisering gaat over de organisatie van het onderwijs. Dat valt onder thema 2 ‘innovatie’.</p> <p><i>Excellentie</i></p> <p>7. Voor studenten die meer talenten hebben blijven we een excellentieprogramma aanbieden.</p> <p>a. Het onderzoeken van de mogelijkheden van internationalisering: bij twee verschillende afdelingen voeren we een experiment rondom internationalisering uit.</p> <p>b. Uitbreiden van het aantal opleidingen dat meedoet met de skillswedstrijden.</p> <p>c. Voortzetten van de topklasarrangementen.</p> <p>d. Voortzetting van de verrijkende modules.</p> <p>e. Havo-certificaten voor mbo-studenten aanbieden (o.a. ter voorbereiding op het hbo).</p>	<p>I en 2. 2019 t/m 2022</p> <p>3. 2019 - 2020</p> <p>4. 2019 t/m 2022</p> <p>5. 2019 - 2020</p> <p>6. 2019 t/m 2022</p> <p>7a. 2019 t/m 2022</p> <p>7b. 2019 t/m 2022</p> <p>7c. 2019 t/m 2022</p> <p>7d. 2019 t/m 2022</p> <p>7e. 2021 - 2022</p>

f. Invoering cum-laude-diplomerings.	7f. 2019 t/m 2022
<i>Zorgstructuur en kwetsbare jongeren</i>	
8. Voor de studenten die extra ondersteuning nodig hebben, blijven we de activiteiten uitvoeren die nodig zijn en breiden we die waar nodig uit.	
a. Het aanbieden van de huiswerkklas.	8a. t/m 8d.
b. Inzetten op verzuimbegeleiding inclusief administratieve ondersteuning.	2019 t/m 2022
c. Het aanbieden van interne begeleiding, pedagogische ondersteuning, jobcoaching en schoolmaatschappelijk werk	
d. Het aanbieden van het overstap- en opvangtraject.	
e. Monitoring en begeleiding van de overstap van niveau 1 naar niveau 2 of van niveau 1 naar werk.	8e. 2019 t/m 2022
9. De samenwerking met gemeenten en vo-scholen in de regio voor het behouden van kwetsbare jongeren in het onderwijs of het toe leiden van kwetsbare jongeren naar onderwijs, arbeid of leer-werktrajecten wordt geïntensiveerd. Daarvoor werken we in ieder geval samen op de volgende onderwerpen.	
a. Het vsv-programma in regio 23 Kop van Noord-Holland: 'regionaal vangnet kwetsbare jongeren', 'ondersteuningspunten op school' en 'regionale trajectteams (jobcoaching)'.	9a. 2019 - 2020
b. Preventieve jeugdhulp op school en samenwerking met wijkteams.	9b. 2019 t/m 2022
c. Samen met gemeenten kwetsbare jongeren vanuit niveau 1 en 2 richting de arbeidsmarkt leiden.	9c. 2019 t/m 2022
d. Ontwikkelen regionale preventieve aanpak verzuim door RMC, roc's en aoc in het RPAnhn-gebied.	9d. 2019 - 2020
10. Verkenning arrangementen voor kwetsbare jongeren (RPAnhn / Jeugd Werkt, roc's, aoc).	10. 2019 - 2020
11. Samen met de gemeenten in de regio Noord-Holland Noord (verder) invulling geven aan:	
a. een aanbod voor inburgeringstrajecten;	11a. en b.
b. een aanbod voor trajecten laaggeletterdheid.	2019 t/m 2022
<i>Overkoepelend</i>	
12. We creëren in de personeelsplanning ruimte voor scholing om de kennis en vaardigheden van onderwijsgeevenden op het gebied van differentiëren te vergroten.	
a. Teams formuleren welke ondersteuning ze nodig hebben op dit punt.	12a. t/m 12d.
b. Leidinggeevenden herkennen de ondersteuningsbehoeften bij hun medewerkers op dit punt	2019 t/m 2022
c. HR formuleert een doeltreffend ondersteuningsaanbod.	
d. Uitvoering van het ondersteuningsaanbod.	

#### 4. Regionale betrokkenen

#### Met wie werken we samen in dit thema?

Dit thema is mede ontstaan op basis van wensen van regionale partners en overleg met hen.

- De regiegroep vsv en de gemeenten in de Kop van Noord-Holland (RMC/leerplicht, sociaal domein) vanuit de aanpak van kwetsbare jongen.
- In samenwerking met Clusius College, Horizon College en RPAh wordt gekeken naar individuele maatwerktrajecten voor kwetsbare jongeren.
- De gemeenten in Noord-Holland Noord vanuit de samenwerking in “De Kop werkt’. Voor hen is van belang dat jongeren in de regio zich zo ver mogelijk ontwikkelen zodat ze kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van de regio.
- De belangrijke opleidingspartners en met hen alle leerbedrijven in de regio. Zij hebben belang bij arbeidskrachten die het meeste uit zichzelf halen en zich blijven ontwikkelen.
- De (regionale) organisaties gericht op versterken van techniekonderwijs in de regio. Hun wensen en ideeën op dit vlak zijn meegenomen in de programmalijnen ‘leren in techniek’ van het RIF-project (TL-netwerk) met als doel het laten toenemen van goede beroepskrachten in de techniek.
- RPAhn vanuit de pijler ‘Jeugd Werkt!’ Voor hen is het van belang dat ook de kwetsbare studenten alles uit zichzelf halen wat er in zit en inzetbaar zijn voor een duurzame arbeidsrelatie.
- Het platform vmbo-mbo Kop van Noord-Holland voor het realiseren van doorlopende leerlijnen en zodat studenten een adequate start kunnen maken in het mbo en meer studenten het diploma (op een hoger niveau) halen.
- Het regionale netwerk mbo-hbo Noord-Holland voor het vergroten van de doorstroom van mbo naar hbo en van het aantal studenten dat daar ook het diploma haalt.

#### 5. Link met ‘waar staan we voor’, SWOT, risicoanalyse, strategisch beleid, het bestuursakkoord en lopend beleid

##### *Waar staan we voor?*

Dit thema en de activiteiten die we daarin ondernemen sluiten naadloos aan bij de kernwaarde Persoonlijk en de missie van ons ROC.

Ook zullen de activiteiten het realiseren van *de bedoeling* ondersteunen. Enkele zinsneden die dat illustreren:

‘samen gaan we op zoek naar hoe jij jouw kwaliteiten en talenten kunt ontwikkelen ...’

‘Wij willen graag dat je het beste uit jezelf haalt.’

‘Jouw leren is het vertrekpunt voor ons handelen.’

‘Wij vinden het belangrijk dat iedereen meedoet en erbij hoort’.

##### *SWOT*

Met het oppakken van dit thema en de verschillende activiteiten die we daarin ontplooiën haken we aan bij een aantal sterktes, zwaktes en kansen zoals die opgenomen zijn in de SWOT.

##### **Sterkte:**

- We zijn een persoonlijke en overzichtelijke organisatie, makkelijke te benaderen en we hebben korte lijnen.
- We hebben een breed onderwijsaanbod.
- We zijn flexibel.

##### **Zwakte:**

- We kunnen nog meer aandacht besteden aan excellente studenten.
- We hebben nog onvoldoende beeld bij innovatief onderwijs.



- Onze studententevredenheid is op de twee onderdelen 'lessen/programma' en 'begeleiding' minder uitgesproken positief dan landelijk gemiddeld.
- Onze studenten stromen minder dan landelijk gemiddeld door naar een hoger niveau.

#### **Kansen:**

- Instroom van nieuwe onderwijsgevenden (onder andere vanuit de HvA) door uitstroom van oudere werknemers.
- Intensivering samenwerking in de regio:
  - met het goede netwerk van bedrijven de samenwerking rondom innovatie aangaan;
  - de samenwerking met toeleverende scholen intensiveren;
  - de samenwerking met de gemeenten intensiveren.
- Versterken van innovatie in / van onderwijs.
- Potentie in doorstroom van eigen studenten aanboren.

#### **Risicoanalyse**

Op basis van de risicoanalyse zijn een aantal aanbevelingen geformuleerd. Met dit thema worden de volgende aanbevelingen opgepakt.

- Laat onderwijs beter aansluiten op de individuele behoeften van studenten.
- Aandacht voor studieloopbaanbegeleiding i.v.m. diplomering en doorstroom.
- Neem meer ruimte om studenten op basis van een toelatingsonderzoek te plaatsen op een hoger niveau.
- Zet in op voorlichting en intake om verkeerde opleidingskeuze te verminderen en om inschrijving beneden niveau zoveel mogelijk te voorkomen.

#### **Strategisch beleid**

In het strategisch beleidsplan worden trends benoemd die op dit moment van belang zijn voor ons ROC. Ook worden de succesfactoren genoemd om de doelstellingen van het strategisch beleid te behalen.

Met dit thema spelen we in op de volgende **trends**:

- Technologische ontwikkeling en digitalisering
- Kleinschalig en persoonlijk
- Een leven lang leren.

We zetten daarbij in op de volgende **succesfactoren** en **acties**:

##### *I. Vakbekwame medewerkers*

1) Het jaarlijks uitvoeren van een programma voor permanente educatie voor onderwijsgevenden op basis van een modulair aanbod. Alle modules zijn erkend voor het lerarenregister.

##### *III. Een leeromgeving met duidelijke doelen en structuur*

8) Docenten worden, waar dit wenselijk is, door het Loopbaancentrum geholpen om nog meer duidelijkheid en structuur in de lessen aan te brengen door lesobservaties en workshops.

##### *IV. Persoonlijke begeleiding van studenten op basis van een plan, van intake tot (na) diploma*

9) Het implementeren van integrale studieloopbaanbegeleiding, in-, door- en uitstroom.

10) De procedure van aanmelding t/m plaatsing wordt geëvalueerd en geoptimaliseerd.

12) Een onderzoek naar maatwerk voor cursisten vavo en basiseducatie met als doel het mbo adequaat te kunnen volgen.

*VI. Praktijkgerichte opleidingen in samenwerking met het bedrijfsleven, partnership*

16) In het kader van deskundigheidsbevordering worden docentenstages gestimuleerd.

17) Het ontwikkelen van nieuwe surplus- en excellentieprogramma's in samenwerking met bedrijven.

19) Het creëren van een perspectiefvoorziening om studenten die niet voldoen aan niveau I perspectief op dat niveau te bieden.

*VIII. Een afgewogen digitale aanpak*

25) Het realiseren van een pilot maatwerk voor het vak rekenen.

**Bestuursakkoord en lopend beleid**

*Kwaliteitsafspraken*

Met dit thema werken we aan de speerpunten:

- jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie;
- gelijke kansen in het onderwijs.

Ook blijven we met dit thema werken aan de al langer lopende beleidsagenda op de gebieden:

- loopbaanoriëntatie en -begeleiding (door ons studieloopbaanbegeleiding genoemd);
- pedagogisch-didactische aanpak van teams;
- excellentie.

## 4b. Innovatie van het onderwijs

### 1. Inleiding

Voor ons ROC speelt de noodzaak tot innoveren op drie gebieden.

Het eerste gebied gaat om meer activerende werkvormen waarbij de student meer wordt aangesproken op de eigen rol en verantwoordelijkheid binnen het onderwijs. Op dit moment is directe instructie de meest voorkomende werkvorm die ingezet wordt in het onderwijs binnen het ROC. Dit is op zich een goede en waardevolle manier van onderwijzen die ook zeker een plek moet houden in ons onderwijs, maar niet altijd de meest effectieve.

Het tweede gebied heeft betrekking op de 21-eeuwse vaardigheden, dit zijn tools waar onze studenten de sterk veranderende maatschappij mee tegemoet kunnen treden. Denk hierbij aan vaardigheden als samenwerken, kritisch denken, problemen oplossen en omgaan met informatie.

Het derde gebied is de (technische) innovatie op specifieke vakgebieden. Naast de beheersing van de traditionele vakvaardigheden die op de werkvloer op dit moment nog steeds van onze studenten gevraagd worden, moeten onze studenten ook de vaardigheden leren die nieuwe technologische ontwikkelingen met zich meebrengen. Deze nieuwe ontwikkelingen moeten door onze onderwijsgevendenden gesignaleerd en gekend worden, zodat wij ze op onze beurt de studenten bij kunnen brengen.

### 2. Doelstelling

#### Wat willen we bereiken met dit thema?

- Het onderwijs is zodanig vormgegeven dat door middel van meer activerende werkvormen er meer aanspraak wordt gedaan op de verantwoordelijkheid die de student heeft in het eigen leerproces.
- De vaardigheden (21-eeuwse vaardigheden) die studenten aanleren zijn gericht op vakmanschap, kunnen functioneren als zelfstandig beroepsbeoefenaar en burger en het verkrijgen van inzicht in het eigen handelen.

- Teams signaleren de (technologische) innovaties en ontwikkelingen in hun eigen vakgebied en passen hun onderwijs daarop aan.

### 3. Activiteiten

#### Wat gaan we doen

#### Uitvoeringsjaren

Om verandering door te voeren in het onderwijs, willen we ROC-breed aan de slag. De teams worden gefaciliteerd om in de uitvoering van het onderwijs meer activerende werkvormen toe te passen.

Niet alleen onze onderwijsgeevenden moeten bekwaam zijn in het anticiperen op activerende werkvormen, ook de begeleiders in de praktijk zullen deze vaardigheden moeten inzetten bij het begeleiden van onze studenten in de praktijk.

- |   |                  |
|---|------------------|
| 1. Scholing van teams en OT in 21-eeuwse vaardigheden en visievorming binnen OT.  | 1. 2019 - 2020   |
| 2. Elk brancheteam wijst één onderdeel van elke opleiding aan dat zij vorm gaan geven op basis van de 21-eeuwse vaardigheden. Door de integrale verwerking van de 21-eeuwse vaardigheden in dat onderdeel van het onderwijs, doet het team ervaring op met het vernieuwen van het onderwijs.<br>Het brancheteam maakt een plan van aanpak voor de realisatie van deze vernieuwing. In het plan van aanpak is ook de deskundigheidsbevordering die het team nodig heeft opgenomen. Dit plan van aanpak wordt opgenomen in het nieuwe teamplan. | 2. 2019 t/m 2022 |
| 3. De praktijkopleiders/-begeleiders meenemen zodat zij ook 21-eeuwse vaardigheden kunnen begeleiden en stimuleren.   | 3. 2019 - 2020   |
| 4. Binnen vier afdelingen verkent een team de mogelijkheden om het onderwijsprogramma te flexibiliseren. Op basis van de uitkomsten van de verkenning stellen de teams een plan van aanpak op voor realisatie van de flexibilisering.   | 4. 2019 t/m 2022 |
| 5. Docenten worden structureel in de gelegenheid gesteld om de nieuwste ontwikkelingen in het bedrijfsleven te volgen door middel van docentstages.   | 5. 2019 t/m 2022 |

### 4. Regionaal betrokkenen | Met wie werken we samen in dit thema?

Dit thema is mede ontstaan op basis van wensen van regionale partners en overleg met hen.

- De belangrijke opleidingspartners en met hen alle leerbedrijven in de regio. Zij hebben belang bij flexibele arbeidskrachten die beschikken over de actuele vakvaardigheden en over de vaardigheden om zich te blijven ontwikkelen.
- De (regionale) organisaties gericht op versterken van techniekonderwijs in de regio. Hun wensen en ideeën op dit vlak zijn meegenomen in de programmalijnen 'leren in techniek' en 'innoveren in techniek' van het RIF-project (TL-netwerk) met als doel het laten toenemen van goede beroepskrachten in de techniek. Overigens wordt ook met de grote zorg- en welzijnsorganisaties verkend of een RIF-aanvraag voor Zorg & Welzijn aan de orde is.
- De regiegroep vsv en de gemeenten in de Kop van Noord-Holland (RMC/leerplicht, sociaal domein) vanuit de aanpak van kwetsbare jongen. Voor hen is het van belang dat de kwetsbare studenten beter toegerust worden op het leven in de 21<sup>ste</sup> eeuw.

- De gemeenten in Noord-Holland Noord vanuit de samenwerking in 'De Kop werkt'. Voor hen is van belang dat de opleidingen de studenten – naast de 21-eeuwse vaardigheden - de juiste (innovatieve) vakvaardigheden bij brengt zodat er sterke vakkrachten beschikbaar (blijven) komen voor de regio.
- RPAhn vanuit de pijler 'Jeugd Werkt!' Voor duurzaam toeleiden van kwetsbare jongeren richting arbeidsmarkt is het van belang dat zij beschikken over vaardigheden – waaronder vaardigheden om zich te blijven ontwikkelen.
- Het platform vmbo-mbo Kop van Noord-Holland voor de realisatie van doorlopende leerlijnen en het interesseren van jongeren voor het mbo.
- Het regionale netwerk mbo-hbo Noord-Holland voor de realisatie van doorlopende leerlijnen en het interesseren van jongeren voor het hbo.

#### 5. Link met 'waar staan we voor', SWOT, risicoanalyse, strategisch beleid, het bestuursakkoord en lopend beleid

##### **Waar staan we voor?**

Dit thema en de activiteiten die we daarin ondernemen sluiten aan bij de kernwaarde Professioneel en de missie van ons ROC.

Ook zullen de activiteiten het realiseren van *de bedoeling* ondersteunen, met name de onderdelen 'leer- en leefomgeving' en 'onderwijsteams maken het verschil'. Enkele zinsneden die dat illustreren: 'wij organiseren een contextrijke leeromgeving waarin je je vakmanschap optimaal kunt ontwikkelen...'

'wij bieden een inspirerende praktijkgerichte leeromgeving, zowel op school als in de praktijk waarmee we nauw samenwerken.'

'we willen maximaal gebruik maken van ieders kwaliteit en studenten en medewerkers in hun kracht zetten.'

##### **SWOT**

Met het oppakken van dit thema en de verschillende activiteiten die we daarin ondernemen, haken we aan bij een aantal sterktes, zwaktes en kansen zoals die opgenomen zijn in de SWOT.

##### **Sterkte:**

- We zijn verankerd in de regio: goede contacten met partners (bedrijven, scholen en overheden) en een goed samenwerkend vermogen met die partners, ook via bedrijfsopleidingen, de stageconsulenten en de BAC's.
- We zijn een persoonlijke en overzichtelijke organisatie, makkelijk te benaderen en we hebben korte lijnen.

##### **Zwakte:**

- We hebben als organisatie nog niet voldoende lerend vermogen en te weinig integraliteit in professionalisering.
- Onze docenten kunnen beter op de hoogte zijn van nieuwe ontwikkelingen in het bedrijfsleven.
- We hebben nog onvoldoende beeld bij innovatief onderwijs.
- Onze studententevredenheid is op de twee onderdelen op 'lessen/programma' en 'begeleiding' minder uitgesproken positief dan landelijk gemiddeld.

##### **Kansen:**

- Intensivering samenwerking in de regio (het goede netwerk van bedrijven inzetten bij innovatie).

- Versterken van:
  - innovatie in/van het onderwijs;
  - ons lerend vermogen onder andere door het gebruikelijk maken van feedback geven en ontvangen.

### **Risicoanalyse**

Met dit thema – waarin we de kwaliteit van het onderwijs willen verbeteren door te innoveren - pakken we de volgende aanbevelingen op.

- Verbeter de resultaten daar waar nodig en stabiliseer de ruim voldoende en goede resultaten.
- 'Streef naar maar uitgesproken tevreden studenten'.

Van de punten die genoemd worden waarmee de aanbevelingen gerealiseerd zouden kunnen worden, sluiten we aan bij het punt 'aandacht voor inhoud en manier van lesgeven'.

### **Strategisch beleid**

In het strategisch beleidsplan worden trends benoemd die op dit moment van belang zijn voor ons ROC. Ook worden de succesfactoren genoemd om de doelstelling van het strategisch beleid te behalen.

Met dit thema spelen we in op de volgende **trends**:

- Demografische ontwikkelingen
- Technologische ontwikkeling en digitalisering
- Vakmanschap en soft skills
- Samenwerking

We zetten daarbij in op de volgende **succesfactoren en acties**:

*II. Teams die ruimte krijgen en nemen voor goed onderwijs*

6) Onderwijsteams laten zien dat zij kwaliteitsbewust zijn door: een eigen teamplan, een gedegen sterkte/zwakteanalyse en het goed doorlopen van de jaarlijkse kwaliteitszorgcyclus waarbij actiepunten worden geformuleerd en uitgevoerd.

7) Onderwijsteams ontwikkelen en implementeren binnen kaders een herkenbare eigen onderwijskundige visie ('professionele ruimte').

*IV. Persoonlijke begeleiding van studenten op basis van een plan, van intake tot (na) diploma*

9) Het implementeren van integrale studieloopbaanbegeleiding, in-, door- en uitstroom

*VI. Praktijkgerichte opleidingen in samenwerking met het bedrijfsleven, partnership*

15) Uitvoering geven aan de projecten ingegeven door het samenwerkingsverband De Kop Werkt, waaronder Tech@Connect.

16) In het kader van deskundigheidsbevordering worden docentenstages gestimuleerd.

17) Het ontwikkelen van nieuwe surplus- en excellentieprogramma's in samenwerking met bedrijven.

*VIII. Een afgewogen digitale aanpak*

24) Het realiseren en implementeren van een onderwijskundige visie op digitale vormen van onderwijs.

### **Bestuursakkoord en lopend beleid**

#### **Kwaliteitsafspraken**

Met dit thema werken we aan de speerpunten:

- gelijke kansen in het onderwijs;
- onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Ook blijven we met dit thema werken aan de al langer lopende beleidsagenda op de gebieden:

- loopbaanoriëntatie en –begeleiding (door ons studieloopbaanbegeleiding genoemd) – inclusief 21-eeuwse vaardigheden;
- pedagogisch-didactische aanpak.

#### 4c. Vergroten eigenaarschap

##### 1. Inleiding

Als ROC willen we het ‘eigenaarschap’ in de hele organisatie vergroten. We zijn er namelijk van overtuigd dat door het vergroten van eigenaarschap bij studenten en bij teams (in alle geledingen van de organisatie) we beter onderwijs kunnen leveren.

De teams zullen dan beter in staat zijn het onderwijs zodanig te verzorgen dat de studenten nog beter voorbereid op het leven (qua beroepsbeoefenaar, qua burger en qua individu dat zijn eigen leven stuurt) ons ROC verlaat.

Een bijkomend effect zal zijn dat het plezier in het uitvoeren van het werk zal toenemen, bij zowel medewerkers als studenten.

Wat precies nodig is voor het vergroten van het eigenaarschap zal per team verschillend zijn. Teams zitten in verschillende fasen van ontwikkeling.

##### 2. Doelstelling | Wat willen we bereiken met dit thema?

1. Studenten staan in hun kracht zodat ze leren (in brede zin van het woord) en beter voorbereid op beroep en samenleving van school komen.
2. De onderwijsteams staan in hun kracht en verwezenlijken als team de vijf kerntaken van het kwalificatiedossier mbo-docent en zijn daardoor beter toegerust om goed onderwijs te verzorgen.
3. De leidinggevenden staan in hun kracht zodat ze goed leiding geven
4. Ondersteunende diensten staan in hun kracht zodat ze de juiste ondersteuning geven.

##### 3. Activiteiten

Wat gaan we doen	Uitvoeringsjaren
1. Bepalen kaders voor vergroten eigenaarschap: waarover en tot hoever kunnen teams gaan?	1. 2019
2. Teams formuleren – in samenspraak met studenten – welk gedrag ze van studenten verwachten als het gaat om eigenaarschap – dit wordt een onderdeel van de pedagogisch-didactische aanpak.	2. 2019 - 2020
3. Teams formuleren in samenspraak met de opleidingsmanager wat het verwachte eigenaarschap bij studenten betekent voor het eigenaarschap van het team zelf. Op welke manier willen zij eigenaar zijn en wat heeft het team nodig om dat te bereiken. Daarbij neemt het team in ieder geval mee wat het nodig heeft om de studenten adequaat naar het gewenste eigenaarschap te begeleiden.	3. 2019 - 2020
4. De uitgevoerde pilot rondom docentevaluaties rollen we verder uit in het ROC. Daartoe stelt het OT een plan van aanpak op.	4. 2019 t/m 2022
5. Om kennis- en ervaringsdeling op dit onderwerp te stimuleren, vormen we groepen met daarin functionarissen op verschillende niveaus (en richtingen). In die groepen delen we ervaringen, ideeën, leuke en goede voorbeelden en initiatieven. De ervaringen worden gedeeld op de MT/OT dagen.	5. 2019 t/m 2022

6. Scholingselementen vanuit MD-traject die kunnen ondersteunen bij het vergroten van het eigenaarschap van OT en de individuele leden van het OT, vertalen we naar een aanbod voor OT-leden.

6. 2019 t/m 2022

#### 4. Regionale betrokkenen | Met wie werken we samen in dit thema?

Dit thema is mede ontstaan op basis van wensen van regionale partners en overleg met hen.

- De belangrijke opleidingspartners en met hen alle leerbedrijven in de regio. Zij hebben belang bij arbeidskrachten die eigenaarschap tonen en dat tijdens de opleiding ontwikkelen. Ze zijn ook een belangrijk partner in de formulering van wat het eigenaarschap inhoudt.
- De (regionale) organisaties gericht op versterken van techniekonderwijs in de regio. Hun wensen en ideeën rondom de ontwikkeling van eigenaarschap zijn meegenomen in de programmalijnen 'leren in techniek' van het RIF-project (TL-netwerk).
- De regiegroep vsv en de gemeenten in de Kop van Noord-Holland (RMC/leerplicht, sociaal domein) vanuit de aanpak van kwetsbare jongen. Voor hen is het van belang dat ook de kwetsbare studenten meer eigenaarschap vertonen voor hun eigen studieloopbaan en levensloop.
- De gemeenten in Noord-Holland Noord vanuit de samenwerking in "De Kop werkt". Voor hen is van belang dat de studenten eigenaarschap vertonen bij het uitvoeren van arbeid en bij het onderhouden van de eigen vakvaardigheden. Ook is het voor de gemeenten van belang dat studenten eigenaarschap als burger kunnen tonen.
- RPAhn vanuit de pijler 'Jeugd Werkt!' Voor duurzaam toeleiden van kwetsbare jongeren richting arbeidsmarkt is het van belang dat ook de kwetsbare studenten meer eigenaarschap vertonen voor hun eigen studieloopbaan en arbeidsloopbaan.
- Het regionale netwerk mbo-hbo Noord-Holland en de samenwerking met Inholland Alkmaar zodat studenten het eigenaarschap kunnen tonen dat studeren aan een hbo-opleiding vraagt.

#### 5. Link met 'waar staan we voor', SWOT, risicoanalyse, strategisch beleid, het bestuursakkoord en lopend beleid

##### **Waar staan we voor?**

Dit thema en de activiteiten die we daarin ondernemen sluiten aan bij de kernwaarden Professioneel en Betrouwbaar en bij de missie van ons ROC.

Ook zullen de activiteiten het realiseren van *de bedoeling* ondersteunen, met name het onderdeel 'eigenaarschap en verantwoordelijkheid' en 'onderwijsteams maken het verschil'.

Enkele zinsneden die dit illustreren zijn:

'... Dit betekent voor jou dat je verantwoordelijk bent voor je eigen leerproces. Dit betekent dat wij je begeleiden naar het zijn van een zelfstandig beroepsbeoefenaar die kan gaan starten op de arbeidsmarkt of verder gaat studeren. Inzicht in je eigen handelen is hierbij onmisbaar.'

'Onze docenten werken samen in een team vanuit een gezamenlijke visie op onderwijs, pedagogisch didactisch handelen en de daarvoor benodigde leer- en leefomgeving op school en in de praktijk.'

##### **SWOT**

Met het oppakken van dit thema en de verschillende activiteiten die we daarin ondernemen, haken we aan bij een aantal sterktes, zwaktes en kansen zoals die opgenomen zijn in de SWOT.

##### **Sterkte:**

- We hebben betrokken en loyale medewerkers.



**Zwakte:**

- We hebben als organisatie nog niet voldoende lerend vermogen en te weinig integraliteit in professionalisering.
- We zien op verschillende plekken in de organisatie nog te weinig eigenaarschap, teamvorming en samenwerking op alle niveaus.
- We leggen te weinig de verantwoordelijkheid voor het leerproces bij de student zelf.
- Onze studententevredenheid is op de twee onderdelen 'lessen/programma' en 'begeleiding' minder uitgesproken positief dan landelijk gemiddeld.

**Kansen:**

- Instroom nieuwe onderwijsgeevenden (onder andere vanuit de Hogeschool van Amsterdam) door uitstroom oudere werknemers.
- Versterken van:
  - eigenaarschap op alle niveaus;
  - ons lerend vermogen door het gebruikelijk maken van feedback geven en ontvangen.

**Risicoanalyse**

Met dit thema – waarbij we inzetten op sterkere teams – sluiten we aan bij de conclusie uit de risicoanalyse dat

- de verschillen tussen de branches groter worden,
- bij nog niet alle branches de basis op orde is,
- in de benchmark studiesucces (resultaten) we op de meeste onderdelen lager scoren dan landelijk gemiddeld,
- er minder uitgesproken tevreden studenten zijn dan landelijk gemiddeld.

**Strategisch beleid**

In het strategisch beleidsplan worden trends benoemd die op dit moment van belang zijn voor ons ROC. Ook worden de succesfactoren genoemd om de doelstelling van het strategisch beleid te behalen.

Met dit thema spelen we in op de volgende **trends**:

- Vakmanschap en softskills

We zetten daarbij in op de volgende **succesfactoren** en **acties**:

*II. Teams die ruimte krijgen en nemen voor goed onderwijs*

6) Onderwijsteams laten zien dat zij kwaliteitsbewust zijn door: een eigen teamplan, een gedegen sterkte/zwakteanalyse en het goed doorlopen van de jaarlijkse kwaliteitszorgcyclus waarbij actiepunten worden geformuleerd en uitgevoerd.

7) Onderwijsteams ontwikkelen en implementeren binnen kaders een herkenbare eigen onderwijskundige visie ('professionele ruimte')

*IX. Een betrouwbare organisatie met duidelijke informatie, leefregels en communicatie*

31) De vormen van deelnemersinspraak wordt geoptimaliseerd (van klassevertegenwoordiger en studentenraad tot deelnemersraad) waardoor studenten zich beter geïnformeerd en gehoord voelen

33) De sturingsinformatie wordt beschikbaar gesteld door adequate, digitale, tijdige en gebruiksvriendelijke rapportages

34) Iedere leidinggevende communiceert tijdig en zorgvuldig over relevante zaken op Sharepoint of via andere kanalen

## Bestuursakkoord en lopend beleid

### Kwaliteitsafspraken

Met dit thema werken we niet aan een specifiek speerpunt uit de kwaliteitsafspraken. Met het thema pakken we wel de voorwaarden op die nodig zijn om de speerpunten uit het bestuursakkoord te realiseren.

Kijken we naar de al langer lopende beleidsagenda dan sluiten we met dit onderwerp aan bij de pedagogisch didactische aanpak en LOB (of studieloopbaanbegeleiding) en bij de lijn in het thema 'professionalisering' van het vorige onderwijsplan om de deskundigheidbevorderende activiteiten te verankeren.

## 4d. Binding met de regio

### 1. Inleiding

Als ROC zijn we verankerd in de regio. Ook in de toekomst willen we onze regio goed blijven bedienen en het onderwijs aanbieden waar vraag naar is. We bevinden ons in een omgeving waarin het aandeel jongeren de komende jaren afneemt. Om in de regio goed mbo-onderwijs te kunnen blijven verzorgen is het voor ons van belang om tenminste het (markt)aandeel studenten in het onderwijs te behouden.

Om dit te bereiken kunnen we gebruik maken van de volgende kansen.

- Ons opleidingsaanbod afgestemd houden op de wensen en behoeften in de regio.
- Een gerichte benadering van doelgroepen die tot nu toe minder in beeld waren. Daarbij gaat het ook om de groep potentiële studenten die we kunnen bedienen van het concept 'leven lang ontwikkelen'.
- Het realiseren en actueel houden van onze website om zichtbaar te maken wie en wat wij zijn en krachtige inzet van sociale media.

Bij dat laatste punt hoort ook dat we onze successen en waar we trots op zijn beter uitventen. Ook intern geldt dat we onszelf te weinig in beeld brengen. Afdelingen weten vaak niet van elkaar wat er speelt en zo missen we mogelijkheden om van elkaar te leren en door elkaar geïnspireerd te raken.

Op dit onderwerp zullen we dus een tweesporenbeleid volgen: één spoor voor de externe markering en pr en één spoor voor de interne.

### 2. Doelstelling

#### Wat willen we bereiken met dit thema?

- Ons opleidingsaanbod voorziet in de wensen en behoeften van de regio.
- ROC Kop van Noord-Holland is in beeld bij de verschillende externe doelgroepen. Zij kunnen niet om ons heen.
- Afdelingen (onderwijs en ondersteuning) inspireren elkaar doordat we elkaar op de hoogte houden van de nieuwe en goede activiteiten die we ondernemen.

Uiteindelijk resulteert het in een ROC-brede aanpak voor Marketing.

### 3. Activiteiten

#### Wat gaan we doen

#### Uitvoeringsjaren

1. Ons opleidingsaanbod beter afstemmen op de wensen en mogelijkheden van de regio.

<p>a. De aanbevelingen uit de regioanalyse uitvoeren.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Technische opleidingen: uitvoeren van 'TL-netwerken' (RIF).</li> <li>ii. Opleiding Kok: starten van een maatwerktraject op Texel i.s.m. de leerbedrijven.</li> <li>iii. Opleiding Secretarieel medewerker vervangen door de cross-over-opleiding 'Service medewerker' en bij de invulling aansluiten op de groeimarkt toerisme en recreatie.</li> <li>iv. Opleiding in schoonmaak neerzetten voor in ieder geval volwassenen met afstand tot de arbeidsmarkt.</li> <li>v. Onderzoeken hoe we de opleiding Kapper naar de toekomst toe beter kunnen positioneren.</li> <li>vi. Verbeteren doorstroommogelijkheden opleiding Facilitair medewerker richting opleiding Leisure &amp; hospitality niveau 3.</li> <li>vii. Zorg &amp; Welzijn: <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) De invulling van de opleiding Helpende Zorg &amp; Welzijn beter laten aansluiten op arbeidsmarkt volgens ideeën ZWplus.</li> <li>(2) RIF aanvraag voor Zorg &amp; Welzijn om discrepantie tussen de mate van instroom op niveau 3 en 4 en de behoefte aan vakkrachten in de regio te verkleinen.</li> </ul> </li> <li>viii. Neerzetten van de opleidingen Leisure &amp; hospitality op niveau 3 en 4. Vervolgens de doorstroommogelijkheden naar deze opleiding vanuit de niveau 2-opleidingen met weinig arbeidsmarktperspectief stimuleren.</li> </ul> <p>b. Onderzoeken waar we kunnen aansluiten bij de ontwikkelingen rondom certificaatgericht mbo.</p> <p>c. Verder onderzoeken waar we nog meer kunnen aansluiten bij de ontwikkeling van (kansarme) volwassenen (op de arbeidsmarkt).</p> <p>d. Participeren in de activiteiten – geïnitieerd door RPAhn – die gericht zijn op het in beeld krijgen en houden van de opleidingsbehoeften in de arbeidsmarktregio Noord-Holland Noord en op een goede samenwerking daarin.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Vastleggen van bestuurlijke afspraken in een convenant en uitwerken van de regionale agenda arbeidsmarkt (RPAhn en gemeenten, UWV, beroepsonderwijs, werkgevers- en werknemersorganisaties).</li> <li>ii. Opzetten van een data-lab arbeidsmarkt (RPAhn, Ontwikkelingsbedrijf nhn, UWV, roc's en aoc).</li> <li>iii. Opzetten interpretatiegroep data (RPAhn, Ontwikkelingsbedrijf nhn, UWV, roc's/aoc).</li> <li>iv. Verkenning Personal Employability Centre (RPAhn/Leerwerkloket-nhn, roc's, aoc, UWV) en mogelijk starten pilot.</li> <li>v. Opstarten kennisnetwerk Leven Lang Ontwikkelen (RPAhn/Leerwerkloket-nhn, roc's en aoc, WerkgeversServicepunt-nhn).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>i. 2018 - 2022</li> <li>ii. 2018</li> <li>iii. 2019</li> <li>iv. 2019 - 2020</li> <li>v. 2019 - 2020</li> <li>vi. 2019 - 2020</li> <li>(1) 2019 - 2020</li> <li>(2) 2019</li> <li>viii. 2018 t/m 2021</li> </ul> <p>b: 2019 t/m 2022</p> <p>c: 2019 t/m 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. 2018</li> <li>ii. 2018 - 2019</li> <li>iii. 2019 t/m 2022</li> <li>iv. 2019 - 2020</li> <li>v. 2019 t/m 2022</li> </ul>
--	---

2. In elke afdeling functionarissen aanwijzen die met marketing van de afdeling bezig zijn en daarvoor contacten onderhouden met de afdeling communicatie.	2. 2019
3. Input leveren voor een actuele website waarin verschillende doelgroepen zich herkennen en wij ons laten zien als een goede school en een goede werkgever.	3. 2019 t/m 2022
4. Input leveren voor een plan om sociale media krachtig in te zetten en uitvoering van het plan.	4. 2019 t/m 2022
5. Onderzoeken of branche-indelingen of clustering moet worden herbezien vanuit logische doelgroep-benadering.	5. 2019
6. ROC-breed en per afdeling scholing met betrekking tot pr en marketing en de inzet van sociale media daarbij.	6. 2019 - 2020
7. Opzetten van kennisdeling op het gebied van pr en marketing.	7. 2019 t/m 2022
8. Voorlichtings- en pr-activiteiten moderniseren en verbeteren.	8. 2019 - 2020
9. Marketingwijsheid vergroten (door deskundigheidsbevorderende activiteiten) onder functionarissen die regelmatig externe contacten hebben.	9. 2020 t/m 2022
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stageconsulenten</li> <li>- Docenten die in het werkveld komen</li> <li>- OT en coördinatoren</li> <li>- Accountmanagers bedrijfsopleidingen</li> </ul>	

#### 4. Regionale betrokkenheid | Met wie werken we samen in dit thema?

Dit thema kenmerkt zich door twee soorten activiteiten.

De eerste soort richt zich op het beter aansluiten bij de (toekomstige) regio wat betreft de opleidingsportefeuille.

Daarvoor hebben we – naast informatie van het UWV en CBS – gebruik gemaakt van informatie die door regionale partners is opgesteld. Het gaat dan om:

- informatie vanuit de Kop werkt! ('Match 2020') waarin de vier gemeenten uit de Kop van Noord-Holland samenwerken
- informatie van het RPA Noord-Holland-Noord
- informatie vanuit verschillende brancheorganisaties (zoals Techniek-Raad Noord-Holland, Tech@connect, SIGRA, ZW-plus).

Met deze partners hebben we bovendien regelmatig overleg, zodat we op de hoogte zijn van hun wensen.

Bij het doorvoeren van de wijzigingen in het opleidingsaanbod zullen we nauw samenwerken met de leerbedrijven in de regio en met de toeleverende scholen.

Het andere deel van dit thema richt zich op het verbeteren van onze uitstraling naar andere partijen, waaronder (nieuwe) studenten. Dat is vooral een onderdeel dat uit onze eigen behoefte is neergezet: we willen meer en beter laten zien wat we doen en welke successen we boeken.

Wel zullen we onze regionale partners betrekken bij de uitvoering van dit deel van het thema. Het gaat dan om samenwerking in pr en voorlichting en om het meewerken aan (nieuws)items die we willen delen in het ROC en/of de regio.

## 5. Link met SWOT en strategisch beleid

### SWOT

Met het oppakken van dit thema en de verschillende activiteiten die we daarin ondernemen, haken we aan bij een aantal sterktes, zwaktes en kansen zoals die opgenomen zijn in de SWOT.

#### **Sterkte:**

- We zijn verankerd in de regio: goede contacten met partners (bedrijven, scholen en overheden) en een groot samenwerkend vermogen met die partners, ook via bedrijfsopleidingen, de stageconsulenten en de BAC's.
- We hebben een positief imago in de regio.

#### **Zwakte:**

- Marketingactiviteiten kunnen meer in onderlinge samenhang uitgevoerd worden.
- Onze docenten kunnen beter op de hoogte zijn van nieuwe ontwikkelingen in het bedrijfsleven.
- We hebben nog onvoldoende beeld bij innovatief onderwijs.

#### **Kansen:**

- Landelijke ontwikkelingen rondom een leven lang leren.
- Intensivering samenwerking in de regio:
  - met het goede netwerk van bedrijven in de regio de samenwerking rondom innovatie aangaan (waaronder meer praktijk in het onderwijs).
  - de samenwerking met toeleverende scholen intensiveren.
  - de samenwerking met andere roc's verder aangaan.
  - de samenwerking met de gemeenten intensiveren
- Onze goede voorbeelden delen – intern en extern.

#### **Bedreigingen:**

- Terugloop van studentaantallen door:
  - demografische ontwikkelingen;
  - verslechtering van het openbaar vervoer in de regio;
  - verharding strijd om studenten.

### Strategisch beleid

In het strategisch beleidsplan worden trends benoemd die op dit moment van belang zijn voor ons ROC. Ook worden de succesfactoren genoemd om de doelstelling van het strategisch beleid te behalen.

Met dit thema spelen we in op de volgende **trends**:

- Demografische ontwikkelingen
- Technologische ontwikkelingen en digitalisering
- Studenten worden mobieler en maken gerichtere keuzes
- Een leven lang leren

We zetten daarbij in op de volgende **succesfactoren en acties**:

#### *1. Vakbekwame medewerkers*

4) Het realiseren en uitvoeren van een gericht arbeidsmarktcommunicatieplan om tenminste aan de vervangingsvraag van personeel te kunnen voldoen. Elementen van dit plan zijn tenminste: de positionering van onze organisatie ten opzicht van de markt, de werving van verschillende

doelgroepen (zij-instromers, leraren in opleiding, talentvolle mbo-ers), samenwerking met bedrijven ten behoeve van de hybride docent en het gebruik van digitale wervingsmogelijkheden.

*IV. Persoonlijke begeleiding van studenten op basis van een plan, van intake tot (na) diploma*

11) Het vormgeven van alumnibeleid om oud-studenten als ambassadeurs te blijven betrekken bij onze school, als potentiële afnemers van bedrijfsopleidingen, begeleiders van stagiaires en als bron waaruit we ook kunnen putten voor nieuwe medewerkers.

*VI. Praktijkgerichte opleidingen in samenwerking met het bedrijfsleven, partnership*

15) Uitvoering geven aan de projecten ingegeven door het samenwerkingsverband De Kop Werkt, waaronder Tech@Connect.

17) Het ontwikkelen van nieuwe surplus- en excellentieprogramma's in samenwerking met bedrijven

18) Een actueel opleidingsaanbod dat onderwijskundig verantwoord is en tevens betaalbaar blijft.

*VIII. Een afgewogen digitale aanpak*

29) Het realiseren en actueel houden van onze website om zichtbaar te maken wie en wat wij zijn en krachtige inzet van sociale media.

*XI. Een gezonde bedrijfsvoering*

38) Het tenminste behouden van het (markt)aandeel studenten in het regulier onderwijs. Er vindt gerichte benadering van die doelgroepen plaats die tot nu toe in beeld waren.

39) Groei van het aandeel cursisten bij contractonderwijs.

**Bestuursakkoord en lopend beleid**

*Kwaliteitsafspraken*

Met dit thema werken we aan het speerpunt:

- onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst.

Ook sluiten we met dit thema aan op de ontwikkelingen rondom Leven Lang Ontwikkelen.

## 4e. Ontwikkeling van de medewerker

### I. Inleiding

Als ROC hebben we twee belangrijke uitdagingen als het om onze medewerkers gaat: het aantrekken van medewerkers in een krappere wordende arbeidsmarkt en het behouden en zo mogelijk verhogen van de kwaliteit van onze medewerkers.

- Dat vraagt om het optimaliseren van onze huidige aanpak op dit vlak, waarbij de volgende aspecten van belang zijn. Een werkwijze die voorziet in de vervangingsvraag van personeel met elementen als positionering van ons ROC, werving van verschillende doelgroepen, samenwerking met bedrijven en gebruik van digitale wervingsmogelijkheden.
- Het zorgdragen voor de groei en ontwikkeling (als vakkrachten en als mens) van elke medewerker. Daarbij is het van belang dat medewerkers op dit gebied verantwoordelijkheid dragen voor hun eigen ontwikkeling. Je blijven ontwikkelen is zowel een recht als een plicht voor de individuele medewerker en daarbij moet hij gebruik kunnen maken van een passend ondersteuningsaanbod. Een instrument voor het uitvoeren van docentevaluaties is één van de elementen in het ondersteuningsaanbod.
- Naast ontwikkeling van de individuele medewerkers ook aandacht voor de ontwikkeling van teams en daarvoor passende facilitering organiseren.

- Organiseren van het leren van elkaar in het ROC. We pakken een aantal zaken op om onze studenten beter voor te bereiden op hun leven in de 21<sup>ste</sup> eeuw. Dat zal efficiënter gaan als we onze kennis en ervaring delen.
- Het binden van personeel aan onze organisatie door in brede zin medewerkers (en teams) te vragen wat ze nodig hebben. Ook differentiëren en het bieden van verschillende keuzemogelijkheden is daarbij van belang.

Elementen die in de herformulering van de aanpak een plek moeten krijgen, zijn:

- Bij het aannemen van nieuw personeel wordt gerefereerd aan de uitgangspunten die in de bedoeling zijn beschreven.
- Wervingsstrategieën
  - ROC als aantrekkelijke werkgever (verankerd in het HR-beleid)
  - De netwerken met het bedrijfsleven gebruiken
  - ROC als opleidingsschool
  - Alumni als bron voor potentiële medewerkers
  - Recruitement
- Inwerktraject (inclusief hulpmiddelen) voor nieuwe medewerkers gericht op wat nodig is om goed te functioneren en om daaraan te kunnen voldoen.
- Ondersteunen en faciliteren van teamontwikkeling
- Organiseren, ondersteunen en faciliteren van kennisdeling, het leren van elkaar.
- Stuurinformatie beschikbaar maken (en stellen), bijvoorbeeld ziekteverzuim.

## 2. Doelstelling | Wat willen we bereiken met dit thema?

Uitvoeren van personeelsbeleid dat de volgende kenmerken heeft:

- Het is gerelateerd aan een visie die voortkomt uit het strategisch beleidsplan en het document 'de bedoeling'
- Het is gericht op permanente ontwikkeling van individuen en teams.
- Het kent een grote mate van eigen verantwoordelijkheid (rechten én plichten).
- Het vormt de basis voor binding van medewerkers aan het ROC (er wordt goed voor medewerkers gezorgd).

## 3. Activiteiten

Wat gaan we doen

Uitvoeringsjaren

1. Het realiseren en uitvoeren van een gericht arbeidsmarktcommunicatieplan om tenminste aan de vervangingsvraag van personeel te kunnen voldoen. Elementen van dit plan zijn tenminste:
  - de positionering van onze organisatie ten opzicht van de markt;
  - de werving van verschillende doelgroepen (zij-instromers, leraren in opleiding, talentvolle mbo'ers);
  - samenwerking met bedrijven ten behoeve van de hybride docent;
  - het gebruik van digitale wervingsmogelijkheden.
2. Een projectgroep formeren om hr-elementen te versterken. In de projectgroep hebben in ieder geval hoofd hr en leden van het onderwijsteam zitting.

1. 2019-2020

2. 2019 t/m 2022

## 4. Regionale betrokkenheid | Met wie werken we samen in dit thema?

Dit thema is ontstaan vanuit een interne ROC behoefte, niet op basis van wensen van onze regionale partners.



In de verder vormgeving zullen we zeker samenwerken met onze regionale partners, bijvoorbeeld als het gaat het vormgeven aan hybride-docentschap, maar precisering daarvan kan pas plaatsvinden als het plan van aanpak gereed is.

## 5. Link met 'waar staan we voor', SWOT, risicoanalyse en strategisch beleid

### **Waar staan we voor?**

Het thema sluit aan bij de kernwaarden Professioneel en Persoonlijk.

Er is geen directe link met één van de aspecten van 'de bedoeling'. Overall wel: door de HR-aanpak te optimaliseren werken we aan kwalitatief betere medewerkers en teams die samen 'de bedoeling' realiseren.

### **SWOT**

Met het oppakken van dit thema en de verschillende activiteiten die we daarin ondernemen, haken we aan bij een aantal sterktes, zwaktes en kansen zoals die opgenomen zijn in de SWOT.

#### **Sterkte:**

- We hebben betrokken en loyale medewerkers.
- We zijn een opleidingsschool van de HvA.

#### **Zwakte:**

- We hebben als organisatie nog onvoldoende lerend vermogen en te weinig integraliteit in professionalisering.
- We zien op verschillende plekken in onze organisatie nog te weinig eigenaarschap, teamvorming en samenwerking.
- Onze docenten kunnen beter op de hoogte zijn van nieuwe ontwikkelingen in het bedrijfsleven.
- We hebben onvoldoende beeld bij innovatief onderwijs.
- Onze studententevredenheid is op de twee onderdelen 'lessen/programma' en 'begeleiding' minder uitgesproken positief dan landelijk gemiddeld.

#### **Kansen:**

- Instroom van nieuwe onderwijsgevenden (onder andere vanuit de HvA) door uitstroom oudere werknemers.
- Versterken van:
  - eigenaarschap op alle niveau
  - ons lerend vermogen onder andere door het gebruikelijk maken van feedback geven en ontvangen.

#### **Bedreigingen:**

- Tekort aan onderwijspersoneel (krapte in de markt).
- Vertrek van high-potentials uit de regio.

### **Risicoanalyse**

Met dit thema – waarin we door optimalisering van de HR-aanpak de kwaliteit van individuele en teams van onderwijsgevenden willen verbeteren – sluiten we aan bij de conclusies uit de risicoanalyse dat:

- de verschillen tussen de branches groter worden;
- bij nog niet alle branches de basis op orde is;
- in de benchmark studiesucces (resultaten) we op de meeste onderdelen lager scoren dan landelijk gemiddeld;
- er minder uitgesproken tevreden studenten zijn dan landelijk gemiddeld.

## **Strategisch beleid**

In het strategisch beleidsplan worden trends benoemd die op dit moment van belang zijn voor ons ROC. Ook worden de succesfactoren genoemd om de doelstelling van het strategisch beleid te behalen.

Met dit thema spelen we in op de volgende **trends**:

- Demografische verandering
- Krapper wordende arbeidsmarkt
- Duurzaamheid

We zetten daarbij in op de volgende **succesfactoren en acties**:

### *I. Vakbekwame medewerkers*

1) Het jaarlijks uitvoeren van een programma voor permanente educatie voor onderwijsgevenden op basis van een modulair aanbod. Alle modules zijn erkend voor het lerarenregister.

2) Het jaarlijks aanbieden en uitvoeren van een scholingsprogramma voor niet-onderwijsgevenden.

4) Het realiseren en uitvoeren van een gericht arbeidsmarktcommunicatieplan om tenminste aan de vervangingsvraag van personeel te kunnen voldoen. Elementen van dit plan zijn tenminste: de positionering van onze organisatie ten opzicht van de markt, de werving van verschillende doelgroepen (zij-instromers, leraren in opleiding, talentvolle mbo'ers), samenwerking met bedrijven ten behoeve van de hybride docent en het gebruik van digitale wervingsmogelijkheden.

5) Wij zijn een opleidingsschool.

### *VI. Praktijkgerichte opleidingen in samenwerking met het bedrijfsleven, partnership*

16) In het kader van deskundigheidsbevordering worden docentenstages gestimuleerd.

## Hoofdstuk 5: Ambities en beoogde resultaten

### 5a. Ambities

Door de uitvoering van het onderwijsplan hoopt het ROC een aantal doelstellingen te realiseren. We willen daar waar we voor staan (onze missie, visie en bedoeling) waarmaken.

Om dat te bereiken hebben we thema's geformuleerd en per thema doelstellingen geformuleerd. De doelstellingen kunnen gezien worden als belofte aan onze stakeholders.

#### Doelstellingen: beloftes aan onze stakeholders

1. Wij bedienen onze studenten zodanig dat als een student het ROC verlaat hij zijn talenten in beeld en ontwikkeld heeft en zo een goede persoonlijke basis heeft gelegd voor wat het leven nu en in de toekomst van hem vraagt – op alle fronten.
2. Het onderwijs is zodanig vormgegeven dat door middel van meer activerende werkvormen er meer aanspraak wordt gedaan op de verantwoordelijkheid die de student heeft in het eigen leerproces.
3. De vaardigheden (21-eeuwse vaardigheden) die studenten aanleren zijn gericht op vakmanschap, kunnen functioneren als zelfstandig beroepsbeoefenaar en burger en het verkrijgen van inzicht in het eigen handelen.
4. Teams signaleren de (technologische) innovaties en ontwikkelingen in hun eigen vakgebied en passen hun onderwijs daarop aan.
5. Studenten staan in hun kracht zodat ze leren (in brede zin van het woord) en beter voorbereid op beroep en samenleving van school komen.
6. De onderwijsteams en leidinggevenden staan in hun kracht en verwezenlijken als team de vijf kerntaken van het kwalificatiedossier mbo-docent en zijn daardoor beter toegerust om goed onderwijs te verzorgen.
7. Ondersteunende diensten staan in hun kracht zodat ze de juiste ondersteuning geven.
8. Ons opleidingsaanbod voorziet in de wensen en behoeften van de regio.
9. ROC Kop van Noord-Holland is in beeld bij de verschillende externe doelgroepen.
10. Afdelingen (onderwijs en ondersteuning) inspireren elkaar doordat we elkaar op de hoogte houden van de nieuwe en goede activiteiten die we ondernemen.
11. We voeren personeelsbeleid dat de volgende kenmerken heeft:
  - a. Het is gericht op permanente ontwikkeling van individuen en teams
  - b. Het vormt de basis voor binding van medewerkers aan het ROC (er wordt goed voor medewerkers gezorgd).

### 5b. Resultaten

Om na te gaan of we de doelstelling ook daadwerkelijk realiseren, hebben we **indicatoren** benoemd die dat in beeld te brengen.

De indicatoren zijn verdeeld in 5 categorieën:

1. Opleiden voor de regio en de toekomst
2. Resultaat
3. Tevredenheid stakeholders
4. Kwaliteitsoordelen
5. Uitgevoerde activiteiten

In onderstaand overzicht geven we per indicator een korte inleiding. Daarna geven we aan wat het resultaat was in 2017 en welk resultaat we minimaal beogen aan het eind van de looptijd van de kwaliteitsagenda: december 2022. Ook brengen we in beeld welk resultaat we behaald willen hebben in 2020, het revisiemoment van dit onderwijsplan.

De tussenstand van de behaalde resultaten zullen we opnemen in het jaarverslag 2021 (over 2020) en de eindstand in het jaarverslag van 2023 (over 2022).

### 1. Opleiden voor de regio en de toekomst

De Kop van Noord-Holland is een regio waar het aantal vo-leerlingen de komende jaren zal krimpen. Om een gezonde organisatie te blijven en kwalitatief goed onderwijs voor de regio te blijven verzorgen is het van belang dat we de terugloop in vo-leerlingen kunnen opvangen door het aantrekken van andere doelgroepen. Dat kan door de doorstroom van eigen studenten te stimuleren, door meer instroom van studenten uit andere regio's, door interessanter te worden voor havisten, maar ook door een grotere speler te worden in het post-initieel opleiden.

Een belangrijk aspect bij het aantrekken of behouden van onderwijsdeelnemers is dat we dat doen in opleidingen of cursussen die passen bij de behoeften van de verschillende spelers in de regio: de regionale overheden, de arbeidsmarkt en de deelnemers.

Indicator	Nulmeting	Beoogd resultaat		
		Tot jan. 2021	Tot jan. 2023	
a	Het (landelijk) marktaandeel (%) reguliere studenten (blijft gelijk aan 1 oktober 2017).	0,6587%	0,6587%	0,6587%
b	Minimaal behoud van het aantal reguliere bbl-deelnemers op 1-10-2017.	971	971	971
c	Het percentage havisten in het mbo is vanaf 1 oktober 2017 jaarlijks hoger.	4,47%	> 4,47%	> % dan in 2021
d	De interne doorstroom groeit jaarlijks vanaf 1 oktober 2017.	21,58%	> 21,58%	> % dan in 2021
e	De instroom in technische opleidingen is toegenomen ten opzichte van 1 oktober 2017.	144	164	194
f	Het aantal deelnemers in certificaatgerichte trajecten (niet zijnde keuzedelen in het kader van een mbo-opleiding) neemt jaarlijks toe vanaf 1 oktober 2018.	nog niet bekend	> aantal dan 1-10-2019	> aantal dan 1-10-2021

### 2. Resultaat: mbo, entree en vavo

Met de uitvoering van het onderwijsplan willen we onze studenten beter bedienen en hen meer uit zichzelf laten halen. Het effect moet dus zijn dat er minder voortijdig schoolverlaters zijn, meer studenten hun diploma halen en meer studenten een hoger diploma halen dan voorheen.

Ook willen we ons verbeteren ten opzichte van het landelijk gemiddelde mbo, zodat studenten die bij ons onderwijs volgen grotere kans hebben op een succesvolle schoolloopbaan.

Indicator	Nulmeting	Beoogd resultaat		
		Tot jan. 2021	Tot jan. 2023	
2	Resultaten mbo			
a	Jaarresultaat - driejaarsgemiddelde	74,7%	75%	76%
b	Diplomaresultaat – driejaarsgemiddelde	75,7%	76%	77%

Indicator		Nulmeting	Beoogd resultaat	
2	Resultaten mbo		Tot jan. 2021	Tot jan. 2023
c	Startersresultaat - driejaarsgemiddelde	85,7%	86%	86,5%
d	Aantal onvoldoende opleidingen (bc-code x niveau) volgens inspectienorm (driejaarsgemiddelde)	14	12	10
e	Aantal onvoldoende branches (branche x niveau) volgens inspectienorm (driejaarsgemiddelde)	9	7	6
f	Passende plaatsing, Opstroom en Passende diplomering	Als ROC werken we op dit moment aan het betrouwbaar krijgen van de rapportages op deze drie gebieden. Zodra ze betrouwbaar zijn, zullen we voor deze drie onderdelen die belangrijk zijn in het kader van onze ambitie om in te zetten op de ontwikkeling van de student, passende ambities stellen. In de tussentijd zeggen ook de gegevens hieronder (kwalificatiewinst en opstroom) iets over onze ambitie en ontwikkeling op dit punt.		
g	Benchmark mbo			
	Passende plaatsing	79,8%	81%	83%
	Kwalificatiewinst	78%	80%	81%
	Doorstroom hbo	24,4%	26%	28%
	Aantal domeinniveaus dat op resultaat lager scoort dan landelijk gemiddeld volgens gegeven Internet Schooldossier (inspectie)	12	11	10
h	Voortijdig schoolverlaten			
	Niveau 1	35,9%	30%	25%
	Niveau 2	6,73%	6,7%	6,7%
	Niveau 3	2,30%	2,3%	2,3%
	Niveau 4	3,18%	2,7%	2,55%
	TOC totaal	4,22%	4,1%	4,0%

Ook voor vavo willen we onze resultaten verbeteren. Daar zal de eerste insteek zijn om voor alle opleidingen op alle onderdelen te voldoen aan de norm die de inspectie stelt.

Indicator		Nulmeting	Beoogd resultaat	
2	Resultaten vavo		Tot jan. 2021	Tot jan. 2023
i	vmbo-tl			
	Verschil CE-SE driejaarsgemiddelde	0,52	< 0,5	< 0,5
	Gemiddeld CE driejaarsgemiddelde	5,95	≥ 6	≥ 6
	Percentage voldoende CE driejaarsgemiddelde	62,32%	≥ 65%	≥ 65%
j	havo			
	Verschil CE-SE driejaarsgemiddelde	0,11	< 0,5	< 0,5
	Gemiddeld CE driejaarsgemiddelde	6,10	≥ 6	≥ 6

Indicator		Nulmeting	Beoogd resultaat	
2	Resultaten vavo		Tot jan. 2021	Tot jan. 2023
	Percentage voldoende CE driejaarsgemiddelde	68,67%	≥ 65%	≥ 65%
k	vwo			
	Verschil CE-SE driejaarsgemiddelde	0,82	< 0,5	< 0,5
	Gemiddeld CE driejaarsgemiddelde	5,82	≥ 6	≥ 6
	Percentage voldoende CE driejaarsgemiddelde	64,67%	≥ 65%	≥ 65%

Voor de Entree-studenten willen de kansen op een goede bestemming, al dan niet met diploma, vergroten. We willen dus vooral meer studenten naar een volgende opleiding in het ROC of naar werk met contract leiden.

Indicator		Nulmeting	Beoogd resultaat	
2	Resultaat ENTREE		Tot jan. 2021	Tot jan. 2023
	Het percentage entree-studenten dat doorstroomt naar vervolgonderwijs of arbeid, neemt toe.	64,1%	70%	75%

### 3. Tevredenheid stakeholders

Om meer uit de student te halen is het van belang dat we een goed georganiseerde organisatie zijn waar medewerkers met plezier aantrekkelijk onderwijs bieden. Met behulp van enquêteresultaten kunnen we dat in beeld brengen. We streven ernaar die resultaten te verbeteren of te behouden als ze al goed zijn. Naast de algemene scores benoemen we ook specifieke onderdelen waarop we willen verbeteren: de onderdelen die gaan over de kwaliteit van het programma en het didactisch handelen en de onderdelen die gericht zijn op de begeleiding van onze studenten. Dat zijn de onderdelen die van groot belang zijn voor het aantrekkelijker maken van ons onderwijs en waarop we veel activiteiten hebben geformuleerd in het onderwijsplan.

Indicator		Nulmeting	Beoogd resultaat	
3	Tevredenheid studenten		Tot jan. 2021	Tot jan. 2023
a	JOB-monitor (5-puntschaal)		Afname 2020	Afname 2022
	Gemiddelde score	3,6	3,6	3,7
	Gemiddeld opleidingscijfer	7,1	7,1	7,2
	Gemiddelde score thema's:			
	lessen/programma	3,4	3,5	3,6
	vaardigheden/motivatie	3,4	3,5	3,6
	studiebegeleiding	3,5	3,6	3,7
	studieloopbaanbegeleiding	3,7	3,7	3,8
b	ROC-studentenenquête (5-puntschaal)		Afname 2019	Afname 2021
	Gemiddelde score	3,5	3,6	3,6
	Gemiddeld opleidingscijfer	6,6	6,7	6,8
	Gemiddelde score thema's:			
	programma	3,4	3,4	3,5
	begeleiding & ontwikkeling	3,4	3,5	3,6
	didactisch handelen	3,5	3,5	3,7

3	Indicator	Nulmeting	Beoogd resultaat	
			Tot jan. 2021	Tot jan. 2023
	Tevredenheid studenten			
c	Vavo-studentenenquête (5-puntschaal)		Afname 2020	Afname 2022
	Gemiddelde score	3,5	3,6	3,7
	Gemiddeld rapportcijfer	7,1	7,2	7,3
	Gemiddelde score thema's:			
	programma	3,8	3,8	3,9
	begeleiding & ontwikkeling	3,5	3,6	3,7
	didactisch handelen	3,8	3,8	3,9
	<b>Tevredenheid leerbedrijven</b>			
d	Leerbedrijvenenquête (4-puntschaal)		Afname 2019	Afname 2020
	Gemiddelde score	3,2	3,2	3,3
	Gemiddeld opleidingscijfer	7,4	7,4	7,5

#### 4. Kwaliteitsoordelen

Naast het oordeel van stakeholders in enquêtes zijn ook de kwaliteitsoordelen die uitgesproken worden door onderzoekscommissies en inspectie een belangrijk indicator voor de kwaliteit die we als ROC leveren. Ook hier benoemen we naast de algemene scores, specifieke standaarden waarop we willen verbeteren: ontwikkeling & begeleiding en didactisch handelen. De onderdelen waarop we in het onderwijsplan activiteiten hebben geformuleerd.

4	Indicator	Nulmeting	Beoogd resultaat	
			Tot jan. 2021	Tot jan. 2023
	kwaliteitsoordelen			
a	onderwijsproces			
	aantal onvoldoendes voor het gebied	0	0	0
	% oordelen 'goed' standaarden:			
	ontwikkeling & begeleiding;	0%	12%	25%
	didactisch handelen:	0%	12%	25%
b	schoolklimaat			
	aantal onvoldoendes voor het gebied	0	0	0
c	kwaliteitszorg & ambitie			
	Aantal onvoldoendes voor het gebied	1	0	0
	% oordeel 'goed' standaard 'kwaliteitscultuur'	18%	18%	20%

#### 5. Uitgevoerde activiteiten

Tot slot brengen we in beeld welk tijdspad we willen lopen en welke activiteiten we gerealiseerd (of 'gedaan') willen hebben, halverwege de looptijd van het plan en aan het eind. Het overzicht hiervan is opgenomen in bijlage 3 bij dit onderwijsplan ('planning activiteiten onderwijsplan').



## Hoofdstuk 6: Organisatie van de uitvoering en verankering

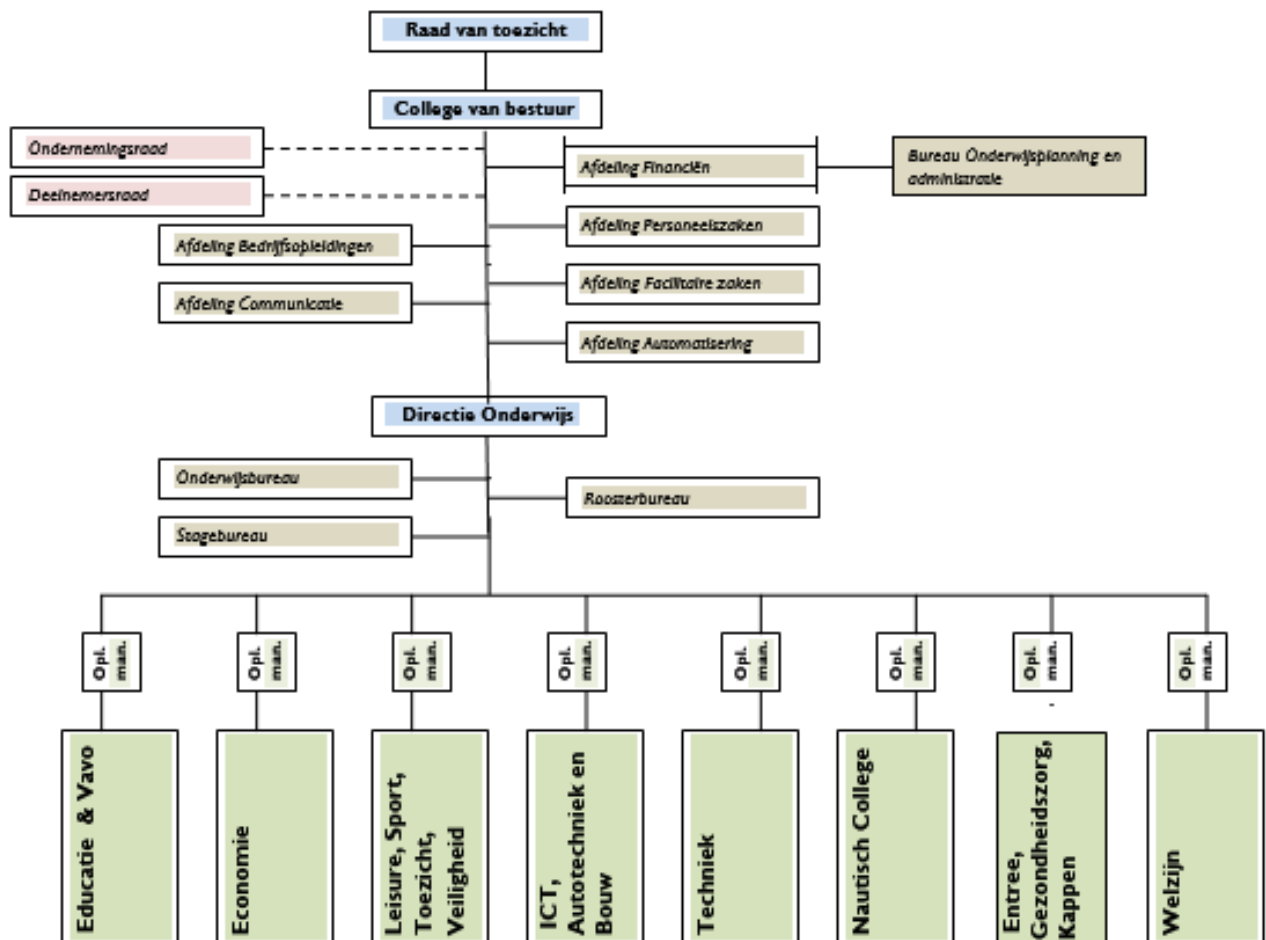
In hoofdstuk 4 hebben we de thema's waarop we gaan acteren uitgewerkt en de activiteiten van een globale tijdsplanning voorzien.

In dit hoofdstuk beschrijven we beknopt hoe we de uitvoering van de activiteiten in ons ROC belegd hebben en hoe we de activiteiten duurzaam maken, zodat ze uitgevoerd blijven worden in de toekomst.

### 6a. Organisatie van de uitvoering

Voor de uitvoering van het onderwijsplan maken we – met uitzondering van het project 'TL-netwerken' geen gebruik van een projectorganisatie. We leggen de uitvoering neer in de bestaande structuur.

Die bestaande structuur zit als volgt in elkaar.



Het ROC kent opleidingsteams die gevormd zijn rondom een branche van opleidingen. Elk brancheteam kent teamleden en een coördinator. Het ROC kent 24 brancheteams.

Brancheteams zijn samengevoegd tot afdelingen. Het ROC kent acht afdelingen. Elke afdeling heeft een opleidingsmanager.

---

De afdelingen vallen onder de (tweekoppige) onderwijsdirectie van het ROC. Elke onderwijsdirecteur heeft een aantal afdelingen onder zich. De onderwijsdirectie valt onder het (eenkoppige) college van bestuur.

Naast de onderwijsteams zijn er ook ondersteunende diensten. Deze vallen deels onder de onderwijsdirectie en zijn nauw betrokken bij de uitvoering van het onderwijs (Onderwijsbureau – inclusief Examenbureau en Loopbaancentrum – Stagebureau en Roosterbureau). Deze diensten ondersteunen de opleidingsteams veelal op de ‘werkvloer’, de onderwijslocaties.

De stafdiensten vallen onder het college van bestuur.

Binnen ROC Kop van Noord-Holland is de kwaliteitsagenda tegelijkertijd het onderwijsplan. Het onderwijsplan is onderdeel van de planning & controlcyclus van het ROC. Het wordt opgesteld in het kader van het strategisch beleidsplan en vormt de uitwerking van dit plan op mesoniveau. Gedurende de vijfjarige periode van het strategisch beleidsplan wordt normaal gesproken, twee keer een onderwijsplan opgesteld. Dit plan kent dus eigenlijk een looptijd tot augustus 2020. Gezien de omvang van de thema’s die we oppakken is echter besloten om dit plan gelijk te laten lopen met de periode van het strategisch beleid (2018-2022). Halverwege de periode (rond augustus 2020) zal wel een bekeken worden of – gezien de tot dan toe behaalde resultaten en mogelijk nieuwe ontwikkelingen – actualisatie van het plan aan de orde is.

De verantwoordelijkheid van de uitvoering van het onderwijsplan ligt bij de onderwijsdirectie. De onderwijsdirectie hanteert drie lijnen om de uitvoering ervan gestalte te geven.

De eerst lijn is het verder doorvoeren van de planning & controlcyclus: het onderwijsplan op teamniveau. De tweede lijn is de aansturing via het OT en derde lijn is de monitoringslijn van de voortgang van het onderwijsplan.

### *1. Het onderwijsplan op teamniveau*

Elk onderwijsteam stelt een teamplan op dat gebaseerd is op het onderwijsplan. Op basis van een risicoanalyse en zelfevaluatie bepaalt het team op welke onderdelen van het onderwijsplan het team vooral in wil zetten om de kwaliteit te verbeteren of om aan te (blijven) sluiten op ontwikkelingen in het onderwijs en in het werkveld. Daarover heeft het team structurele contacten met de studentenraad en de bedrijfsadviescommissie van de branche.

De opgestelde teamplannen worden gescreend en vervolgens vastgesteld door de onderwijsdirectie. De opleidingsmanager legt verantwoording af over de uitvoering van het plan tijdens de management-gesprekken met de onderwijsdirectie. Deze gesprekken vinden elk kwartaal plaats.

In de afdeling zijn de verschillende teamplannen onderwerp van overleg tijdens de (wekelijkse) bijeenkomsten van de opleidingsmanagers met alle opleidingscoördinatoren.

### *2. Aansturing via het OT*

Het ROC kent een regulier maandelijks overleg van het OT. In dit OT hebben alle opleidingsmanagers, de onderwijsdirectie, het hoofd Stagebureau en het hoofd Onderwijsbureau zitting.

Het OT is een belangrijke spil in de uitvoering van het onderwijsplan. Voor de activiteiten in het onderwijsplan is door het OT een activiteitenplan opgesteld. In dat plan is, naast onder andere de uitvoeringsperiode, aangegeven wie vanuit het OT de ‘eigenaar’ is. De eigenaar (of eigenaren) hebben als taak de uitvoering van de activiteit te initiëren en te agenderen. Is het nodig een ROC-brede groep op te richten die zich buigt over de uitvoering van een actie, dan wordt dit in het OT besloten. Ook besluit het OT welke taak de ondersteunende diensten in de uitvoering hebben.

Voortgang in en resultaten van de acties worden altijd in het OT gepresenteerd. Daar vindt – indien nodig – ook nadere afstemming plaats tussen de diverse activiteiten en tussen mogelijk verschillende uitvoeringsvarianten binnen het ROC.

Als in het ROC besluiten zijn genomen ten aanzien van activiteiten, dan is het aan de opleidingsmanager en de hoofden Stagebureau en Onderwijsbureau deze in de eigen afdeling te implementeren.

De uitvoering van het onderwijsplan is dus een vast agendapunt tijdens de bijeenkomsten van het OT.

### 3. *Monitoring voortgang*

De voortgang van de uitvoering van het onderwijsplan wordt op verschillende plekken gemonitord.

#### Overleggen

- In de afdeling monitort de opleidingsmanager de voortgang van de activiteiten. De overleggen met de opleidingscoördinatoren zijn daarbij belangrijke momenten. Twee keer per jaar brengt elk team (volgens een vast format) de tot dan toe geboekte voortgang in beeld (zowel wat betreft de uitvoering van de activiteiten als de opbrengsten daarvan).
- De onderwijsdirecteur voert elk kwartaal een managementgesprek met de opleidingsmanager. Voortgang in de uitvoering van de teamplannen en de behaalde resultaten op belangrijke indicatoren staan dan op de agenda. Ook wordt gesproken over de implementatie van onderwerpen die het OT gepasseerd zijn.
- Het OT komt maandelijks bij elkaar. De uitvoering van het onderwijsplan is een vast agendapunt. Er wordt jaarlijks een planning opgesteld om te garanderen dat alle activiteiten aan bod komen en de eigenaren van activiteiten draagt zorg voor terugkoppeling in het OT van de stand van zaken.
- De onderwijsdirectie en het hoofd Onderwijsbureau komen tweewekelijks bij elkaar. Onderdelen waarvoor ROC-breed beleid geformuleerd moet (of kan) worden, komen hier op de agenda. Ook brengt het hoofd Onderwijsbureau de signalen over de uitvoering van het onderwijsplan in die via de medewerkers van het Onderwijsbureau zijn binnengekomen.
- De onderwijsdirectie houdt het college van bestuur op de hoogte van de voortgang in de uitvoering van het onderwijsplan en de daarbij geboekte resultaten. Twee keer per jaar legt de onderwijsdirectie formeel verantwoording af aan het college van bestuur met behulp van een voortgangsrapportage.
- Het college van bestuur houdt jaarlijks de raad van toezicht op de hoogte van de voortgang in de uitvoering van het onderwijsplan. De onderwijsdirectie is hierbij aanwezig.
- Voor het onderwijsplan is een meerjarige begroting opgesteld. Per thema is in die begroting aangegeven welk budget wordt ingezet vanuit de kwaliteitsagenda-middelen. Voor de monitoring van de besteding vindt elk kwartaal een overleg plaats tussen de onderwijsdirectie, de afdeling Financiën en het hoofd Onderwijsbureau.

#### Rapportages

- Twee keer per jaar brengt elk onderwijsteam (volgens een vast format) de tot dan toe geboekte voortgang in beeld (zowel wat betreft de uitvoering van de activiteiten als de opbrengsten daarvan). Met de rapportage legt het team en de opleidingsmanager verantwoording af aan de onderwijsdirectie. De rapportage wordt ook besproken met de studentenraad van de afdeling en de BAC's.
- Het Onderwijsbureau stelt twee keer per jaar een rapportage op over de voortgang in de uitvoering van het onderwijsplan en de tot dan toe geboekte resultaten. Met de rapportage legt de onderwijsdirectie verantwoording af aan het college van bestuur en het college van bestuur aan de raad van toezicht.

- In het jaarverslag van het ROC worden de hoofdlijnen van de voortgangsrapportage van het onderwijsplan opgenomen. In 2021 en in 2023 gebeurt dat uitgebreider, zodat voldaan wordt aan de eisen die het ministerie stelt.

## **6b. Verankering**

Als ROC zetten we in het kader van de kwaliteitsagenda in op grotere thema's die voor een flink deel op verandering van onze organisatie inzetten.

We willen de kansen van studenten vergroten door alles uit ze te halen wat er in zit. In thema I zetten we daarbij in op de aansluiting met het vmbo, op een passende pedagogisch-didactische aanpak, op differentiëren en op een sterke studieloopbaanbegeleiding. Dit zijn onderdelen die – na eenmaal goed neergezet – onderhoud vragen maar geen blijvende grote inzet. We gaan niet zozeer meer dingen doen als wel de dingen anders doen.

In thema I is ook de zorgstructuur onderwerp van aandacht. Op dit vlak willen we wel echt meer activiteiten gaan ontplooiën voor de kwetsbare jongeren in de regio. Daarvoor zoeken we intensiever contact met de gemeenten, de naburige mbo-instellingen (Clusius College en Horizon College) en zullen we samen met hen naar borging en verankering voor de toekomst zoeken.

Het thema 'innovatie van onderwijs' richt zich op het inhoudelijk beter aansluiten bij de arbeidsmarkt en op een andere manier van onderwijzen. In de komende vier jaar willen we die verandering realiseren. Daarvoor zijn extra middelen nodig. Is de verandering eenmaal gerealiseerd dan is de andere manier de gewone manier geworden.

Voor het thema 'vergroten van eigenaarschap' geldt dit ook. De komende jaren willen we dat eigenaarschap centraal stellen en teams ondersteunen in de ontwikkeling die daarvoor nodig is. Daarna is het eigenaarschap (voor de meeste teams) vanzelfsprekend geworden.

In het thema 'binding met de regio' gaat het om het sterker aansluiten bij regionale arbeidsmarkt en de potentiële doelgroepen in de regio: qua werving en qua opleidingsportefeuille. De activiteiten richten zich op verbetering van het bestaande instrumentarium en van bestaande werkwijze. De nieuwe instrumenten en werkwijzen zullen in de toekomst de 'reguliere' zijn.

Het thema 'ontwikkeling van de medewerker' richt zich ook op een veranderende manier van werken. In ieder geval op het gebied van het werven en binden van nieuw personeel. Hier geldt dus ook dat een bijgestelde werkwijze wordt ontwikkeld met bijpassend instrumentarium dat blijvend ingezet gaat worden. In het kader van dit thema wordt al één van de activiteiten een groep geformeerd die nadenkt over versterken van onze human resource aanpak. Voor dat deel valt vanzelfsprekend nog niet te voorspellen hoe het zit met de verankering.