

KWALITEITS AGENDA

**2024 - 2027
NOVA COLLEGE**



Nova College

INHOUDSOPGAVE

<i>Inhoudsopgave</i>	1
1. Inleiding	2
2. Context van het Nova College	3
3. Interne en externe analyse	4
4. Draagvlak en samenwerking	8
5. Uitvoeren en verduurzamen	10
6. Doelstellingen en ambities	12
Doelstelling 1.1	12
Doelstelling 1.2	14
Doelstelling 1.3	21
Doelstelling 1.4	27
Doelstelling 1.5	29
Doelstelling 2.1	30
Doelstelling 2.2	35
Doelstelling 2.3	40
Doelstelling 3.1	45
Doelstelling 3.2	48
Doelstelling 3.3	51
Doelstelling 3.4	60
Bijlagen bij doelstelling 1.4	64
Bijlagen bij 2.0	66
Bijlage bij doelstelling 2.1	68

1. INLEIDING

Groeien als mens

*Wij zien onze studenten graag gelukkig.
Hier, op het Nova College, maar ook later,
als ze ons niet meer nodig hebben.
Daarom leren we ze meer dan alleen een beroep.
We geven onze studenten aandacht,
zorgen we dat ze zich thuis voelen,
geven ze een plek waar het veilig is
en waar, net als thuis, duidelijke regels zijn.
We willen dat onze studenten hun talenten ontplooiën,
zichzelf ontwikkelen, zelfvertrouwen krijgen,
zelfstandig worden, zichzelf leren kennen.
We willen dat onze studenten zich niet alleen
de kennis en kunde van hun beroep eigen maken,
maar ook de juiste mentaliteit, houding
en gedrag leren ontwikkelen, begrijpen wat het werk
en de samenleving later van hen verwachten.*

“Groeien als mens”, dat is onze belofte aan onze studenten. En hoe mooi sluit deze belofte aan op onze ambities in de kwaliteitsagenda 2024-2027. Met thema's als kansengelijkheid, studentenwelzijn, begeleiding en ondersteuning, loopbaanoriëntatie en -begeleiding, stagebegeleiding, uitstroombegeleiding en burgerschap. Wij doen deze belofte ook aan onze medewerkers, door het bieden van mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren. Met aandacht voor werkdruk en het voorkomen van uitval. Groeien als mens is ook van toepassing op werkenden en werkzoekenden die bij ons komen voor om- en bijscholing. Werkenden kunnen door scholing verder groeien in hun baan. Mensen die een grotere afstand hebben tot een baan, kunnen zich via omscholing of praktijkleren ontwikkelen tot werknemer.

Groeien als mens betekent voor ons ook dat we aansluiten bij de talenten en dromen van onze studenten. Wij willen onze studenten niet sturen in de keuzes die zij maken. Wij willen ze helpen ontdekken wie ze zijn, wat hun kracht is en welke talenten ze hebben, zodat ze vol vertrouwen en op eigen kracht een passende vervolgopleiding of loopbaan tegemoet treden. Daarom beperken we ons bij onze doelstellingen niet tot de opleidingen die bijdragen aan de maatschappelijke opgaven. Bovendien verkeren wij in de gelukkige omstandigheid dat er in ons hele werkgebied meer dan voldoende werkgelegenheid is in alle sectoren, dus (zeer) goede kansen op werk voor onze studenten. Welke opleiding zij ook kiezen.

We werken met heel het Nova College aan dezelfde ambitie en volgen dezelfde koers, we zijn één Nova College. De meerjarenstrategie (MJS) 2024 e.v. geeft richting aan ieders handelen. We gebruiken het als leidraad om ons handelen aan te toetsen, als individu, team/afdeling en als vestiging. Vestigingen hebben de ruimte en autonomie om binnen de geschetste kaders en strategische uitgangspunten hun eigen passende doorvertaling te maken en gewenste accenten aan te brengen. Als die keuzes maar passen bij de strategie en bijdragen aan de ambitie. Ieder kalenderjaar wordt een kaderbrief opgesteld waarin voor het komende jaar de focus wordt aangebracht en concrete resultaten worden benoemd. De kwaliteitsagenda speelt hierin een belangrijke rol.

Om invulling te geven aan de kwaliteitsagenda hebben we ervoor gekozen zo veel mogelijk aan te sluiten bij de activiteiten die we al doen of die we al van plan waren. De kwaliteitsagenda helpt ons om focus aan te brengen en geeft ons de mogelijkheid om extra te investeren in de voor ons belangrijke thema's. Om nog een paar flinke stappen extra te doen om de belofte aan onze studenten en medewerkers waar te kunnen maken.

2. CONTEXT VAN HET NOVA COLLEGE

Het Nova College is een regionaal opleidings centrum (roc). We zijn actief in de regio IJmond, Haarlem, Haarlemmermeer en Amstelveen. Ons verzorgingsgebied grenst aan dat van ROC van Amsterdam, Horizon College, Regio College en MBO Rijnland. Met bijna 1.300 medewerkers verzorgen we dagelijks onderwijs aan ruim 12.500 studenten vanaf 16 jaar. Het Nova College biedt ruim 130 beroepsopleidingen, verdeeld over de richtingen Autotechniek, Bouw, Business School, CIOS, Duurzaamheid, MyTalent, Hotelschool, ICT, Laboratoriumtechniek, Logistiek, MyTec, Orde en Veiligheid, Performing Arts, Reizen en Vrije tijd, Scheepvaart, Techniek, Uiterlijke Verzorging, Welzijn en Zorg. Daarnaast biedt het Nova College vavo (vmo-t, havo en vwo) en opleidingen en cursussen voor volwassenen.

Het Nova College is een stichting met de statutaire naam Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs, gevestigd in Haarlem. Onder deze stichting vallen het beroepsonderwijs en het vavo. Het bestuur van de stichting wordt gevormd door het college van bestuur (CvB), dat ook het bestuur vormt van de Stichting Nova Contract. Onder deze stichting vallen de (maritieme) bedrijfsopleidingen. Stichting voor Educatie en Beroepsonderwijs vormt het bevoegd gezag van het Nova College en Nova Contract.

Wij onderschrijven de waarden uit de Code goed bestuur in het mbo 2020 en handelen ernaar. De code is gericht op waarden en sluit goed aan op wie we zijn en onze manier van handelen die voortvloeit uit onze missie en visie. Studenten en medewerkers krijgen de ruimte om verantwoordelijkheid te nemen en te dragen. Met 'Teams in de Lead' en het bevorderen van studentenfeedback ondersteunen wij dit. Bovendien sturen we op integrale verantwoordelijkheid van vestigingen en stafafdelingen.

Als CvB gaan we regelmatig op vestigingsbezoek en zijn we actief onderdeel van diverse externe netwerken. Door in gesprek te gaan en te blijven met studenten, medewerkers en externe partners werken we aan samenwerking. Integriteit en openheid gaan daarbij hand in hand. Wij stimuleren de organisatie om te zorgen voor een veilige basis en om met oprechte aandacht voor elkaar de dialoog te voeren. En met lef treden we de uitdagingen van het Nova College tegemoet door moeilijke gesprekken intern en extern niet uit de weg te gaan. Hierbij staat altijd het doel van de organisatie en daarmee het belang van goed onderwijs voor al onze studenten voorop.

Vestigingen en domeinen

Ons onderwijs is georganiseerd over elf vestigingen, verdeeld over zeven domeinen die elk worden aangestuurd door een vestigingsdirecteur. De zeven domeinen zijn:

- CIOS
- Economie
- My Talent
- Scheepvaart, Transport & Logistiek
- Techniek & ICT
- Vavo
- Zorg & Welzijn

Elke vestigingsdirecteur heeft de verantwoordelijkheid voor één of meer vestigingen en een domein, en is eindverantwoordelijk voor onder meer:

- de dagelijkse gang van zaken;
- bedrijfsvoering van de vestiging;
- kwaliteit onderwijs en examinering;
- rapportage aan het CvB.

De vestigingsdirecteur doet dit samen met het managementteam, dat bestaat uit de opleidingsmanagers en de servicebureaumanager van die vestiging. De opleidingsmanagers stellen samen met hun team van docenten, instructeurs en ondersteuners het onderwijsprogramma op voor de studenten, en voeren dat uit.

Stafafdelingen

De Novabrede ondersteuning is georganiseerd over vijf stafafdelingen die elk onder leiding staan van een directeur. Deze diensten ondersteunen en adviseren het CvB en de vestigingen bij het uitvoeren van hun taken. Het Nova College heeft de volgende diensten: Bedrijfsvoering, HR, Informatievoorziening & Techniek, Marketing & Communicatie en Onderwijs & Kwaliteit. Daarnaast wordt het CvB ondersteund door een bestuursbureau bestaande uit bestuurssecretariaat, bestuurssecretaris, controller en twee bedrijfsjuristen.

Contact met onze externe samenwerkingspartners

Wij stemmen ons onderwijs zo veel mogelijk af op de behoefte van de regio. In hoofdlijnen ligt het accent voor de regio noord op techniek, voor de regio midden op zakelijke dienstverlening, sport, cultuur en gezondheidszorg, en regio zuid richt zich op de brede behoeften in de Haarlemmermeer. De dialoog met het werkveld vinden wij van groot belang. Voor alle domeinen hebben wij raden van advies, waarvan het CvB de leden benoemt. Deze raden denken mee over de ontwikkeling van ons onderwijs en adviseren de directeur en de opleidingsmanagers. Jaarlijks spreken we als CvB de voorzitters van de adviesraden. Ook de samenwerking met andere scholen in het voortgezet onderwijs (vo) en hoger onderwijs (ho) en lokale overheden loopt door veel van onze activiteiten heen. Daarnaast hebben wij op bestuurlijk en ambtelijk niveau diverse contacten met gemeenten en instellingen over uiteenlopende thema's, zoals voortijdig schoolverlaten, regionale ontwikkeling en huisvesting. Ten slotte hebben wij regelmatig contact met collega-instellingen. In de regio hebben wij een regulier overleg met de roc's en hoge scholen uit Noord-Holland. Ook spreken wij met de andere roc's om ons heen. In dit overleg is afstemming over het opleidingsportfolio een belangrijk gesprekstema.

Op het gebied van de arbeidsmarkt en omscholing werken wij samen in het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt (RBA) (op bestuurlijk niveau) en het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) ZKIJ Werkt Door. Andere samenwerkingspartners binnen het RMT zijn onder andere de gemeenten in Zuid-Kennemerland en IJmond, het UWV, SBB, Leerwerkloket, CNV, FNV, Werkgevers Servicepunt, Leerplein, VNO NCW, AWWN, vo en ho. In de regio Zuid-Kennemerland en IJmond werken deze organisaties op de arbeidsmarkt actief samen. Hiermee willen ze extra ondersteuning bieden aan mensen die dit nodig hebben om werk te vinden of te behouden.

3. INTERNE EN EXTERNE ANALYSE

Werkgebied

Voor al onze opleidingen (met uitzondering van Scheepvaart) is ons werkgebied als volgt:

- Zuid-Kennemerland
- IJmond
- Haarlemmermeer

Onze mbo-onderwijslocaties bevinden zich in Haarlem, Beverwijk, IJmuiden en Hoofddorp. Daarnaast hebben wij een locatie in Amstelveen voor vavo en ISK (internationale schakelklas) en een locatie in Harlingen voor Scheepvaart.

Onze RMC-regio's zijn RMC Regio Zuid-Kennemerland en IJmond en RMC-regio – Agglomeratie Amsterdam, subregio Amstelland en Meerlanden.

Wij werken samen met de gemeenten in Zuid- en Noord-Kennemerland en IJmond en met de gemeente Haarlemmermeer. Voor vavo en ISK werken wij daarnaast samen met gemeente Amstelveen.

De vo-scholen waar wij mee samenwerken bevinden zich in Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer, IJmond, Hillegom, Lisse, Uithoorn en Harlingen. Vavo werkt ook samen met vo-scholen in Amsterdam en Amstelveen.

De hbo-scholen waar wij mee samenwerken bevinden zich in Haarlem, Amsterdam en Alkmaar. Voor onze Opleidingsschool werken wij samen met de Hogeschool van Amsterdam.

Onze Scheepvaartopleidingen bedienen heel Nederland en hebben LLO-activiteiten wereldwijd.

Sterke punten

Nova College staat bekend als een degelijk en betrouwbaar roc dat kwaliteit hoog in het vaandel heeft. Dit blijkt ook uit het feit dat wij sinds 2014 uitsluitend voldoende of goede beoordelingen hebben gekregen van de inspectie, en in 2015, 2018 en 2022 goede beoordelingen voor kwaliteitszorg. Daarnaast hebben wij al sinds 2016 de meest tevreden studenten van de Randstad. Ook onze medewerkers zijn over het algemeen tevreden: met een gemiddelde van 7,7 scoren wij iets hoger dan de landelijke benchmark van 7,6. Deze en andere tevredenheidsonderzoeken geven ons aanknopingspunten voor verbeteringen. Deze verbeterpunten en andere doelen worden door vestigingen en teams opgenomen in hun jaarplannen, als onderdeel van ons kwaliteitszorgsysteem.

Uit de Nova Awareness Monitor Consumenten 2022 blijkt het volgende:

Nova College heeft door de jaren heen een sterk en solide imago opgebouwd als *professionele, vriendelijke, informele en open onderwijsorganisatie met een ruim aanbod aan opleidingen*. Vooral op het grote aanbod van opleidingen scoort Nova al jaren uitstekend. Deze imagokenmerken zijn al jaren het meest bepalend in de beeldvorming over Nova. Daarnaast wordt Nova steeds nadrukkelijker gezien als een hoogwaardige onderwijsinstelling, waar aandacht is voor persoonlijke ontwikkeling en waar je kan groeien als mens. Vooral het aspect aandacht voor persoonlijke ontwikkeling is het afgelopen jaar een sterker imago-aspect geworden.

We zijn sterk verankerd in de regio en hebben een goede verbinding met het regionale bedrijfsleven. Samen met het regionale werkveld geven we vorm aan innovatief, flexibel en toekomstgericht onderwijs dat aansluit bij de ontwikkelingen in het beroepenveld. We zijn mede oprichter van Techport, waarbinnen bedrijven, scholen en de overheid al 10 jaar succesvol samenwerken aan de toekomst van de industrie in de IJmond. Met de bedrijven binnen de stichting MyTec ontwikkelen we toekomstgerichte techniekopleidingen. Samen met bedrijven in de stichting GreenBiz hebben we, binnen een RIF, de opleiding Adviseur Duurzaamheid ontwikkeld. Bij Zorg & Welzijn ontwikkelen we flexibel, toekomstgericht, innovatief onderwijs in co-creatie met de instellingen. De Business School en de Hotelschool worden vormgegeven met partners uit het bedrijfsleven.

Verder hebben wij een sterke begeleidingsstructuur. Onze Pluspunten zijn regionaal gepositioneerde expertisecentra binnen het Nova College voor extra begeleiding en ondersteuning van de student. De Pluspunten zijn goed ingebed in het onderwijs en werken nauw samen met de teams in de begeleiding van de student. De Pluspunten hebben een duidelijke rol en beschikken over de juiste deskundigheid om de extra begeleiding uit te voeren.

Een ander sterk punt is MyTalent, waar onze niveau 1 en brede niveau 2-opleidingen zijn ondergebracht. Wij zien het als onze maatschappelijke opdracht om kansen te bieden aan zwakkere groepen door goed onderwijs met doorstroommogelijkheden. Het doel van MyTalent is het bieden van contextrijk onderwijs, brede oriëntatiemogelijkheden en een toegesneden persoonlijke begeleiding die aansluit bij de behoefte van de student.

Bovenstaande sterke punten zijn ook tijdens het laatste vierjaarlijks onderzoek van de inspectie in 2022 opgemerkt en als goed benoemd.

Nova College bestaat uit verschillende vestigingen en domeinen, met ruim 130 beroepsopleidingen die worden uitgevoerd door 50 onderwijsteams. Samen zijn wij ook één Nova College met een gezamenlijke visie en gezamenlijke uitgangspunten. Dit bereiken wij onder andere door middel van onze Novabrede expertgroepen op het gebied van onderwijs. Voor belangrijke thema's bestaat er een expertgroep waarin alle domeinen, vestigingen en de relevante stafafdelingen vertegenwoordigd zijn. De thema's zijn onderwijs, examinering, begeleiding, bpv en met ingang van komend schooljaar LLO. Het doel van de expertgroepen is peer-to-peer kennisdeling, kalibreren en adviseren over Novabreed beleid en kaders. Deze werkwijze zorgt ervoor dat alle domeinen en vestigingen betrokken zijn bij het ontwikkelen van beleid en dat er dus draagvlak is binnen de hele organisatie.

Binnen het centrale beleid en de centrale kaders hebben vestigingen en teams veel ruimte voor eigen keuzes en ontwikkelingen. Onder de noemer 'Teams in de Lead' stimuleren we het nemen van eigen regie en verantwoordelijkheid. Opleidingen geven zelf, samen met hun werkveld, vorm aan innovatief en toekomstgericht onderwijs. Voorbeelden hiervan zijn de innovaties bij Zorg & Welzijn, de ontwikkeling van MyTalent en van de Business School en allerlei ontwikkelingen bij de technische opleidingen.

Zwakke punten / interne uitdagingen

Vestigingen en teams krijgen veel ruimte en verantwoordelijkheid. Elke vestiging kiest eigen speerpunten en is geheel zelf verantwoordelijk voor onderwijsinnovaties en de organisatie daarvan. Als gevolg hiervan zijn tussen de vestigingen en de onderwijsteams verschillende werkwijzen ontstaan. De kennis en ervaring die hierbij wordt opgedaan kunnen meer dan tot nog toe gebeurt met elkaar worden gedeeld om van elkaar te leren en elkaar tot nieuwe ontwikkelingen te inspireren. Tegelijkertijd zien we bij medewerkers van stafafdelingen en de bedrijfsvoering dat zij graag vasthouden aan bestaande processen en de hun bekende routines. Dit alles maakt dat het voeren van een centraal (onderwijs) beleid op bijvoorbeeld LLO, Burgerschap en SLB een uitdaging is. Bij veranderingen kost het ontwikkelen van een visie en (Novabreed) draagvlak veel tijd en moeite. Het Nova College is daarmee beperkt wendbaar en kan slechts langzaam reageren op nieuwe ontwikkelingen.

Daarnaast werken we graag met een vooraf uitgedacht proces. Bij grotere projecten of beleidswijzigingen met een breed effect belemmert het maken van de plannen vooraf onze implementatiekracht en snelheid. Het is voor ons een uitdaging om meer kort-cyclisch te gaan werken en meer uit te proberen zonder dat het al volledig is uitgedacht.

Nog niet al onze opleidingen voldoen aan de basiskwaliteit met betrekking tot de onderwijsresultaten. Net als veel andere mbo-instellingen hebben wij te veel opleidingen waarbij studenten uitstromen zonder diploma of zelfs als vsv-er. Zolang bij een opleiding de basiskwaliteit niet op orde is, zijn wij terughoudend met het stimuleren van activiteiten rondom excellentie, onderzoek en innovatie. Tenzij onderzoek en innovatie bijdragen aan het verbeteren van de basiskwaliteit.

Kansen werkgebied

Om ons heen ontwikkelt de Metropool Regio Amsterdam (MRA) zich verder. Tot 2050 wordt een groei met bijna 700.000 inwoners en 270.000 banen en 250.000 huizen verwacht.

In de Haarlemmermeer wordt het effect van de groei van de MRA-regio merkbaar doordat een groot deel van de huisvesting voor de regio daar wordt gerealiseerd. Ook is het een overloopgebied voor bedrijven vanuit Amsterdam en Schiphol. Nova moet zich daar als het reguliere roc nog meer profileren en verbinden met de regionale ontwikkelingen.

Aan de IJmondregio is subsidie uit het Just Transition Fund (JTF) toegekend om de regio op een versnelde manier de noodzakelijke transitie naar een duurzame industriezone te laten maken. Deze transitie en de opleidingsvragen die daaruit voortkomen moeten leidend zijn bij de keuze rond huisvesting, portfolio en onderwijsaanbod. De energietransitie is feitelijk een personeelstransitie. Hoe zorgen we dat voldoende en adequaat opgeleide vakmensen aanwezig zijn om de technologie en oplossingen te realiseren, installeren en onderhouden. Het lijkt erop dat we hiervoor ook potentieel van buiten de regio en Nederland nodig hebben. Concepten waarbij wonen en werken gecombineerd kunnen worden lijken hierbij grote mogelijkheden te bieden. In het denken en mogelijk vormgeven van dergelijke concepten, wil Nova College binnen de regio IJmond een zichtbare en mogelijk leidende rol spelen.

De gemeente Haarlem richt zich op het positioneren als een creatieve stad van toegepaste innovatie; met focus op creatieve, dienstverlenende en kennisintensieve bedrijven die in clusters met onderwijs kunnen samenwerken. Eveneens wordt detailhandel, horeca en toerisme in de binnenstad gestimuleerd. Campus Haarlem heeft de uitdaging haar nieuwe innovatieve campus voor studenten te gaan verzilveren.

Er is in ons hele werkgebied meer dan voldoende werkgelegenheid in alle sectoren, dus (zeer) goede kansen op werk voor onze studenten. Hierbij nemen wij arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond als uitgangspunt. De kansrijke beroepen zijn te vinden in de volgende sectoren¹: Bouw, Installatietechniek, Voertuigen- en overige techniek, Industrie, Transport en logistiek, Veiligheid, Detailhandel, Horeca, Commercieel, Financieel en administratie, ICT, Pedagogisch, Zorg.

Vanwege de krappe arbeidsmarkt in de regio wordt Nova College uitgenodigd om deel te nemen aan regionale initiatieven om een bijdrage te leveren aan het oplossen van de vraagstukken op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld de Propositie Industriecoalitie, de oprichting van Het Regionaal Werkcentrum, Just Transition Fund IJmond en RIF Greenport.

¹ Bron: [Kansrijke beroepen Zuid-Kennemerland en IJmond 2022 \(werk.nl\)](#). In dit overzicht zijn alleen de sectoren opgenomen waarin bij opleidingen aanbieden.

Uitdagingen werkgebied

Om een bijdrage te kunnen leveren aan oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt, zijn mensen nodig. Zowel goed opgeleide arbeidskrachten als docenten. In een recente publicatie van de MBO Raad² staat: "Specifiek op de technische arbeidsmarkt ontstaat er in 2026 een tekort van ruim 50.000 niet te vervullen vacatures waarvan bijna 23.000 op het mbo-niveau en 28.000 op hbo of wo niveau. Dit ondanks alle lopende verbetertrajecten en initiatieven. Daarnaast neemt ook het docententekort toe en is het expertisetekort van docenten door de snel opeenvolgende innovaties, een probleem."

De uitdaging waar Nova College voor staat is om adequate korte opleidingen en aangepaste BBL-opleidingen te verzorgen voor het bedrijfsleven. Met als doel het opleiden van het huidige personeel en het aantrekken van doelgroepen die nu niet of te weinig aan het werk komen, vanwege het ontbreken van de juiste kwalificaties. De grote uitdaging hierbij is de bereidheid van werkgevers, maar ook UWV en gemeenten, om te willen investeren in opleidingen die verder gaan dan één enkele cursus. Investeren in onderdelen die samen kunnen leiden tot een daadwerkelijk startkwalificatie. Ook is het nodig om bij studenten, werknemers en werkzoekenden het besef te doen groeien dat leren leuk is en noodzakelijk om duurzaam inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt.

Het aantal aanmeldingen voor studiejaar 2023-2024 is voor bepaalde opleidingen lager dan vorig jaar, met name voor zorg en techniek. Veel studenten uit onze regio gaan buiten de regio naar een ander roc of volgen hun opleiding bij particuliere opleiders of bedrijfsscholen. Het concurrerende veld verandert door fusies van roc's in Noord-Holland. Daarnaast laat de demografische ontwikkeling in onze regio op termijn een lichte krimp zien.

Op het gebied van LLO zijn de roc's in onze regio al verder met het organiseren van hun aanbod en het ontwikkelen van een organisatiestructuur dan wij op dit moment. Om LLO te verankeren zal het Nova College de komende jaren structureel moeten investeren in het onderhouden van haar relaties en netwerken. Het aangaan van nieuwe allianties en het ontwikkelen van vraag-gestuurde LLO-oplossingen is alleen mogelijk als deskundige medewerkers tijd én verantwoordelijkheid krijgen om dit te bewerkstelligen.

We gaan uit van onze eigen kracht en bieden LLO vanuit ons bestaande aanbod:

- We richten ons primair op de tekortsectoren zoals zorg en techniek en op MyTalent
- We richten ons alleen op het aantrekken van bedrijven en organisaties, geen individuen
- We werken continu aan duurzame relaties met netwerkpartners
- We richten ons zowel op naar werk als van werk naar werk

Relatie met Kwaliteitsagenda 2019-2022

In de eindrapportage van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 hebben we aangegeven welke onderwerpen we meenemen in de Kwaliteitsagenda 2024-2027. De basis voor LLO is gelegd, we hebben keuzes gemaakt en gaan onze LLO-activiteiten verder uitbouwen daar waar de behoeftes liggen. We hebben ervaring opgedaan met uitstroombegeleiding en gaan hiermee verder voor de doelgroepen die dit het meest nodig hebben. Uiteraard nemen we de verlaging van vsv mee als doelstelling in de komende jaren. Verder blijven we ons inspannen om studenten, werkenden en werkzoekenden te werven voor opleidingen die relevant zijn voor de maatschappelijke opgaven. We hebben ook aangegeven dat we de kwaliteit van de studieloopbaanbegeleiding en de loopbaanoriëntatie en -begeleiding gaan versterken. Dit is een belangrijke doelstelling in onze kwaliteitsagenda voor de komende jaren.

In de Kwaliteitsagenda 2019-2022 hadden wij zelf naast de verplichte thema's een aantal doelstellingen opgenomen met betrekking tot professionalisering van onderwijspersoneel. In de eindrapportage hebben we aangegeven dat we op dat gebied niet alle ambities hebben waargemaakt. We vinden het terecht dat er in de nieuwe kwaliteitsagenda veel aandacht is voor het werven, behouden en professionaliseren van onderwijspersoneel.

² Mbo-propositie Industriecoalitie, januari 2023

4. DRAAGVLAK EN SAMENWERKING

Interne en externe samenwerkingspartners

Voor het opstellen van deze kwaliteitsagenda hebben we gebruik gemaakt van ons sterke, regionale netwerk. De meeste thema's in de kwaliteitsagenda zijn onderwerp van gesprek tijdens onze reguliere overleggen met gemeenten, instellingen en bedrijven. Om extra input te genereren hebben wij vier bijeenkomsten georganiseerd met onze interne en externe samenwerkingspartners. Wij hebben eerst met een aantal interne samenwerkingspartners een verkenning van de ambities uit de kwaliteitsagenda gedaan. Vervolgens zijn we hierover in gesprek gegaan met interne en externe samenwerkingspartners. Daarnaast hebben we in twee aparte expertbijeenkomsten gesproken over onze ambities ten aanzien van werkgeverschap (doelstelling 3.3) en onderzoek en innovatie (doelstelling 3.4).

Als externe samenwerkingspartners waren aanwezig:

- leden van onze raden van advies, voornamelijk afkomstig uit het werkveld
- andere samenwerkingspartners uit bedrijven en (zorg) instellingen
- wethouders en beleidsmedewerkers van diverse gemeenten
- RMC-coördinatoren
- gedeputeerde van de provincie Noord-Holland voor Economie, inclusief onderwijs en arbeidsmarkt
- regiomanager UWV
- regiomanager VNO-NCW
- regiomanager SBB
- bestuurders of stafmedewerkers uit po, vo en hbo
- leden van samenwerkingsverbanden passend onderwijs
- accountmanager mbo ministerie OCW

Als interne samenwerkingspartners waren aanwezig:

- leden studentenraad (SR)
- leden ondernemingsraad (OR)
- leden raad van toezicht (RvT)
- docenten
- opleidingsmanagers
- directeuren
- medewerkers van stafafdelingen

Vanwege de veelheid aan onderwerpen, hebben we met onze interne en externe samenwerkingspartners ingezoomd op die onderwerpen waarbij we hen het hardst nodig hebben en waarvoor nog geen uitgekristalliseerde plannen liggen. Het ging om onderwerpen als studentenwelzijn, (her)oriëntatie, uitstroombegeleiding, bpv (stagediscriminatie en begeleiding), LLO en de vraag hoe we studenten kunnen binden en boeien voor het mbo.

Het was zeer waardevol om in gemengde groepen over deze thema's te spreken. We merkten hoe zeer onze externe samenwerkingspartners zich betrokken voelen bij het Nova College en onze studenten. En hoe alle partijen een bijdrage willen leveren aan het bevorderen van de instroom, het verbeteren van de begeleiding en het voorkomen van uitval. En hoe bedrijven en instellingen met ons willen werken aan een betere aansluiting tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt. De belangrijkste conclusie die steeds werd getrokken was dat langdurige en intensieve samenwerking hiervoor onmisbaar is. De gesprekken hebben ook inhoudelijke input opgeleverd voor de MJS 2024 e.v. die in een parallel proces vormgegeven wordt.

Betrokkenheid ouders

Wij hebben ervoor gekozen de ouders van onze studenten niet als aparte stakeholders te betrekken bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda. Wij hebben geen medezeggenschap waarin ouders zijn vertegenwoordigd. Wij betrekken ouders wel op opleidingsniveau daar waar het direct van belang is voor hun kind(eren). Zij worden bijvoorbeeld uitgenodigd voor bijeenkomsten bij de start van het schooljaar. Daarnaast krijgen zij voorlichting over de mogelijkheden voor extra begeleiding en ondersteuning, wanneer dit relevant is voor hun kind(eren). Onze inzet op begeleiding van studenten is op deze manier voor de ouders merkbaar en zichtbaar.

Betrokkenheid en instemming studentenraad (SR) en ondernemingsraad (OR)

De SR en de OR zijn vanaf het begin betrokken bij de totstandkoming van de kwaliteitsagenda. Zowel door middel van overleg met beleidsmedewerkers als door het agenderen van de stand van zaken in de formele vergaderingen met het CvB. De OR heeft vooraf aangegeven welke doelstellingen voor hen de meeste prioriteit hadden en zij hebben hun ideeën hiervoor proactief gedeeld. Dit betreft doelstellingen 1.2 en 3.3. De uitwerkingen van deze doelstellingen hebben wij vanaf de eerste versie met hen gedeeld.

De SR is een aantal keer voorgelicht over de hele kwaliteitsagenda. Tijdens één bijeenkomst is ingezoomd op doelstelling 1.1 en 1.2 en is gericht om input gevraagd. Wat vinden studenten belangrijk? Wat hebben zij nodig? De SR heeft ons waardevolle input meegegeven die we hebben meegenomen in de kwaliteitsagenda.

Daarnaast hebben leden van de OR en de SR deelgenomen aan de bijeenkomsten met onze interne en externe samenwerkingspartners.

Aan de hand van het concept van de volledige kwaliteitsagenda, zijn zowel de SR als de OR hierin meegenomen in aanloop naar formele besluitvorming. Daarbij hebben zowel de SR als de OR een grote mate van betrokkenheid laten zien. Op 19 september heeft de SR en op 22 september heeft de OR met de kwaliteitsagenda ingestemd.

In de instemmingsbrief heeft de SR het volgende toegelicht:

“De SR is op verschillende momenten bevroegd en actief betrokken bij het meedenken over de doelstellingen en maatregelen van de kwaliteitsagenda. We zijn blij dat onderstaande aspecten expliciet benoemd zijn. Dit maakte dat de instemming sneller verliep. De SR kijkt uit naar de publieksversie van de kwaliteitsagenda. Dit is qua communicatie en informatie naar de studenten gebruikersvriendelijker. De SR zal de komende maanden actief zijn in het maken van afspraken over de betrokkenheid van de SR bij de monitoring van de voortgang. We gaan ervan uit dat in het jaarlijkse gesprek dat we met elkaar hebben over de kaderbrief, we de maatregelen uit de kwaliteitsagenda automatisch tegen zullen komen. Het wekt vertrouwen bij de SR dat daar waar instemming of advies van de SR van toepassing is, het CvB bereid is ons te voorzien van goede informatie en afstemming.”

De OR heeft het volgende in de instemmingsbrief toegelicht:

“De OR verwacht over een aantal te nemen maatregelen uit de Kwaliteitsagenda instemmings- en/of adviesverzoeken. Verder zullen de commissies van de OR toezien op de daadwerkelijke uitwerking van de Kwaliteitsagenda. Het is goed om te lezen dat het college van bestuur afspraken wil maken over het tijdig betrekken van de OR inzake de jaarlijkse bijstelling en prioritering in de kaderbrief en de monitoring van de voortgang. De OR kijkt, net als u, terug op een mooi proces waarbij hij in een vroeg stadium betrokken is door de projectgroep Kwaliteitsagenda. Ook tijdens de overlegvergaderingen en georganiseerde bijeenkomsten heeft de OR kunnen meedenken met de voor hem vastgestelde belangrijke doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda. De OR is er dan ook blij mee dat zijn voorgestelde wijzigingen zichtbaar zijn gemaakt in de definitieve versie van de Kwaliteitsagenda. Het verheugt de OR te lezen dat de voortgang op de ambities hierin gemonitord wordt door de P&C-cyclus en dat verbinding wordt gemaakt met de Meerjarenstrategie 2024.”

5. UITVOEREN EN VERDUURZAMEN

Samenwerking met externe samenwerkingspartners

Voor de uitvoering van de meeste doelstellingen is co-creatie met onze externe samenwerkingspartners gewenst en noodzakelijk. Het gesprek hierover voeren wij zowel via de reguliere contacten die er vanuit de opleidingen zijn als via georganiseerde overleggen op alle niveaus in de organisatie.

Als het gaat om vsv werken wij samen met de partners in de RMC-regio's. De verlaging van vsv is onderwerp van gesprek in de reguliere overleggen. Voor de versterking van de aansluiting in de beroepsonderwijskolom werken wij samen met onze vaste vo-scholen en versterken we de samenwerking met twee hbo-instellingen. De samenwerking met de vo-scholen intensiveren wij op het gebied van LOB-activiteiten voor vo-leerlingen. Het verbeteren van de stagebegeleiding en het uitbannen van stagediscriminatie kunnen wij niet zonder onze bpv-bedrijven doen. Dit onderwerp en ook LLO staat op de agenda in de reguliere overleggen met onze raden van advies. Voor LLO is het RMT (Regionaal Mobiliteitsteam) een belangrijk samenwerkingsverband. De bedrijven en (zorg)instellingen zijn onze belangrijkste gesprekspartners als het gaat om onderzoek en innovatie. Wij zetten onderwijsinnovatie in om in samenwerking met de bedrijven aan te kunnen sluiten bij de behoefte van de arbeidsmarkt.

De voortgang van de realisatie van de ambities bespreken wij zoveel mogelijk tijdens reguliere overleggen en contacten met onze samenwerkingspartners.

De vestigingsdirecteuren en opleidingsmanagers nemen deel aan verschillende overleggen met gemeenten en specifieke domeingerichte overleggen zoals voor de technieksector en het bedrijfsleven in Haarlem. Het CvB vertegenwoordigt het Nova College en het mbo in onder meer de bestuurlijke overleggen met vo en hbo, de Amsterdam Economic Board, het Just Transition Fund IJmond en regionale samenwerkingsverbanden zoals Techport.

Het CvB neemt deel aan het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt (RBA). De overige partners zijn Gemeenten Zuid-Kennemerland en IJmond, UWV, participatiebedrijven, Werkgevers Service Punt Zuid-Kennemerland en IJmond (WSP ZKIJ), RMT, FNV, CNV, VNO-NCW, WWVN, RMC, Leerplein, SBB, Inholland en Dunamare. Het doel is te komen tot een sluitende infrastructuur voor werken en leren in de regio, voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt is hierbij een belangrijk thema.

Met andere mbo-scholen werken wij samen in verschillende regionale netwerken. Bijvoorbeeld De kenniskring LOB mbo Noord-Holland met Horizon, ROC van Amsterdam, Regio en VONK. In Het Regionaal Netwerk Kwaliteitszorg met dezelfde mbo scholen uit de regio, aangevuld met mboRijnland en ROC Midden Nederland, bespreken wij onderwerpen die te maken hebben met kwaliteitszorg, waaronder de kwaliteitsborging van de kwaliteitsagenda. Daarnaast zijn we lid van het landelijke Kwaliteitsnetwerk MBO. Verder sparren we met onze collega-scholen in de regio over de kwaliteitsagenda.

Interne borging/verankering

Een belangrijk deel van de maatregelen die wij opnemen in de kwaliteitsagenda, is of wordt onderdeel van ons Novabrede beleid. Het gaat om begeleiding en extra ondersteuning van studenten, verlagen vsv, extra begeleiding niveau 2, uitstroombegeleiding, LOB, stagebegeleiding, stagediscriminatie, Nederlands, rekenen, Burgerschap en alle maatregelen rondom personeel (3.3).

Voor een aantal andere thema's organiseren we meerjarige programma's waarin we activiteiten en aanbod ontwikkelen dat uiteindelijk standaard onderdeel gaat zijn van ons aanbod. Het gaat bijvoorbeeld om de aansluiting vo-mbo-hbo, het aanbod voor LLO en de activiteiten rondom onderzoek en innovatie.

We werken binnen Nova College met Novabrede expertgroepen op de volgende thema's: examinering, onderwijs, begeleiding, bpv en LLO. In deze expertgroepen zijn alle domeinen vertegenwoordigd. Het doel van de expertgroepen is peer-to-peer kennisdeling, kalibreren en adviseren over Novabreed beleid en kaders. De expertgroepen spelen een rol bij het ontwikkelen, implementeren, evalueren en verankeren van beleid. Zij hebben een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van de kwaliteitsagenda en spelen een rol bij de borging en verankering in de organisatie.

Integrale verantwoordelijkheid krijgen en nemen is de basis van onze aansturing. Dit betekent dat we vanuit het CvB binnen de kaders veel ruimte geven voor de dagelijkse aansturing van de vestigingen en de stafafdelingen. Onder de noemer 'Teams in de Lead' gebruiken teams de ruimte die ze daarin hebben en krijgen ze deze ruimte van leidinggevendenden. Monitoring op instellingsniveau doet het CvB door op een beperkt aantal basisindicatoren te sturen vanuit het principe 'high trust low tolerance'. Deze indicatoren volgen we vanuit het CvB actief en frequent. Daarnaast benoemen we per jaar in de kaderbrief een aantal specifieke indicatoren waarmee we de ontwikkeling van de beoogde resultaten van dat jaar volgen. Per indicator formuleren de directeuren in hun jaarplannen wat het resultaat is dat zij hierop willen behalen. Dit doen zij ook voor de basisindicatoren. Er is hierbij veel ruimte en vertrouwen voor de directeuren en hun teams.

De jaarlijkse planning- en control cyclus vormt gedurende het jaar de leidraad voor CvB en directeuren rondom de verantwoording over de (financiële) realisatie van het lopende jaar en de totstandkoming van de plannen en de begroting voor het komende jaar. Aan de hand van deze cyclus zijn er gedurende het jaar verschillende momenten waarop directeuren verantwoording (control) afleggen en verantwoordelijkheid (planning) nemen. De voortgang op de ambities uit de kwaliteitsagenda is hiervan een expliciet onderdeel.

De komende jaren bestaat de beleidsmatige basis voor onze plannen en activiteiten uit onze meerjarenstrategie 2024 e.v. en de kwaliteitsagenda 2024-2027. Eind 2023 is de meerjarenstrategie 2024 e.v. gereed. Deze bouwt voort op wat we de afgelopen jaren hebben neergezet. Tegelijkertijd stimuleert en ondersteunt het de volgende stap in de ontwikkeling van het Nova College. Deze volgende stap houdt in dat we de komende jaren onze goede kwaliteit blijven waarmaken, dat uitstralen naar anderen en meer ondernemerschap en durf in de organisatie (laten) zien en ervaren.

De jaarlijkse kaderbrieven zijn vervolgens het instrument om verder focus aan te brengen. Dit betekent onder meer dat we per jaar de planning van activiteiten voor de periode 2024-2027 bekijken op de voortgang en haalbaarheid. Jaarlijks kunnen we op die manier maatregelen versnellen of temporiseren waar nodig en op die manier inspelen op interne en externe ontwikkelingen. In de jaarlijkse kaderbrief maken we ook concreet op welke indicatoren we gedurende die periode expliciet meten welke voortgang we boeken op thema's uit de meerjarenstrategie en de kwaliteitsagenda.

De input voor de jaarlijkse evaluatie van de voortgang van de realisatie van de ambities en de ontwikkelingen in de samenwerking komt voort uit de reguliere interne en externe contacten die we vanuit de verschillende niveaus in onze organisatie onderhouden. Ten aanzien van de interne samenwerkingspartners is hierbij voor de SR, OR en RvT een expliciete rol weggelegd, omdat zij door het CvB jaarlijks meegenomen worden in de totstandkoming van de kaderbrief en de monitoring van de voortgang.

Wij zijn voornemens om in opvolging op de brede bijeenkomsten met interne en externe samenwerkingspartners begin 2026 een midterm review te organiseren. Aan de hand van deze tussentijdse evaluatie willen we dan in een brede samenstelling en vanuit de verschillende perspectieven op de voortgang van de kwaliteitsagenda reflecteren.

Om onze interne en externe samenwerkingspartners goed te informeren over onze plannen maken wij een toegankelijke en makkelijk leesbare versie van deze kwaliteitsagenda. Deze verspreiden we voor het eerst in het najaar van 2023.

6. DOELSTELLINGEN EN AMBITIES

DOELSTELLING 1.1

We dragen bij aan het gelijkwaardig behandelen van alle studenten in Nederland.

Relevante samenwerkingspartners

Studenten, studentenraad, docenten (burgerschap), medewerkers Pluspunten, opleidingsmanagers, veiligheidkundige, arbo-adviseur, contractmanagers, directeuren, ondersteunende medewerkers op de vestigingen.

Hoe betrokken bij totstandkoming Kwaliteitsagenda

Tijdens een aparte bijeenkomst met de studentenraad (SR) is met name gesproken over de behoefte van studenten om deel te nemen aan "het studentenleven" en de behoefte aan activiteiten binnen Nova College. De leden van de SR waarderen de diverse activiteiten die op de campussen worden georganiseerd. De aanpak van Beverwijk, wordt als goed voorbeeld gezien. Ze vinden vooral de activiteiten op hun eigen vestiging heel leuk. Ze geven aan geen behoefte te hebben aan deelname aan activiteiten in de stad, bijvoorbeeld met hbo studenten. Ze schatten in dat de andere studenten dat ook niet hebben.

Ze vinden het van belang dat studenten op hun vestiging of bij hun opleiding kunnen meedenken over de activiteiten die er worden georganiseerd. En ze vinden het belangrijk dat het wordt gefaciliteerd (met tijd, geld en ondersteuning).

Uitgangssituatie (0-meting)

Kwalitatief

Activiteiten binnen de school

Op alle vestigingen en door teams worden activiteiten georganiseerd bij de start van het schooljaar en gedurende het schooljaar. De studenten zijn betrokken bij het bedenken en organiseren van activiteiten. Veelal zijn deze activiteiten een voortzetting van de socialiseringsactiviteiten in het kader van de NPO. Deze zijn gericht op het vergroten van het welzijn van studenten en sociale binding met de opleiding. Nova Fit is nauw betrokken en voert een deel van de activiteiten rondom socialisering uit.

Voorbeelden van activiteiten:

- Campus Beverwijk en Haarlemmermeer organiseren een Kick-Off met allerlei activiteiten bij de start van het schooljaar. Alle nieuwe studenten en ouderejaars studenten kunnen elkaar en de docenten ontmoeten.
- Campus Community College (Haarlem) is een gemeenschap/groep van en voor studenten die activiteiten organiseren voor studenten. Zoals spellen (digitaal en fysiek), interactief diner, sport. Ze worden daarbij ondersteund door jongerenorganisatie Triple Threat.
- Campus Beverwijk heeft een activiteitencommissie, waar ook studenten (o.a. uit studentendeelraad) lid van zijn. Zij organiseren activiteiten rond allerlei feestdagen (inclusief Suikerfeest en Paarse Vrijdag) en bijvoorbeeld een schaaktoernooi.
- Campus Haarlemmermeer organiseert ook halverwege het schooljaar een Kick-Off evenement. Verder bijvoorbeeld een Kerstmarkt en Paarse Vrijdag wordt actief gevierd.
- Bij CIOS organiseren de derde- en vierdejaars studenten aan het begin van elk schooljaar een schoolkamp voor de eerste- en tweedejaars studenten, met als doel (hernieuwde) kennismaking en teambuilding.
- Scheepvaart organiseert jaarlijks bij de start en afsluiting van het schooljaar een gezamenlijke activiteit met studenten en docenten.
- De studenten van MyTalent doen mee aan de activiteiten die op de vestiging worden georganiseerd. Soms krijgen ze daarbij een speciale rol toebedeeld, bijvoorbeeld rondom catering.

Deelname studentenleven

Studenten van Nova College nemen geen deel aan het studentenleven, voor zover dat al aanwezig is in hun omgeving. Alleen Haarlem kent een studentenleven vanwege de aanwezigheid van het hbo. Voor de andere locaties geldt dit niet. Wij spelen dan ook geen rol in het stimuleren van de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven en hebben daarover in de regio geen afspraken gemaakt.

Aanbod internationalisering in 2022

Alle domeinen en veel opleidingen zijn druk bezig geweest met het plannen en organiseren van allerlei activiteiten over de grens, en ook met internationalisering at home. Daarbij was oog voor duurzaamheid en werd het reizen met de trein gestimuleerd.

Studenten van CIOS, Economie, Techniek en Zorg & Welzijn hebben deelgenomen aan internationale stageprogramma's van de verschillende bol-opleidingen. In 2022 verbleven in totaal 552 studenten en 113 medewerkers in het buitenland. Van alle buitenlandse stages vonden er 367 plaats met subsidie van Erasmus+. De overige werden bekostigd uit de opleidingsbudgetten. Van alle buitenlandstages vonden er 23 plaats buiten de EU, onder meer in de Verenigde Staten, Argentinië, Wales, Turkije, en Engeland.

Vanaf schooljaar 2023-2024 komen er vanuit Erasmus ruimere mogelijkheden voor niveau 1 en 2, waarbij een activiteit van 3 werkdagen genoeg is (students with fewer opportunities). Daar is ook extra geld voor beschikbaar.

Voor niveau 3 en 4 bestaat een activiteit uit 14 werkdagen.

Onze afdeling MyTalent (niveau 1 en brede niveau 2) wil hier gebruik van gaan maken.

Beoogd resultaat 2027 (ambitie)

Kwalitatief

- Eind 2027 is het een gebruikelijke werkwijze dat alle vestigingen socialiseringsactiviteiten voor hun studenten organiseren.
- Studenten zijn uitgenodigd om mee te denken en mee te werken aan activiteiten.
- Studenten worden gefaciliteerd bij het organiseren van activiteiten (met tijd, geld en ondersteuning).

Indicator

Wij gaan de studentenraad faciliteren bij het uitzetten van een enquête onder studenten om hen te vragen naar hun tevredenheid over en betrokkenheid bij de activiteiten die op hun vestiging worden georganiseerd.

Maatregelen (pas toe of leg uit)

1. *Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten*
2. *Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden*
3. *Een fysieke studentenkaart introduceren*
4. *Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport*

Toelichting

Ad 1 In onze communicatie-uitingen en in onze (bestuurlijke) contacten besteden wij expliciet aandacht aan de gelijkwaardige positionering en waardering van het mbo-onderwijs en de mbo-studenten.

Ad 2 en 3 Het toewerken naar een studentenkaart is geen prioriteit. Wij sluiten ons aan bij de landelijke ontwikkelingen. Wij volgen hierin de visie van de studentenraad die met name belang hecht aan activiteiten die op de eigen vestiging worden georganiseerd. Hierbij gaan wij ervoor zorgen dat de inbreng vanuit studenten bij het bedenken en organiseren van deze activiteiten vergroot wordt.

Ad 4 Wij gaan niet actief inzetten op participatie van studenten in studentensportverenigingen en introductieweken. Haarlem is binnen ons werkgebied de enige stad met een vorm van studentenleven, vanwege de aanwezigheid van Inholland (hbo). De studentenraad heeft aangegeven geen behoefte te hebben aan deelname aan het studentenleven in Haarlem. De studentenraad verwacht ook niet dat studenten van andere vestigingen de behoefte hebben om deel te nemen aan het studentenleven in Haarlem.

DOELSTELLING 1.2

We verbeteren het studenten-welzijn en versterken de (integrale) veiligheid op scholen en leerbedrijven. We vergroten de toegankelijkheid van het mbo voor studenten met een ondersteuningsbehoefte. We maken het mbo inclusiever.

Relevante samenwerkingspartners

Intern

Studentenraad, studentenpanels, studieloopbaanbegeleiders, Expertgroep Pluspunt, medewerkers Pluspunten, directeuren, opleidingsmanagers, vertrouwenspersonen, veiligheidskundige, arbo-adviseur, adviseurs Onderwijs & Kwaliteit, medewerkers Nova Fit, Gezonde School- coördinatoren, ondernemingsraad.

Extern

Doorstroompunten (RMC's), wijkteams, VO-scholen, externe hulpverleners, Young Society, leerplicht

Hoe betrokken bij totstandkoming Kwaliteitsagenda

- Reguliere interne overleggen met diverse gremia (zie boven)
- Reguliere bijeenkomsten met externe samenwerkingspartners
- Regionale MT-sessies over studieloopbaanbegeleiding
- Beleidsochtend in februari 2023 van opleidingsmanagers en een afvaardiging van docenten en ondersteunend personeel over de aard, het gedrag en de uitdagingen van de huidige generatie jongvolwassenen.
- Beeldvormende bespreking in de Directieraad in maart 2023 over de koers en focus voor het thema SLB.
- Oordeelsvormende bespreking in de Directieraad op 6 juni 2023 over het conceptprogramma.
- Speciale bijeenkomsten in het kader van de Kwaliteitsagenda.

Input studentenraad (SR)

Doelstelling 1.2 is besproken met de SR tijdens een aparte bijeenkomst. Zij kwamen met twee belangrijke aanbevelingen:

- Er is veel mogelijk op het gebied van extra ondersteuning. Dit is niet voldoende bekend bij alle studenten. Geef meer bekendheid aan het ondersteuningsaanbod dat er al is.
- Over het bespreekbaar maken van mentaal welzijn: alles begint bij een goede slb'er. Die is je eerste aanspreekpunt als het niet helemaal goed met je gaat. Goede slb'ers zijn het belangrijkste voor goede begeleiding, ondersteuning en het eventuele gesprek over depressieve gevoelens en mentaal welzijn.

Input ondernemingsraad (OR)

De OR heeft aangegeven dat doelstelling 1.2 (naast doelstelling 3.3) wat hen betreft de belangrijkste doelstelling is. Zij doen drie aanbevelingen:

- De kennis en deskundigheid van slb'ers/mentoren binnen het Nova College dient verder ontwikkeld te worden om aan te sluiten bij de huidige problemen.
- Besteed meer aandacht aan het bestaande integraal sociaal veiligheidsplan en pestprotocol. Zowel binnen teams in de lessen (Burgerschap en slb).
- Zorg ervoor dat alle vestigingen aansluiten bij de aanpak van de Gezonde school en dat alle studenten hier iets van merken. Op alle vestigingen moeten gezonde, lekkere en betaalbare producten beschikbaar zijn.

Uitgangssituatie (0-meting)

Verplichte indicatoren

JOB 2022: Voel je je veilig op school?	Ja of ja, zeker
Nova College	84%
CIOS	91% (677/740)
Campus Beverwijk	84% (961/1150)
Campus Haarlem	85% (1909/2245)
Campus Hoofddorp	79% (1017/1286)
Scheepvaart	85% (231/271)
MyTalent	72% (107/148)
Landelijk	81%

Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau) nog niet beschikbaar

Studentenpeiling NP Onderwijs

Aandeel studenten met een slechte of een zeer slechte mentale gezondheid:

2022	19% (t.o.v. 21% totaal mbo)
2023	14% (t.o.v. 17% totaal mbo)

JOB 2022 (deze indicator uit doelstelling 1.3 vinden wij ook passen bij 1.2)

Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?	Goed – heel goed
Nova College	55% (3238/5883)
CIOS	72% (538/745)
Campus Beverwijk	52% (608/1161)
Campus Haarlem	52% (1164/2256)
Campus Hoofddorp	53% (693/1279)
Scheepvaart	52% (142/275)
MyTalent	62% (93/149)
Landelijk	50%

JOB 2022 (deze indicator uit doelstelling 1.3 vinden wij ook passen bij 1.2)

Heb je een van de volgende leerproblemen, beperkingen of blijvende ziektes?

Antwoord Ja; 37% (2112/5776) Novabreed - (landelijk 34%)

Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?	Goed – heel goed	
	Studenten met een beperking	alle studenten
Nova College	55% (1158/2112)	55% (3238/5883)
CIOS	71% (180/253)	72% (538/745)
Campus Beverwijk	56% (228/409)	52% (608/1161)
Campus Haarlem	52% (447/858)	52% (1164/2256)
Campus Hoofddorp	49% (215/436)	53% (693/1279)
Scheepvaart	55% (51/92)	52% (142/275)
MyTalent	60%(33/55)	62% (93/149)

Uitgangssituatie – Kwalitatief

Begeleiding en extra ondersteuning

Het Nova College organiseert de begeleiding en extra ondersteuning zo dicht mogelijk bij de student: docenten en specifiek studieloopbaanbegeleiders (slb'ers) hebben daar een belangrijke rol in. Slb'ers verzorgen de eerstelijnsbegeleiding en worden aangestuurd door de opleidingsmanager. Zij werken nauw samen met de studentbegeleiders en traject-coördinatoren van het Pluspunt in hun regio.

Voor extra en specifieke begeleiding (de zogenaamde tweede lijn) kunnen mbo-studenten en (slb-) docenten terecht bij de Pluspunten.

Op iedere grote locatie is een Pluspunt:

- Pluspunt Nova Campus Beverwijk, ook voor studenten uit IJmuiden en Harlingen
- Pluspunt Nova Campus Haarlem
- Pluspunt Nova Campus Haarlemmermeer
- Pluspunt MyTalent - Nassaulaan Haarlem

De functionele aansturing van de Pluspunten vindt plaats door de directeur van MyTalent.

De Pluspunt-teams zijn stevig ingebed in de regionale zorgstructuur en onderhouden nauwe contacten met externe ketenpartners, zoals gemeenten, Leerplicht, RMC, Brijder, Jeugdzorg, CJG, GGD, Jeugdarts, Politie. Met deze partijen vindt periodiek multidisciplinair overleg plaats in het Zorg Advies Team. De managers van de Pluspunten hebben een stevige verbinding met de gemeentelijke teams

(zoals wijkteams) en halen waar nodig hulpverlening in huis. Bijvoorbeeld de Brijder stichting en de politie.

Passend Onderwijs

In de Pluspunten is de expertise aanwezig met betrekking tot passend onderwijs. Bij de intake krijgt een student een ondersteuningsprofiel toegekend. Het Nova College onderscheidt drie profielen die door de eerste en tweede lijn worden verzorgd:

- Eerstelijns begeleiding door opleidingsteams, met name de slb'er:
 - Profiel 0: Studenten die geen extra begeleiding krijgen. De standaardbegeleiding door de studieloopbaanbegeleider (slb'er).
 - Profiel 1: Studenten die een beperkte additionele ondersteuning krijgen. De begeleiding door het opleidingsteam, waaronder de slb'er. De slb'er wordt vanuit de tweede lijn geadviseerd en ondersteund door de trajectbegeleider (tb'er).
- Tweedelijns begeleiding door Pluspunt, de intern begeleiders (ib-tc en ib-igf):
 - Profiel 2: Studenten die een intensievere vorm van additionele ondersteuning krijgen. Deze extra begeleiding kan bestaan uit ondersteuning door een intern begeleider LGF (Leerlinggebonden financiering en TC (trajectcoach), schoolmaatschappelijk werk (SMW) en/of schoolpsycholoog (SP). Ook bespreking in het Zorgadvies team (ZAT) kan hier deel van uit maken.

De afspraken in het kader van passend onderwijs worden opgenomen in een overeenkomst passend onderwijs. Student en school ondertekenen deze afspraken. Daarnaast moeten ouders van studenten onder de 16 toestemming geven op het aanbod wat wij doen in het kader van passend onderwijs, via de overeenkomst passend onderwijs.

Met ingang van 1 augustus 2023 hebben wij een nieuw Beleidskader Passend Onderwijs-mbo, waarin de uitgangspunten, werkwijzen, taken en verantwoordelijkheden zijn vastgelegd.

Studieloopbaanbegeleiding (slb)

Een belangrijke functie in de begeleiding van studenten is die van studieloopbaanbegeleider. De slb'er begeleidt de student bij het leertraject. De slb'er heeft oog voor het persoonlijk welbevinden van de student en signaleert en ondersteunt tijdig bij leerproblemen of andere zaken die de studievoortgang van de student belemmeren. De slb'er weet wanneer en naar wie hij kan verwijzen indien zijn deskundigheid niet volstaat en overlegt met de trajectbegeleider van het Pluspunt.

Omdat de ervaring is dat er verschillen bestaan in de wijze waarop de slb'ers hun rol vervullen, is in 2022 onderzoek gedaan naar de manier waarop de studentbegeleiding binnen Nova College is ingericht en welke deskundigheid nodig wordt geacht. Met name op dit laatste punt zien we ruimte voor verbetering. Als vervolg op het onderzoek hebben in november 2022 drie regionale MT-sessies over studieloopbaanbegeleiding (slb) plaatsgevonden met opleidingsmanagers, managers Pluspunt en directeuren. Uit deze sessies kwamen bruikbare aanbevelingen voor het versterken van de kwaliteit van de studieloopbaanbegeleiding, ook met betrekking tot kwetsbare jongeren. Het gaat hierbij onder andere over het ontwikkelen van een visie en kaders, het professionaliseren van docenten en teams, het bieden van passende begeleiding met daarbij het stellen van grenzen en tijdige overdracht aan de medewerkers van Pluspunt.

Mentaal welzijn

Mentaal welzijn van studenten is nog geen apart thema binnen ons beleid. Het is een onderwerp waar we de afgelopen jaren wel steeds meer aandacht voor hebben gekregen. Zo komt mentale gezondheid vaak aan de orde tijdens de vitale dimensie van ons burgerschapsonderwijs en tijdens slb-lessen en slb-gesprekken. Ook kwam mentaal welzijn steeds terug tijdens de regionale MT-sessies over slb (november 2022) en in de gesprekken over de tweedelijns begeleiding door de Pluspunten. Het was een belangrijk thema in onze NPO-projecten. Er worden op de vestigingen diverse activiteiten georganiseerd. Young Society werkt via een peer-to-peer methodiek om gevoelige onderwerpen op een open en laagdrempelige manier te bespreken. Het project Word Up, in samenwerking met GGD Kennemerland en Museum van de Geest is ook een project om geestelijke gezondheid onder jongeren bespreekbaar te maken.

Het gesprek over mentaal welzijn wordt echter nog niet structureel met studenten gevoerd. Het wordt meegenomen in het programma *Bouwen aan Studentbegeleiding*. (Zie aanpak)

Sociale Veiligheid

Er is binnen Nova College veel aandacht voor sociale veiligheid. Het is onderdeel van het Novabrede *Plan Integrale Veiligheid 2020-2023*. Verder heeft het Nova College zes vertrouwenspersonen voor zowel studenten als medewerkers. Zij dragen bij aan een veilige werk- en studieomgeving waarin iedereen optimaal kan functioneren. De vertrouwenspersonen zien het als hun taak de kernwaarde 'veilig' breed uit te dragen binnen alle geledingen van de school. Als de veiligheid in het geding is, heeft dat invloed op de werksfeer en de gezondheid van studenten en medewerkers. In hun Jaarverslag 2022 hebben zij de volgende aanbevelingen gedaan:

Heb meer oog voor een veilige (werk)plek voor kwetsbare medewerkers en studenten, waar:

- iedereen mag zijn wie hij is;
- iedereen gewaardeerd wordt om zijn inzet en talenten;
- persoonlijke belangen ook (tijdelijk) een rol mogen spelen;
- iedereen kwetsbaar mag zijn zonder dat dit direct negatieve gevolgen heeft.

Veiligheid op stage (bpv)

In het kader van de RI&E (Risico-Inventarisatie en -Evaluatie) zijn binnen Nova College afspraken gemaakt over het borgen van de veiligheid in de bpv.

De maatregelen die zijn geformuleerd zijn:

1. Zorg er aantoonbaar voor dat voorafgaand aan de BPV/stage steeds wordt nagegaan of het BPV-bedrijf geaccrediteerd is en of er sprake is van veilige BPV plaatsen.
2. Stel vast op welke wijze structureel inzage wordt verkregen op of het stage/leerbedrijf aandacht geeft aan arbeidsveiligheid. Te denken valt aan het hanteren van een checklist en/of het opvragen van de RI&E van het stagebedrijf. Ga geen overeenkomst aan met een stagebedrijf waar onvoldoende (aantoonbare) aandacht wordt geschonken aan arbeidsveiligheid.
3. Waarborg (bijvoorbeeld in de BPV overeenkomst en leerwerkovereenkomst) dat studenten op hun stage/leerwerkplek in de werkomgeving onderricht krijgen over de risico's van de werkzaamheden.

Inclusiviteit

Inclusiviteit is het creëren van een omgeving waarin alle individuen, ongeacht hun achtergrond, cultuur, genderidentiteit, seksuele geaardheid, religie, fysieke en mentale mogelijkheden, zich welkom en gewaardeerd voelen en gelijke kansen krijgen. We werken aan een veilig pedagogisch klimaat, waarin iedereen mag zijn wie hij of zij is. Tolerantie en acceptatie is een groot goed. Nova College is sinds 2020 lid van het netwerk GSA (Gender & Sexuality Alliance) en de drie grote campussen hebben een GSA-vereniging. Deze is er voor en door studenten met hulp van medewerkers van het Pluspunt en docenten. Zij organiseren diverse activiteiten, bijvoorbeeld in het kader van Paarse Vrijdag.

Het thema "diversiteit" is ook onderdeel van ons Burgerschapsonderwijs. Op ons digitale Platform Burgerschap is lesmateriaal beschikbaar rondom dit thema.

Vaak zijn wij ons niet bewust van het feit dat we mensen uitsluiten, de redenen zijn impliciet. Wij streven ernaar dat wij ons meer bewust worden van deze impliciete uitsluitingsgronden, maar hebben daar nog geen concrete acties bij geformuleerd.

Gezonde School

Een aantal van onze campussen heeft een vignet Gezonde School voor een bepaald thema. Campus Hoofddorp, Campus Haarlem en Campus Beverwijk hebben het vignet Gezonde School voor het thema 'Welbevinden'. Nova College Scheepvaart in IJmuiden heeft het vignet Gezonde School voor het thema 'Voeding'. Daarnaast hebben we op elke onderwijslocatie een Gezonde School-coördinator. Het streven is om in schooljaar 2023-2024 het vignet voor (in ieder geval) het thema 'Welbevinden' voor iedere locatie aan te vragen.

Daarnaast maken alle vestigingen gebruik van één of meer van de volgende subsidieregelingen:

Regeling 'Gezonde relaties en seksualiteit', Regeling 'Gezond en Veilig Werken', Ondersteuningsaanbod thema 'Voeding', Ondersteuningsaanbod thema 'Roken, alcohol- en drugspreventie', Ondersteuningsaanbod thema 'Welbevinden' en Stimuleringsbijdrage 'Jong Leren Eten'

Bij de aanbesteding voor onze cateraar was gezond aanbod een belangrijke overweging. Onze cateraar is actief betrokken bij het *Akkoord Gezonde Voeding op Scholen - Jongeren op Gezond Gewicht*. In de dimensie Vitaal Burgerschap leggen wij de link naar de Gezonde School-aanpak.

Nova Fit organiseert activiteiten, lessen en workshops op het gebied van vitaliteit en een gezonde leefstijl voor studenten. Dit aanbod is direct verbonden met de Gezonde School-aanpak. Met behulp van Nova Fit wil het Nova College studenten kennis en vaardigheden bijbrengen die nodig zijn om bewuste keuzes te maken met betrekking tot hun eigen leefstijl, gezond gedrag te bevorderen en actief deel te nemen aan de maatschappij. Om dit te bereiken, werkt Nova Fit aan een re-design en een hernieuwde visie die beter aansluit op de behoeften van de studenten. Naast het aanbod voor de studenten biedt het Nova College ook activiteiten, workshops en lezingen aan voor medewerkers, met als doel om hun eigen vitaliteit te verbeteren. Nova Fit fungeert tevens als een (vitaal) leerbedrijf.

Analyse:

- De afgelopen jaren is het belang van goede begeleiding, mede als gevolg van corona, versterkt zichtbaar geworden. Het aantal studenten dat een begeleidingsvraag heeft is aanzienlijk gegroeid, evenals de complexiteit van de vraagstukken.
- De studentbegeleiding bestaat uit diverse taken zoals individuele begeleiding, groepslessen, LOB en BPV-begeleiding. In de praktijk wordt divers invulling gegeven aan taken, rollen en verantwoordelijkheden rond studentbegeleiding. In combinatie met het toegenomen aantal en de veranderende aard van de ondersteuningsvragen van studenten zorgt dit ervoor dat studentbegeleiding een toenemend beroep doet op de tijd en mentale belasting van medewerkers.
- De maatschappelijke veranderingen gaan snel en de doelgroepen studenten veranderen ook.
- Studentenraad en ondernemingsraad wijzen op de wisselende signalen die studenten afgeven over de kwaliteit en kwantiteit van hun begeleiding.
- De prioriteiten in de Werkagenda vragen om actie: het bevorderen van kansengelijkheid en als onderdeel daarvan specifiek het versterken van de begeleiding in het onderwijs en het afremmen en weer verlagen van de stijgende vsv-cijfers. Daarnaast verbetering van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, waaronder een versterking van de loopbaanontwikkeling- en begeleiding (LOB). Bij de werkagenda hoort ook een aparte LOB-regeling (zie werkagenda doelstelling 1.2 en 2.1).
- De wet verbetering rechtsbescherming die de rechten van studenten beter gaat borgen, onder meer op het gebied van extra ondersteuning aan studenten. Die belofte vraagt van slb'ers een (pro)actieve, signalerende rol en persoonlijke aandacht voor de student.
- Bovenstaande ontwikkelingen en issues komen op alle collega's van het Nova College af. Daarom slaan we de handen ineen en bouwen we gezamenlijk aan een programma om de studentbegeleiding verder te versterken. Hierover verderop meer in de alinea 'Beoogde aanpak'.

Maatregelen (pas toe of leg uit)

- *In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken*
- *Uitbreiding sociaal veiligheidsplan*
- *Aandacht, kennis en kunde in de ondersteunings- structuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten*
- *Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school*
- *Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs*
 - *Verbeteren intake, betrekken ouders*
 - *Verbeteren kwaliteit ondersteuning door onderwijsteams*
 - *Verbeteren samenwerking met jeugdhulp (en volwassenenzorg)*
 - *Verbeteren begeleiding studenten met ondersteuningsbehoefte bij stages en eerste stappen op arbeidsmarkt.*

Toelichting

- We nemen deze maatregelen op in onze integrale aanpak van studentbegeleiding op het Nova College.
- De ontwikkelingen van Pluspunt/tweedelijnsbegeleiding sluiten nauw aan op dit programma. (Zie programmatische ontwikkeling van Pluspunt bij doelstelling 1.3)
- Het verbeteren van de intake is vastgelegd in ons nieuwe Beleidskader Passend Onderwijs-mbo
- Het verbeteren van de kwaliteit van de ondersteuning door onderwijsteams is onderdeel van onze integrale aanpak van studentbegeleiding.
- Wij nemen geen extra maatregelen rondom *Gezonde School*. Wij doen al veel en gaan hiermee door.

Beoogde aanpak

Wij pakken studentbegeleiding op het Nova College integraal aan. Dat doen we door middel van het programma *Bouwen aan Studentbegeleiding op het Nova College (september 2023)*. In dit programma sluiten we voor een groot deel aan op doelstelling 1.2 en nemen we ook de maatregel versterken LOB (uit doelstelling 2.1) mee. De ontwikkelingen van Pluspunt/ tweedelijnsbegeleiding laten we nauw aansluiten op het programma *Bouwen aan Studentbegeleiding op het Nova College*.

Doelstellingen van het programma

- Studenten en slb'ers voelen zich gezien en gehoord.
- Goede kwaliteit van studentbegeleiding: in de klas, individueel en in groepsverband in samenwerking met Pluspunt. Begeleiding bij studievoortgang, loopbaanontwikkeling, persoonlijke- en professionele ontwikkeling. Verbetering op diverse indicatoren (zie verderop).
- Professionalisering van - en kennisplatform van docenten.
- Verbetering aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, door onder andere sterke loopbaanlessen, -gesprekken, -programma's, en -trajecten, ook in samenwerking met externe partners. Ook goede matching en begeleiding rondom de bpv maakt daar deel van uit.
- Gelijke kansen voor studenten door hen beter te informeren zodat ze weten wat ze kunnen kiezen en welk ondersteuning mogelijk is.

Uitgangspunten bij opstellen programma

Bij het opstellen van het programma hebben we de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Het vertrekpunt van het programma is een rijke variatie aan begeleiders en aan vormen van studentbegeleiding die allang worden gerealiseerd. Er is veel expertise in de organisatie aanwezig. Daarnaast zijn er al vele stappen gezet met behulp van de inrichting van de Pluspunten.
- Er is een breed gedeeld verlangen in de organisatie om studentbegeleiding verder te ontwikkelen. En daarnaast een ambitie om ons als Nova College te onderscheiden op het gebied van goede studentbegeleiding.
- Docenten zijn niet alleen uitvoerders, maar ook makers van onderwijs.
- Begeleiding is een kunde, geen kunstje.
- Goede studentbegeleiding is iets wat meetbaar, maar vooral merkbaar is.

Aanpak

Fase 1; inspireren en verkennen (nadruk in jaar 1 en 2)

- Structureel overleg met de vestiging MT's over het programma, zodat alle kennisopbouw zo snel mogelijk zichtbaar wordt op de vestigingen en zo effectief mogelijk wordt benut in en met de teams.
- Het thema tot leven brengen en zichtbaar maken door aandacht te creëren voor de inhoud en de docenten die die inhoud maken en vormgeven. Inspiratiesessies en uitwisseling organiseren op de vestigingen. Wat hebben slb'ers nodig? Hoe kunnen we hen versterken?
- Het licht zetten op bestaande of in ontwikkeling zijnde SLB- en LOB-programma's.
- De start van een Nova brede kenniskring/werkgroep vormgeven; een groep diverse collega's die gevoed wordt met theorie en praktijkvoorbeelden, en van innovatieve vormen van begeleiding. Een deskundige en gedreven voorhoede als het gaat om het maken van SLB- en LOB onderwijsbegeleiding, aan de hand van samen te bepalen ontwerpprincipes en -criteria (te zien als 'richtlijnen'). En uitgaande van een 'student journey'.
- Studenten vragen om gerichte feedback op ontwikkelde begeleiding.
- Op regelmatige basis (concept)producten opleveren, zoals opbrengsten en impressies van bijeenkomsten, handreikingen, richtlijnen, voorbeeldprogramma's, inzichten enz.
- De Novabrede beweging afstemmen op de uitdagingen waarvoor individuele vestigingen en teams zich gesteld zien.
- Gluren bij de burens: hoe wordt studentbegeleiding en loopbaanbegeleiding op andere roc's vormgegeven? Wat werkt en waarom?
- Externe partners betrekken.

Fase 2; bouwen en experimenteren (nadruk in jaar 2 en 3)

- Bouwen van online tools en resources.
- Fysieke vormen waarin kennis opgebouwd wordt, uitgaande van docent behoeften.
- Gerichtere ontwikkeling van SLB- en LOB-programma's en studentbegeleiding.
- Experimenteren met professionaliseringsmodellen.
- Monitoren en analyseren van wat we zien dat het programma teweegbrengt.
- In kaart brengen en faciliteren benodigde (extra) inzet op SLB en LOB in overleg met de vestigingen (LOB-regeling).

Fase 3; borgen (nadruk in jaar 4)

- Evaluatie van de opbrengsten van het programma in de volle breedte.
- Borgen van de interventies die werken.
- Formuleren volgende fase van ontwikkeling.

Randvoorwaarden

- Inzet vanuit de teams en commitment opleidingsmanagers en directeuren en CvB
- Middelen voor scholing, ontmoetingen, digitaal platform, communicatie intern
- Meten; sturingsinformatie zoals tevredenheid, aanwezigheid, gevoerde gesprekken
- Groeimodel

Beoogd resultaat 2027 (ambitie)

Kwalitatief en kwantitatief

Resultaten

- Nova brede richtlijnen op het gebied van studentbegeleiding zijn opgesteld en geïmplementeerd
- (Tussen)producten, zoals opbrengsten van de kenniskring, handreikingen en SLB- en LOB-programma's zijn beschikbaar en een kennisplatform is ingericht
- Stevige professionalisering van docenten op het gebied van SLB/LOB is ingericht en wordt toegepast
- Er is een overzicht van inzet SLB/LOB op het hele Nova College
- Advies voor structurele borging van de doelstellingen van het programma is beschikbaar

We gaan ervan uit dat de uitvoering van het programma *Bouwen aan Studentbegeleiding op het Nova College* bijdraagt aan:

- Goede studentbegeleiding in een passend opleidingstraject
- De persoonlijke en professionele ontwikkeling van studenten
- De persoonlijke en professionele ontwikkeling van docenten
- Studenttevredenheid en studentwelzijn (meetbaar)
- Studiesucces (meetbaar)
- Hogere studentpresentie (meetbaar)
- Lagere vsv (meetbaar)

Verplichte indicatoren	Nu 2022	Ambitie 2027
Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau)	84%	85%
Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau)	14% (2023)	10%
Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding (instellingsniveau)	55%	60%
Het aandeel studenten (met ondersteuningsbehoefte) dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding. (instellingsniveau)	55%	60%
NB Omdat de begeleiding en extra ondersteuning per vestiging is georganiseerd, is het voor ons een ambitie om de tevredenheid per vestiging te zien stijgen, zodat voor alle vestigingen minimaal 60% van de studenten aangeeft de begeleiding goed of heel goed te vinden. Dit geldt ook voor de indicator 'veilig voelen op school'. Voor alle vestigingen geeft minimaal 80% van de studenten aan zich veilig of heel veilig te voelen.		
Overig indicatoren	Nu 2022-2023	Ambitie 2027
Ambitie studiesucces: daling aantal onvoldoende opleidingen	2019-2022 24 ³	per jaar twee onvoldoende opleidingen minder, tot maximaal 16 onvoldoende opleidingen in 2026-2027
Ambitie presentie studenten: stijging presentie studenten	75,7%	85%
Ambitie vsv	zie doelstelling 1.3	

³ Gebaseerd op onze eigen informatie.

DOELSTELLING 1.3

We versterken de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor niveau 2 studenten). We zetten ons maximaal in om de stijging van het aantal voortijdig schoolverlaters, die nu ontstaat na jarenlange daling, af te remmen en om te buigen. We werken toe naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.

Relevante samenwerkingspartners

Intern

Docenten, Pluspunten, MyTalent, Expertgroep Pluspunt, Expertgroep BPV, studieloopbaanbegeleiders, bpv-begeleiders en -coördinatoren, docenten LOB, directeuren, opleidingsmanagers, studentenraad, ondernemingsraad.

Extern

Doorstroompunt (RMC)-coördinatoren, Gemeente Haarlem + IJmond, Gemeente Haarlemmermeer, Gemeente Amstelveen, Stuurgroep leerwerkbe middeling. Diverse werkgroepen waarin we samenwerken met gemeenten, vo-scholen en andere roc's.

Hoe betrokken bij totstandkoming Kwaliteitsagenda

- Bijeenkomsten in het kader van de Kwaliteitsagenda
- Reguliere overleggen met de partners in de RMC-regio's.
- RMC-coördinatoren zijn betrokken bij de plannen rondom Uitstroombegeleiding en nazorg, en hebben ingestemd met de aanbevelingen.

Uitgangssituatie (0-meting)

Kwalitatief

Extra inzet op Niveau 2

	Aantal studenten niveau 2
MyTalent	263
Campus Haarlemmermeer	465
Campus Beverwijk	369
Campus Haarlem	304
CIOS	40
STL	203

MyTalent

- Een deel van onze niveau 2-studenten volgt een (brede) niveau 2-opleiding bij MyTalent. De extra middelen worden op de volgende manier ingezet:
 - Kleinere klassen
 - Extra begeleiding
 - individuele ondersteuning
 - twee kleine maatwerkgroepen voor studenten die (tijdelijk) niet in reguliere groepen kunnen
 - Extra maatwerk
 - Extra remediërende lessen
 - Extra bpv-begeleiding
 - Extra uitstroombegeleiding of goede voorbereiding op de overstap naar werk of vervolgopleiding

De overige domeinen/vestigingen maken daarin hun eigen keuzes, aansluitend bij de doelgroep en de opleidingen:

- **Campus Haarlem, Haarlemmermeer en Beverwijk (opleidingen uit alle domeinen)**
 - Kleinere klassen
 - Extra begeleiding
 - Bpv-begeleiding in een carouselvorm met kleine groepen (zoals de Hotelschool en ICT).
 - Extra fte voor praktijklessen voor niveau 2
 - Extra bpv-begeleiding

- **Scheepvaart**

- Samenwerking met Werkgeverssteunpunten Noord-Holland Noord en Amsterdam i.r.t. niveau 2 opleidingen voor zij-instromers
- Inzet van externe specialisten v.w.b. On the Job Coaching. Bijvoorbeeld met InWerk voor maatwerk niveau 2 trajecten in Noord-Holland
- Doorlopende leerlijn vmbo-mbo voor scheepvaart opleidingen wordt het komende jaar geïntensiveerd. Het betreft een samenwerking tussen Dunamare en Nova op de locaties in IJmuiden en in Harlingen. Hierdoor kunnen bijvoorbeeld leerlingen met vmbo basis succesvol instromen in niveau 3 opleidingen

- **CIOS**

- Extra begeleiding in het onderwijs
- Extra begeleiding in de bpv

Uitstroombegeleiding en nazorg

In 2021 en 2022 heeft Nova College gebruik gemaakt van de subsidie 'Extra begeleiding en nazorg mbo 2021-2022'. De uitstroombegeleiders hebben in totaal 316 studenten individuele begeleiding geboden. Vooral studenten niveau 1 en 2 hebben hiervan gebruik gemaakt.

Het project is uitgevoerd in nauwe samenwerking met gemeenten en het RMC waarbij de focus lag op studenten van MyTalent (niveau 1 en 2). Voor overige niveau 2-studenten en niveau 3 en 4, was alleen overleg als er actie nodig was i.v.m. mogelijke vsv.

Het project is geëvalueerd en uit deze evaluatie zijn aanbevelingen gekomen voor een vervolg. In deze aanbevelingen wordt een link gelegd naar slb, LOB en RMC.

Voortijdig schoolverlaten

Nova College is onderdeel van twee RMC's: RMC Regio 25 - Zuid-Kennemerland en IJmond en RMC regio 21 – Agglomeratie Amsterdam, subregio Amstelland-Meerlanden. De huidige vsv-plannen 2021-2024 zijn verlengd t/m 2025.

Met de RMC's zijn afspraken gemaakt over terug-naar-school.

Verplichte indicatoren

vsv 2021-2022 (definitief⁴)	Nova College	Landelijk	Streef-percentages
Totaal	6,36% (588/9245)	6,43%	n.v.t.
Leerweg bbl	8,5% (130/1531)	7,83%	n.v.t.
Leerweg bol	5,8% (445/7665)	6,04%	n.v.t.
Niveau 1	20,94% (58/277)	24,37%	22,60%
Niveau 2	10,96% (155/1414)	11,23%	9,58%
Niveau 3	6,28% (107/1705)	5,51%	3,89%
Niveau 4	4,58% (268/5849)	4,57%	3,25%

Het aandeel uitstromers (gediplomeerd en ongediplomeerd) vanuit Entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)⁵, 2019-2020

Leerweg	Niveau	uitstromers	werknemer 12 uur of meer per week*	aandeel (in procenten)	Ambitie 2027
Bbl	Entreeopleiding	30	10	0% ⁵	50%
Bbl	Niveau 2	150	110	71%	75%
Bol	Entreeopleiding	80	40	55%	60%
Bol	Niveau 2	190	120	65%	70%

⁴ Bron: DUO dashboard VSV. Uitsplitsing naar leerweg niet beschikbaar in Dashboard.

⁵ Bron: CBS, bewerking OCW. De aantallen in de 3^e en 4^e kolom zijn afgerond op tientallen, de percentages in de 5^e kolom zijn afgerond op hele percentages. Percentages zijn op 0 gezet als deze gebaseerd zijn op een aantal kleiner dan 10. De percentages zijn berekend op niet-afgeronde aantallen. Deze niet-afgeronde aantallen zijn niet gepubliceerd vanwege AVG-regelgeving. Dit verklaart waarom de berekeningen in de 5^e kolom soms niet lijken te kloppen.

JOB 2022

Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte)

Score per niveau	Goed – heel goed
Niveau 1	64% (72/113)
Niveau 2	56% (344/618)
Niveau 3	52% (605/1157)
Niveau 4	55% (2217/3995)

Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?

Nova College	55% (3238/5883)
Landelijk	50%
Score per vestiging	Goed – heel goed
CIOS	72% (538/745)
Campus Beverwijk	52% (608/1161)
Campus Haarlem	52% (1164/2256)
Campus Hoofddorp	53% (693/1279)
Scheepvaart	52% (142/275)
MyTalent	62% (93/149)

JOB 2022

Vraag 32a Heb je een van de volgende leerproblemen, beperkingen of blijvende ziektes? Nee - Ja - Dit wil ik niet zeggen

Antwoord Ja; 37% (2112/5776) Novabreed - (landelijk 34%)

Percentage van de studenten met en zonder een leerprobleem, beperking of blijvende ziekte dat de begeleiding tijdens de opleiding (heel) goed vindt.

Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?		
	Goed – heel goed	
	Studenten met een beperking	alle studenten
CIOS	71% (180/253)	72% (538/745)
Campus Beverwijk	56% (228/409)	52% (608/1161)
Campus Haarlem	52% (447/858)	52% (1164/2256)
Campus Hoofddorp	49% (215/436)	53% (693/1279)
Scheepvaart	55% (51/92)	52% (142/275)
MyTalent	60%(33/55)	62% (93/149)

Maatregelen (pas toe of leg uit)

1. *Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit:*
 - *Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen*
 - *Extra begeleiding in het onderwijs/bpv*
 - *Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt*
2. *Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school*
3. *Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben*
4. *Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC*

Toelichting
Beoogde aanpak
<p>Ad 1 Inzet extra middelen niveau 2 Wij continueren de huidige extra inzet voor niveau 2-studenten.</p>
<p>Ad 2 Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor studenten die dreigen uit te vallen doen wij dit via het programma Opmaat bij de Pluspunten. • Voor studenten die al zijn uitgevallen doen wij dit in samenwerking met de RMC's in het kader van vsv.
<p>Ad 3 Nazorg Op basis van de evaluatie over 2021 en 2022 kiezen wij er vooralsnog voor om <u>niet</u> extra in te zetten op nazorg. Uit de evaluatie bleek namelijk dat studenten die eenmaal waren uitgestroomd geen behoefte meer hadden aan nazorg. Het doel om 150 gediplomeerden nazorg te bieden is slechts voor 21% behaald. Slechts 31 studenten gaven aan behoefte te hebben aan nazorg. Studenten die de opleiding hebben verlaten zijn veel moeilijker te bereiken dan studenten die nog de opleiding volgen. Wij richten onze inzet dan ook op het verbeteren van de begeleiding tijdens de opleiding (zie doelstelling 1.2). Veruit de meeste studenten vinden op eigen kracht een baan of vervolgopleiding. Voor niveau 3 is dat 84%, voor niveau 4 is dat 83%.⁶ Alleen voor niveau 1 studenten hanteren wij een periode van een jaar waarin wij contact houden met de uitgestroomde studenten.</p>
<p>Uitstroombegeleiding⁷ De aanbevelingen uit de evaluatie over 2021 en 2022 zijn besproken in de Expertgroep Pluspunt. Op basis van de aanbevelingen is een plan van aanpak voor een vervolg opgesteld, met acties, verantwoordelijken en een planning. De aanbevelingen betreffen onder andere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informatievoorziening voor alle studenten • Individuele uitstroombegeleiding en nazorg aanbieden aan alle laatstejaars studenten die dit nodig hebben • Dit expliciet aanbieden door middel van het voeren van een toekomstgesprek een halfjaar voor de verwachte uitstroom/diplomerings met: <ul style="list-style-type: none"> ▪ studenten mbo niveau 1-2; ▪ anderstaligen; ▪ studenten met ondersteuningsprofiel 2. • Registratie van het toekomstgesprek en de uitstroombegeleiding in het studenteninformatiesysteem. • Monitoring van de begeleide studenten gedurende een jaar na uitstroom/diplomerings.
<p>Ad 4 vsv-aanpak</p> <p>Visie Nova College op begeleiding Het Nova College is een inclusieve school: wij willen iedere student de opleiding bieden die bij hem of haar past. Barrières die het behalen van een diploma in de weg staan, nemen we zoveel mogelijk weg. Er wordt studenten zo nodig aanvullende begeleiding geboden, zodat zij succesvol de opleiding doorlopen en niet voortijdig schoolverzuimen. De uitgangspunten voor de begeleiding zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De student heeft de regie over zijn onderwijsproces; • Begeleiding wordt zoveel mogelijk aangeboden in de opleiding; • Zo kort als kan en zo adequaat als mogelijk. <p>Nova College werkt vanuit verschillende financiële bronnen, niet alleen vanuit vsv middelen, aan goede begeleiding van studenten. Onderstaande aanpak wordt gefinancierd vanuit vsv middelen.</p>

⁶ Bron: CBS, bewerking OCW (2019-2020)

⁷ Extra begeleiding aan studenten in de laatste fase van hun opleiding.

Vsv doelstellingen in de RMC regio's

De doelstellingen van RMC regio 21 zijn:

- Preventie van vsv in vo en mbo
- Alle jongeren in een kwetsbare positie zijn in beeld
- Versterken van de aansluiting onderwijs-ondersteuning

De doelstellingen van RMC regio 25 zijn:

- Het voorkomen van nieuwe vsv'ers (preventief werken)
- Het bieden van (extra) begeleiding aan jongeren
- Het doorontwikkelen van een sluitend vangnet.

Wij continueren de vsv-aanpak zoals beschreven in de vsv meerjarenplannen per RMC regio. Onze maatregelen richten zich in beide regio's op:

- Stimuleren van de aanwezigheid van kwetsbare 18+ studenten.
- Arbeidsmarkttoeleiding door een leerwerkmakelaar.
- Intensieve ondersteuning aan studenten met multi-problematiek.
- Heroriëntatie
- De vorming van MyTalent (inmiddels gerealiseerd)

Bredere inzet op het voorkomen van vsv

Ook vanuit andere middelen zetten we in op het voorkomen van vsv. In het Pluspunt, het tweedelijns begeleidingsteam, is diverse expertise aanwezig zoals begeleiding bij plannen en organiseren, begeleiding bij ondersteuningsvragen als gevolg van een handicap of chronische ziekte, maatschappelijk werk, een schoolpsycholoog en bijvoorbeeld Opmaat. Dat zijn klassen waar 18- studenten met een studiekeuzevraag opgevangen worden en ook studenten die om andere redenen (tijdelijk) niet een opleiding kunnen volgen. De studenten binnen Opmaat met een studiekeuze probleem starten eerste met het Heroriëntatietraject. Daaraan kunnen alle studenten (18- en 18+) die een nieuwe beroeps-/opleidingskeuze willen maken aan deelnemen.

De komende jaren gaan we verder met de programmatische ontwikkeling van Pluspunt. Dat zal mede input vormen voor het nieuwe vsv meerjarenplan vanaf 2025. De programmatische ontwikkeling van Pluspunt vindt plaats in nauwe samenhang met het uitgebreide programma om de studieloopbaanbegeleiding en loopbaanbegeleiding (LOB) in de eerste lijn te versterken. De aanleiding voor beide programma's is breed ingegeven: nog beter aansluiten bij de huidige vragen van studenten en docenten, de toegenomen (complexe) problematiek en aandacht die bijvoorbeeld studentenwelzijn vraagt en bredere landelijke en maatschappelijke ontwikkelingen.

Het programma Pluspunt, dat nu wordt ontwikkeld, richt zich op:

- Analyseren van de begeleidingsvragen vanuit het perspectief van de student;
- Formuleren van de begeleidingsvormen die daarbij passen;
- Maatwerk bieden voor potentiële uitvallers;
- Gerichte efficiënte preventieve sturing op basis van data en onderzoek;
- Rol en positionering in de regio.

Beoogd resultaat 2027 (ambitie)

Verplichte indicatoren

Vsv: voldoen aan de landelijke streefnormen.

Voor werkvinders Entree en niveau 2: zie ambities in tabel bij verplichte indicatoren.

Voor tevredenheid over begeleiding: zie ambities bij doelstelling 1.2

Overig kwantitatief

Voor niveau-2 studenten: hogere tevredenheid over de lessen en de (extra) begeleiding.

JOB 2022

Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?

Goed – heel goed	JOB 2022	Ambitie 2027
Niveau 2	56%	65%

Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt school je bij deze keuze?

Goed – heel goed	JOB 2022	Ambitie 2027
Niveau 2	44%	55%

Wat vind je van hoe jouw docenten lesgeven?

Goed – heel goed	JOB 2022	Ambitie 2027
Niveau 2	66%	70%

Kwalitatief

Wij gaan gerichte enquêtes uitzetten over de programma's op het gebied van SLB, LOB en Pluspunt. Deze vullen wij aan met gesprekken met studenten en docenten over hun ervaringen.

DOELSTELLING 1.4

We versterken de beroepsgerichte route. Dit doen we door het faciliteren van vmbo, mbo en hbo-scholen om zorg te dragen voor een naadloze aansluiting wanneer studenten verwant doorstromen. We stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom, zodat iedereen de kans krijgt hun leerpotentieel optimaal te benutten. Het volgen van beroepsonderwijs is een positieve keuze. Er ontstaat maatschappelijke herwaardering voor het beroepsonderwijs

Relevante samenwerkingspartners

Intern

Studenten, docenten, directeuren, opleidingsmanagers, deelnemers werkgroepen, adviseurs Onderwijs & Kwaliteit

Extern

Vo-besturen: Dunamare Onderwijs, Stichting Fioretti Teylingen, Stichting IRIS, Stichting Voortgezet Onderwijs Kennemerland, Mendel College

Hbo-scholen: Hogeschool Inholland Haarlem, Diemen en Amsterdam, Hogeschool van Amsterdam

Hoe betrokken bij totstandkoming Kwaliteitsagenda

- De stuurgroep bijeenkomsten vinden minimaal twee keer per schooljaar plaats met de bestuurders van de vo-scholen en van het Nova College.
- De regiegroep bijeenkomsten vinden zes keer per jaar plaats met een afvaardiging van de bestuurders van de vo-besturen, het Nova College en de hbo-scholen.
- De schoolleiderswerkgroepen techniek, zorg en welzijn, economie en praktijkgericht programma – niveau 4 vinden elk drie keer per jaar plaats met de schoolleiders van de desbetreffende vo-scholen en opleidingsmanagers van het Nova College.
- De 12 docentwerkgroepen vo-mbo voor de kwalificatiedossiers van bouwtechniek, werktuigbouwtechniek, elektrotechniek, installatietechniek, autotechniek, helpende zorg en welzijn, retailmedewerker, ICT niveau 4, techniek niveau 4, zorg en welzijn niveau 4, hotelschool niveau 4, reizen en vrije tijd niveau 4, business school niveau 4 vinden gemiddeld 3 tot 6 keer per schooljaar plaats met de docenten van de desbetreffende vo-scholen het Nova College.
- De te ontwikkelen docentwerkgroepen mbo-hbo voor de sectoren zorg & welzijn, techniek & ICT en economie.

Nieuwe samenwerkingspartners en/of intensivering bestaande samenwerking

In het kader van de Subsidieregeling versterking aansluiting beroepsonderwijskolom, intensiveren we de samenwerking met Inholland en de HvA.

Uitgangssituatie (0-meting)

Kwalitatief

Aansluiting vo-mbo

T/m schooljaar 2022-2023:

- Inmiddels werken 5 vo-stichtingen en 30 scholen in de regio (IJmond, Zuid-Kennemerland, Haarlemmermeer, Bollenstreek), structureel samen aan een vloeiende overgang van het vmbo naar Nova College.
- Er hebben aan de programmatische aansluitdagen in de sector techniek in totaal 34 vo-leerlingen, in de sector zorg en welzijn in totaal 64 vo-leerlingen en in de sector economie 102 vo-leerlingen deelgenomen
- Daarnaast zijn in 2022-2023 zes nieuwe docentenwerkgroepen opgezet/gestart.

Aansluiting mbo-hbo

- Nova College neemt deel aan het Regionaal netwerk mbo-hbo Noord-Holland/Flevoland. Daarin zijn onder andere de keuzedelen ontwikkeld die studenten voorbereiden op doorstroom naar het hbo.
- In samenwerking met hogeschool Inholland in co-creatie met werkveldpartners, hebben we de Associate Degree Maintenance ontwikkeld.

Verplichte indicatoren
<ul style="list-style-type: none"> • Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat) • Succes in eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo. • Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 <p>Zie bijlagen bij doelstelling 1.4</p>
Maatregelen (pas toe of leg uit)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho</i> 2. <i>Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs</i> 3. <i>Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo- mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren</i>
Toelichting
<p>Ad 1 Er is een analyse gedaan om te achterhalen welke opleidingen voldoen aan de vereisten voor deelname aan de subsidieregeling. Daarbij ging het om aantallen deelnemers en uitval- en switch percentages. De inhoudelijk analyse op het niveau van de opleidingen gaan we doe nadat we de toekenning hebben gekregen van de subsidieregeling bij 3.</p> <p>Ad 2 Zie hiervoor doelstelling 2.1 Regionale aanpak Loopbaan Oriëntatie Begeleiding (LOB)</p> <p>Ad 3 We hebben een aanvraag gedaan voor de Subsidieregeling versterking aansluiting beroeps- onderwijskolom. De eerste aanvraag voor opleidingen binnen de sectorkamer zorg, welzijn en sport is in december 2023 toegekend.</p>
Beoogde aanpak
<p>We continueren de overleggen met het vo en onze deelname aan het Regionaal netwerk mbo-hbo Noord-Holland/Flevoland</p> <p>We starten met één subsidieaanvraag voor het domein Zorg & Welzijn in 2023. Deze aanvraag is in december 2023 toegekend.</p> <p>Het gaat daarbij om de volgende mbo-opleidingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Helpende Zorg & Welzijn (niveau 2) • Mbo-verpleegkunde (niveau 4) <p>Met aansluiting naar de volgende hbo-opleidingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inholland: leraar basisonderwijs, hbo-verpleegkundige en sociaal werk • HvA: fysiotherapeut <p>We doen deze aanvraag samen met de vo-scholen waarmee wij samen werken in het kader van <i>Vloeiend van vmbo naar Nova College</i>. Daarnaast gaan we de samenwerking aan met Inholland en de Hogeschool van Amsterdam.</p> <p>Het programma zal in ieder geval de volgende elementen bevatten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duurzaam netwerk creëren tussen vo-mbo en mbo-hbo docenten. • Programmatische aansluiting tussen syllabus en kwalificatiedossier en tussen kwalificatiedossier en hbo-competenties. • Evenement(en) ontwerpen en uitvoeren m.b.t. aansluiting. <p>In 2024 en 2025 willen wij nog een aanvraag doen voor de (tekort)sectoren Techniek & ICT en Economie.</p> <p>Daarnaast gaan we de mogelijkheden onderzoeken voor een associate degree (AD) in het domein Economie. Daarbij leggen we de nadruk op het ontwikkelen van excellent vakmanschap.</p>

Beoogd resultaat 2027 (ambitie)**Kwalitatief**

In 2027 hebben we drie aansluitende vo-mbo-hbo beroepsonderwijskolommen gerealiseerd voor de (tekort)sectoren Zorg & Welzijn, Techniek & ICT en Economie.

Wij stellen geen ambitie om meer studenten door te laten stromen naar het hbo. Wij vinden een niveau 4 opleiding een goed en volwaardig diploma voor het betreden van de arbeidsmarkt. Wel willen wij de studenten die zelf graag willen doorstromen naar het hbo zodanig faciliteren dat zij deze overstap succesvol kunnen maken.

Verplichte indicator

- De opleidingen waar sprake is van programmatische aansluiting, voldoen aan de norm voor startersresultaat

Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
79%	82%	82%

- Bij de opleidingen waar sprake is van programmatische aansluiting is het succes in het eerste jaar 85%.

DOELSTELLING 1.5

Het mbo draagt bij aan het verminderen van laaggeletterdheid door te investeren in scholingsprogramma's voor laaggeletterden.

Maatregelen (pas toe of leg uit)

Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief.

Toelichting

Het LLO-collectief L&L is een project geleid vanuit OCW onder de noemer van het NGF. Het LLO Collectief is begin 2023 met twee pilotregio's gestart: Twente en Zuidoost Brabant.

Gedurende de looptijd van de KA zal dit project opschalen naar 20 regio's. Mbo-scholen kunnen alvast nadenken of zij op deze maatregel willen inzetten.

Uitleg

Nova College heeft de aanbesteding Educatie in de regio Zuid Kennemerland/IJmond in 2021, niet gegund gekregen. We hebben daarom de afdeling Educatie afgebouwd en het personeel voor zover mogelijk elders ondergebracht. Hiermee is onze infrastructuur voor eventuele deelname aan het LLO-collectief niet meer aanwezig en gaan wij voorlopig niet inzetten op deze maatregel.

DOELSTELLING 2.1

Meer studenten maken een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. De opleiding biedt hen perspectief op een duurzame plek op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid. Voor werkenden en werkzoekenden, werkgevers, SBB en professionals van UWV en gemeenten is transparant welke bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo worden geboden door publieke en private mbo-opleiders.

Relevante samenwerkingspartners

Intern

Studenten, docenten, slb'ers, opleidingsmanagers, directeuren, medewerkers Marketing & Communicatie, adviseurs Onderwijs & Kwaliteit

Extern

Vo-scholen en hun leerlingen, hbo-instellingen, bedrijven, gemeenten, RMT, UWV, werkzoekenden

Hoe betrokken bij totstandkoming Kwaliteitsagenda

- Speciale bijeenkomsten met interne en externe samenwerkingspartners i.h.k.v. de kwaliteitsagenda.
- Reguliere overleggen met vo-scholen, hbo-instellingen en bedrijven.

Uitgangssituatie (0-meting)

Kwalitatief

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)

LOB is als 'Loopbaan' opgenomen in ons *Verantwoordingsdocument Loopbaan en Burgerschap*. Hoofddoel bij Loopbaan is het werken aan de ontwikkeling van de vijf loopbaancompetenties. Hier wordt gedurende de gehele opleiding van de student aandacht aan besteed. Hierbij worden de studenten meestal begeleid door hun slb'er, vaak als onderdeel van het slb-programma of de slb-les. Ook de bpv-begeleider is betrokken bij LOB. Opleidingen bepalen in grote mate zelf hoe ze binnen hun opleidingen LOB vormgeven en via welke activiteiten.

In 2022 hebben we een intern onderzoek gedaan naar de inrichting van SLB/LOB binnen de opleidingen door middel van een vragenlijst. Uit de resultaten blijkt dat LOB vaak onderdeel is van het slb-programma of de slb-les. Loopbaan staat in de top 3 van zowel de onderwerpen van de individuele slb-gesprekken als van de slb-groepslessen, in het eerste en laatste jaar. Ook andere docenten zijn bij LOB betrokken, zoals de bpv-begeleider of een aparte LOB-docent.

Verder geeft 2/3 van de opleidingen aan geen specifieke LOB-leerlijn of -programma te hebben. Ook willen bijna alle opleidingen de slb en LOB verbeteren.

Oriëntatie en heroriëntatie

Mocht een student 'grotere' vragen hebben over het vervolg van zijn of haar studieloopbaan dan waar de slb'er in kan voorzien of als de student zich wil heroriënteren op een andere opleiding, dan zijn er verschillende mogelijkheden.

- Kortdurend studieloopbaanadvies bij een gerichte opleidingsvraag door een studieloopbaanadviseur (SLA) van een regionaal Pluspunt
- Heroriëntatietraject bij Pluspunt Centraal: voor studenten die een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt, of aspirant-studenten die nog niet hebben kunnen kiezen en voor studenten jonger dan 23 zonder startkwalificatie.
- Opmaat: kwalificatie plichtige studenten (tot 18 jaar) die met de opleiding stoppen en een heroriëntatievraag hebben en/of gedragsprobleem vertonen die (mogelijk) samenhangt met een verkeerde beroepskeuze, kunnen tijdelijk deelnemen aan een Opmaatraject. In dit traject krijgen zij zodanige begeleiding op maat, dat zij de overstap naar een andere opleiding (binnen of buiten Nova College) kunnen maken. Opmaat is onderdeel van de regionale Pluspunten.
- Oriëntatieprogramma mbo 4: voor havoleerlingen - met overgangsbewijs 3-4 - die ontdekken dat havo ze toch niet ligt en voor vmbo-t gediplomeerden die niet weten welke mbo-opleiding ze willen gaan volgen. Ontstaan vanuit NPO en aangeboden op Campus Haarlemmermeer en Campus Beverwijk.

Onze uitdagingen:

- Meer uniformiteit en deskundigheid van docenten met LOB-taken, waarbij we wel kunnen aansluiten bij de specifieke context van de verschillende opleidingen.
- Zoveel mogelijk studenten in een opleiding die bij hem/haar past. We merken een toenemende vraag aan (her)oriëntatie en Opmaat, meer switchgedrag en vsv.

- Wanneer studenten nog geen keuze hebben gemaakt, of (willen) stoppen met hun opleiding is het lastig om de inschrijving en bekostiging goed te regelen. De mogelijkheid van een domein overstijgend oriëntatieprogramma zou daarbij kunnen helpen.

Regionale aanpak Loopbaan Oriëntatie Begeleiding (LOB)

Onze regionale aanpak Loopbaan Oriëntatie Begeleiding (LOB) bij de overgang van vo naar mbo kent drie stappen:

2^e jaars vmbo/mavo: Ontdek het beroepsonderwijs: LOB op de campus

Vlak voor het moment van profielkeuze is het evenement 'LOB op de campus' gepland. Onder begeleiding van de mentor/decaan van hun eigen school doorlopen leerlingen voorafgaand een voorbereidende lesbrief waarna de leerling kiest uit een van de 8 routes. Tijdens LOB op de campus ervaren ze in 4 workshops van de gekozen route, diverse aspecten van die route in praktijklokalen op de campus waar hun school dichtbij gevestigd is. Op de campussen Beverwijk, Haarlem en Haarlemmermeer bieden we 4 rondes van 1,5 uur inhoudelijk programma (4 workshops).

	2022	Ambitie 2027
Bereik	3200 leerlingen	3500 leerlingen
Tevredenheid	7,0	7,5

3e jaars vmbo/mavo: Ontdek je richting: MBO Markten

Na de profiel-/vakkeuze is het ontdekken "welke richtingen dan interessant worden" van belang. Onder begeleiding van de eigen mentor/decaan maken de leerlingen een keuze voor twee of drie richtingen waarover ze (samen met hun ouders) tijdens de zgn. MBO Markt voorgelicht worden op één van de drie campussen van het Nova College. Na het bezoek van de MBO Markt kennen leerlingen ook de kritische succesfactoren van die richting. Onderdeel van de MBO Markt zijn de Inspiratiepleinen waar werkgevers, met name in sectoren met een maatschappelijke opgave, gekoppeld aan mbo-richtingen laagdrempelige inspiratiesessies bieden.

	2022	Ambitie 2027
Bereik MBO Markt	4300 leerlingen en ouders	4600 leerlingen en ouders
Bereik Inspiratiepleinen	2500 bezoekers	4000 bezoekers

4e jaars vo: Beleef het beroepsonderwijs: Proefstuderen

Laatste keuzestap voor kiezen is het beleven van een richting of opleiding, ze volgen in 1,5 tot 2 uur een deel van een les en ervaren het onderwijs zelf in praktijklokalen. Leerlingen ontmoeten studenten en docenten uit de richting van hun interesse.

	2022	Ambitie 2027
Bereik	1900 leerlingen	2200 leerlingen
Tevredenheid	7,7	8,0

Daarnaast organiseren wij activiteiten voor decanen, schoolleiders en mentoren:

Nova Decanendag 'samen werken voor talent'

Jaarlijks organiseren we eind september een bijeenkomst waarbij schoolleiders, decanen en mentoren uit het voortgezet onderwijs geïnspireerd worden rondom vo-mbo samenwerking. De focus ligt op de diensten van Loopbaan Oriëntatie Begeleiding waarbij ook werkgevers aangehaakt zijn via Inspiratiepleinen op MBO Markten en Open dagen. Het gaat met name om sectoren met een maatschappelijke opgave zoals woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid en kinderopvang. Verder delen we daar de vorderingen op het gebied van het onderwijsinhoudelijke programma 'Vloeiend van vmbo naar Nova'.

	2022	Ambitie 2027
Bereik	40 deelnemers	60 deelnemers

Vloeiend van vmbo naar Nova College

Met een aantal vo-scholen werken wij al ruim vier jaar aan een programmatische aansluiting van vo naar mbo. Zie voor verdere details doelstelling 1.4.

Verplichte indicatoren

JOB 2022

Aandeel respondenten dat goed of heel goed* antwoordt op de vraag 'Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?'

	JOB 2022	Ambitie 2027
Instelling:	38% (2240/5883) (landelijk 33% positief)	60%
Entree:	57% (64/113)	60%
Niveau 2:	44% (270/618)	50%
Niveau 3:	42% (485/1157)	50%
Niveau 4:	36% (1421/3995)	40%

* Toelichting bij de scores: de JOB kent een vijfpuntschaal.

1 = heel slecht

2 = slecht

3 = niet slecht, niet goed

4 = goed

5 = heel goed

Een 3 wordt vaak gekozen als een onderwerp niet van toepassing is, bijvoorbeeld omdat studenten de ondersteuning niet nodig hebben. Dat is bij deze vraag zeker het geval.

Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)

Zie bijlage bij doelstelling 2.1.

Analyse: ons opleidingsaanbod is doelmatig. Voor alle opleidingen die wij bieden, binnen, maar ook buiten de maatschappelijke opgaven is de kans op werk groot tot zeer groot. Voor de opleidingen waar de kans op werk minder groot is, hanteren wij een numerus fixus. De instroom sluit echter niet voldoende aan bij de vraag van de arbeidsmarkt. Met name bij techniek en zorg en welzijn.

Maatregelen (verplicht)

- *Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit:*
 - *extra fte voor LOB*
 - *meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken*
 - *meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting*
 - *LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders*

Beoogde aanpak

LOB

Omdat LOB veelal wordt uitgevoerd door slb'ers, nemen we het versterken van LOB op als onderdeel van het programma 'Bouwen aan studentbegeleiding'. Zie voor een uitgebreide beschrijving van het programma doelstelling 1.2.

De subsidie van de *Tijdelijke regeling aanvullende bekostiging LOB 2023* nemen we mee in het programma. Deze aanvullende bekostiging kan worden gebruikt voor extra FTE voor LOB, voor het vrijmaken van personeel voor het organiseren van meer en effectievere oriënterende beroeps-of bedrijfsbezoeken en/of voor het begeleiden van studenten tijdens de studie en bij het kiezen van een stageplek. En/of voor deskundigheidsbevordering van docenten met LOB-taken en loopbaanbegeleiders.

Maatregelen (pas toe of leg uit)

1. *Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven*
2. *Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.*
3. *Deelname aan het experiment van een domein overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.*
4. *Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau*

Toelichting**Ad 1 Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting**

Samen met aanwezige netwerk-partners zetten we extra stappen in zichtbaarheid van bedrijven tijdens Loopbaan Oriëntatie Begeleiding (LOB) in de regio. In samenwerking met drie campussen zijn er meer Inspiratiepleinen op MBO Markten en Open dagen. Op deze pleinen zijn werkgevers met een maatschappelijke opgave zichtbaar. Bereik van de boodschap van werkgevers via Inspiratiepleinen wordt vergroot van 2.500 naar 4.000 bezoekers.

Ad 2 Extra inzet op regionale aanpak Loopbaan Oriëntatie Begeleiding (LOB) vo-mbo

Samen met vo-partners zetten we extra stappen in LOB in ons gehele verzorgingsgebied, door komende periode meer leerlingen deel te laten nemen aan bijvoorbeeld de nieuwe aanpak LOB op de Campus voor 2e jaars vo. Door de komende periode 300 extra leerlingen in afstemming met de drie campussen deel te laten nemen aan LOB op de Campus, worden meer jongeren bewuster van hun kansen en mogelijkheden in het mbo.

We zien ook aanvullende mogelijkheden via de huidige vorm Proefstuderen voor 4^e jaars vo. Ook 300 meer (kwetsbare) jongeren gaan gebruik maken van Proefstuderen dat juist voor specifieke doelgroepen maatwerk biedt.

Middagen van de mentor 'innovatief beroepsonderwijs'

Naast de jaarlijkse Nova Decanendag voor schoolleiders en decanen in september gaan we jaarlijks twee extra dagen organiseren voor mentoren en decanen rondom het thema 'innovatief beroepsonderwijs'. De focus ligt op de innovaties bij de opleidingen en samenwerking met de sectoren met een maatschappelijke opgave in de regio.

We verwachten daarmee 100 extra (onderwijs)professionals te bereiken. De vo-partners van BiOND (de vereniging voor begeleiders van jongeren op het voortgezet onderwijs) en het mbo regio Zuid-Kennemerland zijn unaniem enthousiast over bezoek aan de recent geopende nieuwe techniekvleugels in Beverwijk: Innovatieve technieken en Duurzaamheidscentrum.

Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB

De focus in de regionale afstemming ligt op de doorstroom van vo naar mbo. De doorstroom naar hbo willen wij niet perse stimuleren, omdat wij willen uitstralen dat een mbo-opleiding prima is om als beroepsbeoefenaar te gaan werken. We willen de doorstroom naar hbo wel goed faciliteren.

Met onze partners in het hbo werken we samen in het Regionaal netwerk mbo-hbo Noord-Holland/Flevoland. Binnen de sectorgroepen zijn keuzedelen ontwikkeld die studenten voorbereiden op de overstap naar het hbo. Binnen alle niveau 4-opleidingen bieden we een keuzedeel voorbereiding op hbo aan.

Zie verder ook doelstelling 1.4.

Ad 3 Oriëntatie en heroriëntatie

Wij continueren de aanpak zoals beschreven.

Zodra er meer bekend is over het experiment van een domein overstijgend oriëntatieprogramma, gaan wij onderzoeken of wij daaraan gaan deelnemen.

Ad 4 Kansrijk opleiden

Er is in ons hele werkgebied meer dan voldoende werkgelegenheid in alle sectoren, dus (zeer) goede kansen op werk voor onze studenten. Wij nemen arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond als uitgangspunt. De kansrijke beroepen zijn te vinden in de volgende sectoren⁸: Bouw, Installatietechniek, Voertuigen- en overige techniek, Industrie, Transport en logistiek, Veiligheid, Detailhandel, Horeca, Commercieel, Financieel en administratie, ICT, Pedagogisch, Zorg.

Wij hebben stevige en langdurige relaties met het bedrijfsleven in onze regio en zien geen toegevoegde waarde voor aanvullende afspraken in het kader van Kansrijk opleiden.

Niet als maatregel in de regeling maar wel in de werkagenda

Wij leveren ons opleidingsaanbod aan RIO en EDU-REX, waarna deze op het platform Leeroverzicht wordt getoond.

Beoogd resultaat 2027 (ambitie)**Kwantitatief**

Groter bereik van onze Regionale aanpak Loopbaan Oriëntatie Begeleiding (LOB). Zie de ambities die daar beschreven zijn.

Indicator

Hogere tevredenheid over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken.

Zie de ambities die daar beschreven zijn.

⁸ Bron: [Kansrijke beroepen Zuid-Kennemerland en IJmond 2022 \(werk.nl\)](#). In dit overzicht zijn alleen de sectoren opgenomen waarin wij opleidingen aanbieden.

DOELSTELLING 2.2

Studenten in het mbo krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte van de student. We bannen stagediscriminatie uit en studenten krijgen een passende vergoeding.

Relevante samenwerkingspartners

Intern:

Expertgroep BPV (hierin zijn alle domeinen van het Nova College vertegenwoordigd), studentenraad, ondernemingsraad, vertrouwenspersonen, BPV-begeleiders, docenten, opleidingsmanagers, vestigingsdirecteuren, adviseurs Onderwijs & Kwaliteit, Pluspunten, Klachtenpunt

Extern:

Werkveld / bedrijven, gemeente Haarlem, Haarlemmermeer en IJmond, Bureau discriminatiezaken Kennemerland, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs (SBB)

Hoe betrokken bij totstandkoming Kwaliteitsagenda

- Speciale bijeenkomsten in het kader van de Kwaliteitsagenda
- Er is regulier overleg met SBB waarin de aanpak stagediscriminatie van het Nova College gedeeld wordt en zij hierop aan kunnen sluiten.
- Met de Gemeente Haarlem voeren we al sinds 2021 het gesprek over stagediscriminatie.

Maatregelen (pas toe of leg uit)

1. *Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages*
2. *Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)*
3. *Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student*
4. *Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie*
5. *Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB*
6. *Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1*
7. *3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen*

Toelichting

Ad 1: dit nemen we op in de plannen rondom SLB/LOB bij doelstelling 1.2

Ad 2 t/m 5: dit is onderdeel van het *Plan van aanpak Stagepact*

Ad 6: onderzoek naar de noodzaak/wenselijkheid van stagematching is onderdeel van *het Plan van aanpak Stagepact*

Ad 7: dit nemen we op in *het Plan van aanpak Stagepact*

Maatregelen (verplicht)

8. *Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan*
9. *Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden*

Toelichting

Ad 8 en 9: dit is onderdeel van het *Plan van aanpak Stagepact*

Overige maatregelen uit Stagepact (niet opgenomen in de regeling)

10. *Realiseren van voldoende stageplaatsen*
11. *Bieden van een passende vergoeding*

Toelichting

Ad 10: Tijdens de coronaperiode is, in nauwe samenwerking met SBB, elke 3 á 4 maanden in kaart gebracht of er stagetekorten waren binnen de opleidingen. In de laatste metingen was er amper meer sprake van stagetekorten (of zeer laag en niet meer dan in andere jaren) en is er gestopt met inventariseren. Er waren geen aanvullende acties meer nodig om stagetekorten op te vangen. In mei 2023 is door de Expertgroep BPV wederom in kaart gebracht of er stagetekorten zijn en dit is bij Nova niet het geval. Dit blijkt ook uit de regionale cijfers van SBB. Gezien de beschikbaarheid van stageplaatsen voor de studenten van het Nova College stellen wij geen ambitie op dit onderdeel.

Ad 11: Scholen hebben geen of zeer beperkte invloed of bedrijven studenten een passende vergoeding bieden. De keuzes van het werkveld variëren van nul euro tot bijna een volledig salaris tot alleen een

onkostenvergoeding. Dit zou landelijk of vanuit de overheid geregeld moeten worden als dit niet in een cao is vastgelegd. Hier zijn richtlijnen voor gekomen vanuit de overheid en deze kunnen wij natuurlijk altijd kenbaar maken aan de bedrijven, dit is tevens de rol van SBB.

In het HRM beleid van onze eigen organisatie hebben we in 2021 reeds ingeregeld dat de stagevergoeding voor alle stagiaires die bij het Nova College stage lopen onafhankelijk van het opleidingsniveau bij een fulltime stage €500 bruto per maand bedraagt. Bovendien komt de student in aanmerking voor een reiskostenvergoeding als de student niet over een studentenreisproduct van DUO beschikt.

Gezien de beperkte invloed die wij als individuele school hebben op de keuzes van het werkveld met betrekking tot stagevergoeding stellen wij geen ambitie op dit onderdeel.

Verbeteren stagebegeleiding

Uitgangssituatie (0-meting)

Kwalitatief

Al sinds het BPV-verbeterplan uit 2016 bestaat er een Novabrede Expertgroep BPV, die met elkaar werkt aan het constant verbeteren van de bpv en met name de bpv-begeleiding.

Naar aanleiding van het stagepact zijn er uit de Expertgroep BPV twee werkgroepen geformeerd die zich richten op de punten genoemd in het stagepact. Eén van deze werkgroepen houdt zich bezig met het verbeteren van de stagebegeleiding.

Gestart is met een uitgebreide inventarisatie hoe de domeinen activiteiten inzetten op de volgende onderwerpen:

- Informeren studenten voorafgaande aan de stage
- Begeleiding vanuit de opleiding tijdens de stage
- Begeleiding vanuit praktijkopleider tijdens de stage
- Evaluatie na de stage
- Hoe adequaat kan er worden gehandeld bij
 - Warme overdracht bij extra ondersteuningsbehoefte
 - Begeleiding op maat bij extra ondersteuningsbehoefte
 - Optreden bij oneigenlijke inzet van stagiairs
- Aantal contactmomenten
- Hoe wordt stagematching uitgevoerd?

Verplichte indicatoren stagebegeleiding

JOB 2022: Tevredenheid van studenten over stagebegeleiding door de instelling en het leerbedrijf

Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg).

Huidige score op indicatoren:

*Aandeel respondenten dat **goed of heel goed** antwoord op de volgende vragen:*

- *Wat vind je van hoe school je heeft begeleid tijdens je stage/bpv? (alleen bol) **41,5%***
- *Grote verschillen tussen teams: van 2,4 tot 4,1⁹*

- *Wat vind je van hoe het leerbedrijf je heeft begeleid tijdens je stage/bpv? (alleen bol) **64,7%***
- *Minder grote verschillen tussen teams: van 3,5 tot 4,3*

- *Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt? (alleen bbl) **72,7%***
- *Minder grote verschillen tussen teams: van 3,2 tot 4,4*

Uitbannen stagediscriminatie

Uitgangssituatie (0-meting)

Kwalitatief

- Op dit moment is er nog geen aparte visie en beleid over stagediscriminatie. In het reglement klachten en geschillen is opgenomen dat uitingen van elke vorm van discriminatie via het Klachtenpunt gemeld kunnen worden. In het studentenstatuut is expliciet opgenomen dat bij het Klachtenpunt melding kan worden gemaakt van stagediscriminatie of stagemisbruik.
- Het Klachtenpunt registreert (met ingang van 1-8-2023) meldingen van stagediscriminatie. Het proces van opvolging en ondersteuning/terugkoppeling naar de student wordt nog ingericht.

⁹ Toelichting bij de JOB scores: 1 = heel slecht, 2 = slecht, 3 = niet slecht, niet goed, 4 = goed, 5 = heel goed

- Er zijn nog geen extra middelen (training/informatie) voor onderwijsprofessionals voor het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie.
- Er is op dit moment geen inzicht hoe vaak stagediscriminatie voorkomt.
- In najaar 2021 heeft op initiatief van de gemeente Haarlem een aantal overleggen plaatsgevonden met het Nova College en Bureau Discriminatiezaken Kennemerland, om te bezien welke activiteiten nu al worden uitgevoerd en welke acties extra kunnen worden ondernomen om stagediscriminatie te voorkomen of tegen te gaan. De destijds benoemde acties zijn nog niet stevig geïmplementeerd.

Indicatoren

Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau)

- Uit gesprekken met o.a. bpv begeleiders blijkt dat stagediscriminatie daadwerkelijk voorkomt. In deze gesprekken werden eerdere voorbeelden gegeven van stagediscriminatie. Ook de studentenraad heeft aandacht gevraagd voor stagediscriminatie.
- Via de Expertgroep BPV is de uitvraag naar aantallen binnen de diverse domeinen gedaan maar dit leverde onvoldoende informatie op.

Beoogd resultaat 2027 (ambitie) uitbannen stagediscriminatie en verbeteren stagebegeleiding

Kwalitatief

Onze ambitie is om een beweging naar 0 gevallen van stagediscriminatie in gang te zetten, samen met SBB en onze BPV-bedrijven. Dit doen wij door een duidelijke sociale norm tegen stagediscriminatie te stellen. Door een veilig schoolklimaat te creëren waarin studenten melding durven maken van stagediscriminatie. Door onze medewerkers uit te rusten met de nodige kennis, vaardigheden en attitude, zodat zij de juiste interventies kunnen plegen.

Projectresultaat 1: Aangepaste visie op BPV (gereed medio 2024) en duidelijke sociale norm gesteld tegen stage discriminatie (gereed medio 2024).

Projectresultaat 2: Beleid aangepast en vertaald naar checklist voor teams rond stagebegeleiding en stagediscriminatie: Vertaling van Stagepact en wet- en regelgeving naar Novabeleid. (gereed medio 2024)

Projectresultaat 3: Discriminatie tegengaan door middel van stagematching (evaluatie pilot eind 2024, daarna vervolg bepalen).

Projectresultaat 4: Meldpunt stagediscriminatie ingericht (al gereed 15-1-24) en werkprocessen ingericht (maart 2024 gereed)

Projectresultaat 5: Teams worden met (les)materiaal gefaciliteerd om hun begeleiding op het gebied van stage en stagediscriminatie beter vorm te geven (gereed eind 2024)

Beoogd resultaat 2027 (ambitie) verbeteren stagebegeleiding

Verplichte indicatoren stagebegeleiding

In 2027 is een verbetering zichtbaar van de scores op de vragen uit de JOB-monitor op:

Aandeel respondenten dat **goed** of **heel goed** antwoordt op de volgende vragen

1. Wat vind je hoe school je heeft begeleid tijdens je stage/ bpv? (alleen bol) **41,6% => 60%**
2. Wat vind je hoe het leerbedrijf je heeft begeleid tijdens je stage/ bpv? (alleen bol) **64,7% => 66%**
3. Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je heeft begeleid (alleen bbl) **72,7% => 74%**

Beoogde aanpak uitbannen stagediscriminatie en verbeteren stagebegeleiding

Aanpak projectresultaat 1

- 1.1. De expertgroep heeft de visie op BPV bijgesteld en een plan van aanpak Stagepact opgesteld. Dit PvA is inmiddels vastgesteld door het CvB. Hierin komt duidelijker de sociale norm tegen stagediscriminatie naar voren, maar ook de normen rond vergoeding en gelijke behandeling en onze visie op begeleiding.
- 1.2. De duidelijke norm staat in Nova's aangepaste visie op BPV en gaan we breed op verschillende plekken en niveaus communiceren. Dit doen we via de campagne 'Nova: Gelijke kansen voor iedereen' of 'Nova inclusief'.

- a. In alles wat we rond BPV communiceren rond BPV flyers / op de website voor studenten / handboek BPV / OLD verwoorden we de sociale norm / visie tegen stagediscriminatie. Hier komt een voorbeeldtekst over de visie op BPV, sociale norm en ook over het meldpunt stagediscriminatie
- b. Op Nova Portal voor medewerkers en studenten, in de nieuwsbrieven richting onze BBL bedrijven en management komt een vlog en /of een column van CvB waarin een duidelijke sociale norm gesteld wordt.
- c. Op een bijeenkomst met de voorzitters en leden van de raden van advies op 25 januari 2024 van elk domein vertelt de voorzitter Expertgroep BPV hoe Nova College dit handen en voeten gaat geven.
- d. De visie en het materiaal wordt ook door alle directeuren in hun MT's en door opleidingsmanagers met hun BPV-begeleiders besproken.
- e. Eén keer in de 2 maanden zetten we een post op Nova Portal over stagepact/-discriminatie Hierin geven we goede voorbeelden (bijv. verslag over stagematching, hoe een docent na melding stappen heeft ondernomen etc.) of delen we bijv. een documentaire over dit onderwerp.
- f. Contactpersonen van de BPV bedrijven krijgen flyer/hand-out/brief om stagepact, waaronder afspraken over stagebegeleiding en stagediscriminatie, bespreekbaar te maken. Inclusief Engelse vertaling.
- g. Informatievoorziening (mail/flyer) naar nieuwe BPV bedrijven: moet herschreven worden.
- h. Factsheet BPV in White office wordt aangepast.

Aanpak projectresultaat 2

- 2.1 Alle huidige stagedocumenten (BPV-handboek, BPV-overeenkomst, BPV-gids voor studenten, website) over stage passen we aan op hernieuwde visie.
- 2.2 In de BPV-handboeken van domeinen staat de aangepaste tekst over visie op BPV en aanpak stagediscriminatie opgenomen.
- 2.3 Voor teams vertalen we het stagepact naar een infographic van het beleid. Hierin worden vragen beantwoord als: wat is het doel van de BPV, waarom begeleid je en hoe kan je dit aanpakken? Hoe volg je de ontwikkeling van de student? Wat kan je doen tegen stagediscriminatie?
- 2.4 D.m.v. 'checklist BPV' in teamplan kunnen teams een actieplan maken waar ze nu staan in stagebegeleiding en stagediscriminatie, waar ze willen staan over 3 jaar en welke stappen ze daarin willen nemen.
- 2.5 Stappen voor het verbeteren van stagebegeleiding en aanpak stagediscriminatie worden opgenomen in de teamplannen van elk team.
- 2.6 Door kwaliteitszorg wordt een format opgeleverd en met teams besproken om de stagebegeleiding / stagediscriminatie aan het eind van elk schooljaar te evalueren. Hierin staan een aantal indicatoren opgenomen (tevredenheid met begeleiding vanuit school / vanuit leerbedrijf en aantal meldingen stagediscriminatie).

Aanpak projectresultaat 3

- 3.1 In 2024 wordt een pilot uitgevoerd bij de opleidingen 'orde en veiligheid, niveau 3', en 'ICT niveau 2' in Haarlem om te onderzoeken hoe stagematching binnen Nova ingezet kan worden. Deze wordt opgezet op basis van de richtlijnen uit het stagepact.
- 3.2 Evaluatie van de pilot op proces (wat kunnen we leren van aanpak?) en inhoud (wat werkte wel / wat werkte niet)?
- 3.3 Op basis van de evaluatie van de pilot (en op basis van opleidingen waar al stagematching plaatsvindt (zorg en welzijn) wordt een beleidsvoorstel gedaan rond stagematching binnen Nova (centraal/decentraal invoeren / ruimte aan teams hierin / etc.).
- 3.4 Op basis van het besluit bepalen we de vervolgstappen (implementeren van stagematching breed?: wat is hiervoor nodig)?

Aanpak projectresultaat 4

- 4.1 Er is een meldpunt waar studenten laagdrempelig melding kunnen maken van stagediscriminatie.
- 4.2 Er is een procedure hoe meldingen van stagediscriminatie afgehandeld worden.

- 4.3 Hier is ook een infographic van voor studenten en docenten.
- 4.4 Er is een infographic voor docenten met een stappenplan van stappen die zij kunnen ondernemen als stagediscriminatie plaatsvindt.
- 4.5 Er is een e-learning over stagediscriminatie en de aanpak beschikbaar. Alle BPV-begeleiders volgen deze e-learning.
- 4.6 Er wordt een jaarlijks overzicht gemaakt van alle meldingen rond stagediscriminatie. Dit overzicht wordt besproken in de Expertgroep BPV en op basis daarvan worden acties geformuleerd indien nodig.
- 4.7 Per domein wordt jaarlijks geëvalueerd op basis van de teamplannen, indicatoren en op basis van de meldingen hoe stagebegeleiding en aanpak stagediscriminatie verbeterd kan worden.

Aanpak projectresultaat 5

- 5.1 Voor onderwijsteams wordt een website over BPV ingericht, waar ze materiaal en inspiratie met elkaar kunnen delen.
- 5.2 Er wordt een format van flyer gedeeld die studenten kan voorbereiden op stage, die teams zelf kunnen aanpassen op hun eigen situatie.
- 5.3 Er wordt lesmateriaal gedeeld om studenten voor te bereiden in de klas op stage en ook lesmateriaal om samen met student de stage te evalueren. Een les over stagediscriminatie herkennen, melden, aanpakken maakt onderdeel uit van dit lesmateriaal.
- 5.4 Er worden filmpjes voor studenten / leerbedrijven verzameld en gedeeld waarmee studenten / BPV-bedrijven voorbereid worden op hun stage. Deze kunnen in het lesmateriaal gebruikt worden. Eén van de filmpjes richt zich op stagediscriminatie.
- 5.5 Er worden gespreksrichtlijnen gedeeld die BPV-begeleiders kunnen gebruiken in hun drie of meerdere contactmomenten met bedrijf en student.
- 5.6 Er wordt een e-learning of training (afhankelijk van de behoefte) voor nieuwe BPV-docenten gemaakt.

DOELSTELLING 2.3

De mbo-sector draagt bij aan het (op maat, modulair en via BBL) bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden. We richten onze aandacht hierbij specifiek op bij- en omscholen in het kader van de maatschappelijke opgaven (techniek, woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en digitalisering (waar maatschappelijk relevant). Ook richten we ons op scholing (via praktijkleren in het mbo) voor mensen, die om verschillende redenen aan de kant staan en niet, of niet duurzaam, aan het werk zijn. Werkgevers, mbo-scholen en SBB maken hier samen afspraken over, met benutting van de subsidieregeling praktijkleren. Ook werken mbo-scholen en werkgevers samen in de LLO-katalysator.

Relevante samenwerkingspartners

Intern

Directeuren, opleidingsmanagers, Expertgroep LLO, programmamanager LLO

Extern

Bedrijven en instellingen, Gemeenten, UWV, RMT, SBB

Hoe betrokken bij totstandkoming Kwaliteitsagenda

- Reguliere bijeenkomsten met externe samenwerkingspartners
- Speciale bijeenkomsten in het kader van de Kwaliteitsagenda
- Via samenwerking bij RIF-aanvragen
- Via samenwerking bij onderwijsinnovaties
- Bijeenkomsten met RMT
- Bijeenkomsten met WerkgeversServicepunt (WSP)

Nieuwe samenwerkingspartners en/of intensivering bestaande samenwerking

- De opleidingen die in het kader van LLO nu worden uitgevoerd bij de Zonnehuisgroep Amstelland, worden nu ook aangeboden bij Amstelring. Het aanbod wordt daar uitgebreid en de samenwerking geïntensiveerd.
- Het aantal hotels dat deelneemt aan de praktijkroute van de opleiding manager/ondernemer horeca, wordt uitgebreid met zes hotels in de Haarlemmermeer.
- Binnen het Regionaal Beraad Arbeidsmarkt (RBA), waaraan het bestuur deelneemt, zijn in het kader van de werkagenda afspraken gemaakt om het opleiden in aangepaste (verkorte/versnelde) BBL-trajecten prioriteit te geven in de volgende branches: zorg & welzijn, techniek en onderwijs.

Uitgangssituatie (0-meting)

Verplichte indicator

Aandeel BBL-studenten

Percentage BBL-studenten d.d. 23-6-23 = 30%

Kwalitatief

Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator):

- Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn
- Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn
- Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkort voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.)

Beschrijving van het aanbod

Maatwerk

Scheepvaart

Het grootste aanbod maatwerkopleidingen, cursussen en trainingen bieden wij al jaren binnen het domein Scheepvaart, zowel voor de binnenvaart als voor de zeevaart. Ons werkgebied is daarbij zowel landelijk als internationaal. Omdat scheepvaart niet behoort tot de maatschappelijke opgaven, laten we dit aanbod hier verder buiten beschouwing. Het is wel zo dat de rest van de organisatie gebruik maakt van de kennis en ervaring die onze afdeling Scheepvaart heeft met contractonderwijs.

Zorg & Welzijn

Na Scheepvaart heeft domein Zorg & Welzijn het grootste aanbod maatwerkopleidingen. Het gaat hierbij om trajecten voor werkenden, veelal incompany en versneld. Waarbij we starten in overleg met de instelling. De meeste trajecten kennen (bij voldoende deelnemers) meer startmomenten per jaar.

- BBL-trajecten op maat voor instellingen in ouderenzorg (Kennemerhart, Viva!) en Kinderopvang
- Gecombineerde opleiding verzorgende-IG (niveau 3) i.c.m. Helpende Zorg & Welzijn (niveau 2) voor instelling in ouderenzorg (Zonnehuisgroep en VIVA!Zorggroep).

- Plus certificaat voor Helpenden in de ouderenzorg (Zonnehuisgroep)
- Andere keuzedelen voor de ouderenzorg (Zonnehuisgroep)
- Versnelde opleiding Helpende Zorg & Welzijn voor instelling in ouderenzorg (Amstelring)
- BBL-Opleiding Pedagogisch Werk en Onderwijsassistent (dubbel diploma) en cursus werkbegeleiding met Stichting Kinderopvang Haarlemmermeer.
- BIG scholing herregistratie voor verpleegkundigen (samen met Regio College, Horizon College en ROC van Amsterdam).
- Aanbod keuzedelen en certificaten voor zorginstellingen

Daarnaast bieden wij een aantal trajecten om werkzoekenden toe te leiden naar een opleiding in de zorg:

- Voortraject leren en werken in de zorg, om anderstaligen toe te leiden naar de reguliere opleiding Verzorgende-IG, is samenwerking met Kennemerhart (sinds 2017)
- I.s.m. Randstad en instellingen kinderopvang (SKO): maatwerk voortraject voor zij-instromers (4 maanden), om aansluitend in te stromen in versneld BBL-traject pedagogisch medewerker kinderopvang (niveau 3)
- I.s.m. RMT en Huisartsen Zuid Kennemerland: maatwerk voortraject voor zij-instromers (2 maanden), waarna zij instromen in versnelde BBL-opleiding Doktersassistent (niveau 4)
- Voor cliënten van UWV en gemeenten: aanbod keuzedelen en andere trajecten

Techniek

Binnen het domein Techniek bieden wij vooral BBL-opleidingen met meer startmomenten per jaar en soms zelfs continue instroom.

- BBL-opleidingen voor procestechniek (Tata Steel) ook voor bijscholing en zij-instromers
- Voor om- en bijscholing: masterclass Smart Maintenance
- Trainingen zonnepaneleninstallateurs en -monteurs, in het kader van bijscholing en omscholing: in 2019 en in 2020 gestart met 12 deelnemers. In 2021 en 2022 zijn hiervoor geen kandidaten opgeleid. De reden hiervoor is dat er geen kandidaten te vinden waren. Mensen zijn zo hard nodig, dat ze zonder speciale opleiding aan het werk worden gezet.
- Daarnaast bieden we korte cursussen en trainingen zoals Monteur Zonnepanelen, Vakbekwaamheid CO, Warmteverlies- en energieberekeningen.

Met al ons LLO-aanbod richten we ons op bedrijven, instellingen en deelnemers via RMT en UWV en niet op particulieren. Wij sluiten met ons aanbod aan op de vraag van het regionale werkveld, met name voor Zorg & Welzijn en Techniek.

BBL-opleidingen met meer startmomenten per jaar:

Steeds meer BBL en ook BOL opleidingen met meer instroommomenten per jaar.

- Instroom mogelijk in januari: 26 BBL-opleidingen en 42 BOL-opleidingen: ICT, Logistiek, Fast Service, Entree, Zorg & Welzijn
- Instroom mogelijk gedurende het hele schooljaar: 47 BBL-opleidingen, 24 BOL-opleidingen: Haarverzorging, Schoonheidsverzorging, Bouw, Autotechniek, Elektrotechniek, Installatietechniek, Procestechniek, Retail.

Deelname RMT

- Nova College werkt intensief samen met het RMT
- Wij dragen bij aan de arbeidsmarktinfrastructuur waarbij de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk wordt gestimuleerd door het bieden van scholingsmogelijkheden, o.a. via RMT
- Wij werken gezamenlijk aan het BBL-offensief
- Gezamenlijke doelstelling is meer bekendheid geven aan mbo-certificaten en praktijkleren en daarmee bereiken dat meer werkenden en werkzoekenden gebruik maken van om- en bijscholing.

Praktijkleren

In oktober 2021 is een start gemaakt met Praktijkleren. Kandidaten komen vooral via het RMT. Er is inmiddels een praktijkkloket ingericht en de vraag begint op gang te komen.

MyTalent voert voor alle domeinen het hele proces 'praktijkleren met een praktijkverklaring' uit.

In oktober 2021 zijn vier deelnemers gestart met praktijkleren op een bouwplaats. Drie van hen hebben na 5 maanden een praktijkverklaring ontvangen.

Eind 2022 zijn opnieuw 11 deelnemers aan een traject begonnen, waarvan 8 kandidaten op niveau 1 en 3 kandidaten op niveau 2. In juli 2023 zijn nog 9 kandidaten bezig met hun traject.

Aanbod certificaten en keuzedelen

Vooral door zorginstellingen wordt gebruik gemaakt van ons aanbod van (certificeerbare) keuzedelen en andere certificeerbare onderdelen van opleidingen. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om: Helpende Plus, Omgaan met onbegrepen gedrag bij mensen met dementie, Geriatrische revalidatiezorg en Begeleider Praktijkleren.

Onze technische opleidingen bieden een aantal (certificeerbare) keuzedelen en andere trainingen aan als open aanbod voor individuele deelnemers. Het blijkt echter lastig om individuele deelnemers te werven. Daarom is besloten ons te richten op bedrijven en RMT, en niet op particulieren.

Samenwerking in de regio

- Lid CvB is lid van de Amsterdam Economic Board, actief op onderdeel Human Capital Agenda.
- Opleidingsmanager Bouw neemt deel aan 'Regionaal bouwen aan human capital'.
- Nova College neemt deel aan de Propositie Industriecoalitie (voorzitter CvB en directeur Techniek & ICT)
- Voorzitter CvB is lid van de stuurgroep van Just Transition Fund IJmond. Dit is een samenwerking tussen gemeenten Beverwijk, Castricum, Heemskerk, Velsen, Uitgeest en provincie Noord-Holland en relevante samenwerkingspartners. Dit subsidieprogramma kent subsidies toe aan bedrijven die innovatieve en/of educatieve plannen hebben om de energietransitie in de IJmond te versnellen. Nova College gaat een bijdrage leveren aan Spoor 3 - Wendbare en weerbare beroepsbevolking (arbeidsflexibiliteit)
- Om de arbeidsmarkt toekomstbestendiger te maken hebben gemeenten, UWV, werkorganisaties, onderwijsinstellingen – waaronder Nova College -, werkgevers en vakbonden in de arbeidsmarktregio Zuid-Kennemerland en IJmond op 10 mei 2023 een intentieverklaring getekend waarin zij de ambitie uitspreken om een regionaal werkcentrum op te richten. Dit moet helpen om de behoeften en mogelijkheden van werkgevers, werknemers en werkzoekenden in de regio beter op elkaar te laten aansluiten. Lid CvB neemt deel in de stuurgroep, programmamanager LLO is lid van het regionaal mobiliteitsteam.
- Nova is actief lid van diverse werkgeversverenigingen in de regio.
- We werken samen met bedrijven in de regio in het kader van RIF's (zie doelstelling 3.4)
- Domein Techniek is aangesloten bij Techport, een netwerk van meer dan 70 scholen, bedrijven en overheden, actief in de Metropoolregio Amsterdam, met de IJmond als kern. We werken samen aan innovaties op het gebied van duurzaamheid en digitalisering, een gezonde arbeidsmarkt, een actueel en uitdagend opleidingsaanbod en aan voldoende talent.
- Domein Techniek is als onderwijspartner aangesloten bij GreenBiz IJmond, dat bedrijven ondersteunt bij verduurzamen..
- Domein Zorg & Welzijn is partner in het project Regionaal Werkgeverschap Amstelland Meerlanden (Zorginstellingen Haarlemmermeer)
- Domein Zorg & Welzijn heeft een convenant met het primair onderwijs in de regio gesloten
- Domein Zorg & Welzijn heeft het convenant met 11 partners in de Kinderopvang in de regio verlengd. Met als doel gezamenlijk een resultaat-, markt- en competentiegericht opleidingsaanbod voor de regio Noord- en Zuid Kennemerland en Amstel- en de Meerlanden e.o. te realiseren.
- Domein Zorg & Welzijn werkt intensief samen met het werkveld i.h.k.v. onderwijsvernieuwing.

Analyse

Eind december 2020 is een LLO-aanpak gekozen die gericht is op de vraag vanuit het werkveld. Er is een programmamanager aangesteld, met als opdracht een verbindend fundament te leggen en meer centrale sturing te geven aan toekomstige LLO activiteiten. Bij de start van het programma is een aantal doelen geformuleerd. Deze zijn in maart 2023 geëvalueerd.

- Optimaliseren en standaardiseren van processen m.b.t. het aanbieden, uitvoeren en afsluiten van LLO-activiteiten (redelijk gelukt)
- Het vergroten van het LLO-aanbod (redelijk gelukt)
- Het verbeteren van de interne en externe communicatie m.b.t. LLO-activiteiten (nog onvoldoende)
- Toewerken naar een adaptieve LLO-organisatie welke effectief omgaat met vragen die betrekking hebben op om-, bij- en nascholing (nog matig gelukt)

Maatregelen (pas toe of leg uit)

- *Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl- opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven*
- *Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen*
- *Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio*

<ul style="list-style-type: none"> • <i>Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen</i> • <i>Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en - aanbod goed op elkaar aan te sluiten</i> • <i>Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken</i>
<p>Toelichting</p> <p>Wij nemen de maatregelen op als onderdeel van ons LLO-programma en sluiten met de maatregelen aan bij wat wij al doen.</p>
<p>Beoogde aanpak</p> <p>LLO is al sinds 2019 onderdeel van onze strategische ambitie. De afgelopen jaren hebben we stappen gezet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In 2022 is de Expertgroep LLO opgezet. Deze ontwikkelt kennis over LLO, stimuleert de kennisdeling tussen de vestigingen en heeft kaders en richtlijnen ontwikkeld, met een breed draagvlak. In deze Expertgroep zijn alle domeinen vertegenwoordigd. De leden fungeren binnen hun domein als accounthouder. • De Expertgroep heeft 'Richtlijnen LLO' geformuleerd ten aanzien van rolverdeling domein/vestiging, standaardisatie offerte en calculatiemodel, financieel proces m.b.t. boekhouding en rapportage. • Onder Nova Contract is een LLO-loket opgezet dat onderwijsteams ondersteunt en adviseert bij het aanbieden van nieuwe LLO-activiteiten, opstellen offertes, procesafhandeling UWV inkoop, opstellen (en verzenden) Bewijs van Deelname, bijhouden offerteregister en bewaken facturatie. Daarnaast fungeert het LLO-loket als centraal Klantcontactcentrum (bedrijven en particulieren) • Op de website Novacollege.nl is een speciale pagina voor bedrijven met een aantal standaard trainingen en cursussen en andere relevante informatie. Er is een bewuste keuze gemaakt voor een beperkt aantal domeinen, waar vraag is naar bij- en omscholing t.b.v. zij-instromers en aangepaste programma's. Het aanbod betreft vooral Zorg & Welzijn, Scheepvaart en Techniek. <p>De komende jaren bouwen we hierop verder. In onze meerjarenstrategie hebben we de volgende uitgangspunten geformuleerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • We gaan uit van onze eigen kracht en bieden LLO vanuit ons bestaande aanbod • We richten ons primair op de 'tekort' sectoren zoals zorg en techniek en op MyTalent • We richten ons alleen op het aantrekken van bedrijven en organisaties, geen individuen • We werken continu aan duurzame relaties met netwerkpartners • We richten ons zowel op <i>naar werk</i> als <i>van werk naar werk</i> <p>Wij blijven werken aan de doelen uit het oorspronkelijke programma:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Optimaliseren en standaardiseren van processen m.b.t. het aanbieden, uitvoeren en afsluiten van LLO-activiteiten. Met als speerpunt het vaststellen van richtlijnen over gemeente geldstromen & flexibele inzet • Het vergroten van het LLO-aanbod. Met als speerpunten Praktijkleren, BBL en MBO-certificaten. • Het verbeteren van de interne en externe communicatie. Met als speerpunten de website en marketing & acquisitie. • Toewerken naar een adaptieve LLO-organisatie welke effectief omgaat met vragen die betrekking hebben op om -, bij- en nascholing. Met als speerpunt de borging van taken en verantwoordelijkheden. <p>LLO-katalysator</p> <p>We zijn in gesprek met een aantal onderwijsinstellingen in Noord-Holland om te onderzoeken of we een gezamenlijke aanvraag willen indienen voor bouwsteen 2 en misschien bouwsteen 3. Het definitieve besluit is nog niet genomen.</p>
<p>Beoogd resultaat 2027 (ambitie)</p>
<p>Kwalitatief</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het bereiken van de doelen die waren geformuleerd bij de start van het LLO-programma. (Zie analyse) • Het inzichtelijk maken van de aantallen deelnemers aan LLO-activiteiten, waardoor we onze kwantitatieve ambities kunnen concretiseren.
<p>Verplichte indicator en andere kwantitatieve doelstellingen</p> <p>Aandeel BBL-studenten Percentage BBL-studenten d.d. 23-6-23 = 30%. Ambitie voor 2027 = 35%</p>

- Toename aantal deelnemers aan niet-diploma gerichte trajecten
- Toename aantal deelnemers aan diplomagerichte maatwerk trajecten
- Toename aantal BBL-studenten van 25 jaar en ouder
- Toename aantal deelnemers praktijkleren met een praktijkverklaring

DOELSTELLING 3.1

We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten. We zorgen dat de kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen (en burgerschap, zie 3.2) geven versterkt wordt.

Relevante samenwerkingspartners

Intern

Rekendocenten/ docenten Nederlands, docenten van de beroepsgerichte vakken, kerngroep Rekenen (bestaande uit de rekencoaches en de projectleider/onderwijsadviseur), kerngroep Nova Leest (bestaande uit taal-/leescoaches, adviseurs bibliotheken en projectleider/onderwijsadviseur), kerngroep Nederlands (nog op te richten), Expertgroep Onderwijs, Expertgroep Examinering, medewerkers Centraal Examenbureau, adviseurs Onderwijs & Kwaliteit, opleidingsmanagers, directeuren, CvB

Extern

Rekencollectief, Lerend Netwerk Rekenen in het mbo, practoraat Rekenen en Gecijferdheid, Taalacademie, Coöperatie Examens MBO, Platform Taal in het mbo, Platform Rekenen in het mbo, afnemend beroepenveld (werkgevers)

Hoe betrokken bij totstandkoming Kwaliteitsagenda

- Bij het project 'Implementatie nieuwe rekeneisen' zijn de interne belanghebbenden betrokken. Inhoudelijk ging het vooral om rekendocenten, rekencoaches en beleidsmedewerkers Onderwijs & Kwaliteit. Voor het creëren van draagvlak en ophalen van input zijn de overige gremia steeds geïnformeerd en om feedback gevraagd.
- Voor een soortgelijk project met betrekking tot Nederlands, gaan we inhoudelijk vooral de docenten Nederlands en de taalcoaches betrekken. De overige gremia worden geïnformeerd en om feedback gevraagd.
- Het onderwerp is ook besproken tijdens de bijeenkomsten met interne en externe samenwerkingspartners.
- De ondernemingsraad is betrokken in het kader van doelstelling 3.3 professionalisering.

Uitgangssituatie (0-meting)

Verplichte indicatoren

JOB-monitor

Aandeel studenten dat de lessen Nederlands goed of heel goed vindt: 50% (2566/5096). Nadere analyse laat een grote spreiding tussen teams zien: van 2,7 tot 4,4.¹⁰

Aandeel studenten dat de lessen rekenen goed of heel goed vindt: 46% (2125/4658). Nadere analyse laat een grote spreiding tussen teams zien: van 2,5 tot 4,1.

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau).

Nederlands Centraal Examen

opleidingsniveau	examenniveau	2021/'22*	Ambitie 2027
2	2F	83%	85%
3	2F	95%	95%
4	3F	68%	80%

Nederlands Instellingsexamen

opleidingsniveau	examenniveau	2021/'22*	ambitie 2027 ¹¹
2	2F	98%	98%
3	2F	97%	97%
4	3F	97%	97%

¹⁰ Toelichting bij de JOB-scores: 1 = heel slecht, 2 = slecht, 3 = niet slecht, niet goed, 4 = goed, 5 = heel goed

¹¹ Ervan uitgaande dat de huidige niveaus dan nog van toepassing zijn.

Rekenen

Opleidings-niveau	Examen-niveau	2021/'22*	Examen-niveau	Ambitie 2027
2	2F	30%	2	70%
3	2F	63%	3	70%
	3F	44%		n.v.t.
4	3F	39%	4	70%

De slagingspercentages voor de instellingsexamens Nederlands zijn hoog. Het gaat hierbij om schrijven (via TOA) en spreken en gesprekken. Voor deze laatste twee vaardigheden gebruiken wij zelf ontwikkelde instellingsexamens. Wij sluiten hierin zo veel mogelijk aan bij de belevingswereld van de studenten. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om onderwerpen die te maken hebben met hun opleiding, hun stage of werk, of hun vrije tijd.

De slagingspercentages voor de rekenexamens (oude stijl) waren laag. Hierbij speelt een rol dat de resultaten van de rekenexamens tot en met cohort 2021-2022 niet meetellen voor de zak-slaagregeling. Niet voor niets zijn de rekeneisen herzien met als bedoeling dat deze beter aansluiten bij de context van het mbo en het niveau en belevingswereld van de studenten.

Uitgangssituatie kwalitatief

Sinds de invoering van de taal- en rekeneisen in 2010 bestaat binnen Nova College een centraal taal- en rekenbeleid. Dit heeft een flinke kwaliteitsimpuls gegeven aan het taal- en rekenonderwijs, de professionalisering van taal- en rekendocenten, de extra ondersteuning aan studenten en de examinering.

Naar aanleiding van de nieuwe rekeneisen zijn we in 2021 gestart met het project 'Implementatie nieuwe rekeneisen'. Beoogde doelen van het project waren onder andere:

1. Implementatie nieuw rekenbeleid (vastgesteld op 18 mei 2021)
2. Geschoolde en bekwame rekendocenten die voldoen aan het profiel van de rekendocent
3. Ontwerp van nieuw rekenonderwijs en keuze lesmateriaal/lesmethodes
4. Toetsing en examinering passend bij de nieuwe rekeneisen
5. Nieuw beleid geïmplementeerd en geborgd in alle documenten en systemen

Uit de evaluatie van het project blijkt dat nog niet alle doelen gerealiseerd zijn. Met name op het gebied van professionalisering van rekendocenten en het inrichten van het nieuwe rekenonderwijs hebben we nog stappen te zetten. Daarom is afgesproken om het project te continueren gedurende de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025. Het invoeren van de nieuwe rekeneisen heeft een impuls gegeven aan ons rekenonderwijs.

Daarnaast hebben we besloten om ook voor het taalonderwijs (Nederlands) een soortgelijk project te starten met dezelfde doelen: formuleren beleid voor taalonderwijs (Nederlands), inclusief uitgangspunten voor het taalonderwijs, het vaststellen van een profiel voor docenten Nederlands en een profiel voor taalcoaches (Nederlands). Ook maken we afspraken over de professionalisering van de docenten Nederlands. Wij wachten hiermee dus niet op meer duidelijkheid over de nieuwe taaleisen (Nederlands). Zodra hierover meer bekend is, sluiten we daar in ons nieuwe beleid bij aan.

Eén van de componenten van ons taal- en rekenbeleid is (als sinds 2010) de integratie van taal- en rekenontwikkeling en vakontwikkeling. Dit nemen we mee in ons aangepaste taal- en rekenbeleid.

De extra ondersteuning voor Nederlands en rekenen voor de groepen die extra inspanning en tijd nodig hebben, wordt per vestiging/locatie georganiseerd. Met uitzondering van MyTalent, hebben we op dit moment geen duidelijk beeld van de omvang van deze doelgroepen en de wijze waarop de extra ondersteuning vorm krijgt op de verschillende locaties. Als gevolg van de groei van onze Internationale Schakelklassen (ISK), verwachten wij een toename van anderstalige studenten die wellicht extra ondersteuning nodig hebben.

Studenten met dyslexie, dyscalculie, taalontwikkelingsstoornissen en andere ernstige taal-/reken-/leerproblemen kunnen voor extra ondersteuning terecht bij het Steunpunt Taal- & Rekenstoornissen (STER) onderdeel van de regionale Pluspunten.

Maatregelen (pas toe of leg uit)		
<ol style="list-style-type: none"> 1. Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo 2. Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau 3. Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen 4. Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3) 		
Toelichting		
<p>Wij nemen maatregel 2 t/m 4 op in ons taal- en rekenbeleid. Met uitzondering van maatregel 1 over het wegwerken van corona-achterstanden bij studenten die instromen vanuit het vo. Dit zien wij niet als een aparte, nieuwe maatregel, aangezien wij al jarenlang bemerken dat het niveau van Nederlands en rekenen bij instroom dalende is. Wij sluiten hier met onze taal- en rekenprojecten bij aan.</p>		
Beoogde aanpak		
<ul style="list-style-type: none"> • Wij continueren het project 'Implementatie nieuwe rekeneisen' (zie bij Uitgangssituatie kwalitatief). • Wij starten een soortgelijk project voor het taalonderwijs (Nederlands). De beoogde start van het project is schooljaar 2025-2026. De voorbereidingen starten in 2024-2025. • Onderdeel van het rekenbeleid is dat het rekenonderwijs zoveel mogelijk in samenhang met de beroepsgerichte vakken (en Burgerschap) wordt aangeboden en dat we aansluiten bij de ontwikkelmogelijkheden van de student. Dit nemen wij ook op in ons taalbeleid (Nederlands). • We bieden extra ondersteuning waar nodig en maken het mogelijk om examens op een hoger niveau af te leggen. • Voor specifieke doelgroepen bieden we extra ondersteuning die per vestiging of locatie wordt georganiseerd. Aan deze doelgroepen voegen we de anderstalige studenten toe. Wij zien namelijk een toename in de instroom van anderstalige studenten. • De eerste stap is dat wij in beeld gaan brengen hoe die extra ondersteuning vorm krijgt op de verschillende vestigingen. Wij nemen daarin ook mee hoeveel studenten uit de specifieke doelgroepen instromen in de verschillende opleidingen op de vestigingen. 		
Beoogd resultaat 2027 (ambitie)		
Kwalitatief		
<p>In 2027 hebben wij alle doelen van het project Implementatie nieuwe rekeneisen behaald. Inclusief de implementatie van het profiel van de rekendocent en de professionalisering van rekendocenten. Dit blijkt uit de evaluatie die wij in schooljaar 2025-2026 doen.</p> <p>In 2027 hebben wij nieuw beleid voor taalonderwijs (Nederlands) geformuleerd en een aangescherpt profiel voor docenten Nederlands en taalcoaches (Nederlands) vastgesteld en geïmplementeerd. We hebben afspraken gemaakt over professionalisering voor docenten Nederlands, scholingsaanbod gecreëerd en we hebben zicht op de benutting van dit aanbod. Dit blijkt uit een tussenevaluatie die wij in de tweede helft van schooljaar 2026-2027 doen.</p> <p>In 2027 hebben wij duidelijk in beeld welke scholing onze docenten Nederlands en rekenen hebben gevolgd. Wij registreren en monitoren dit in ons LMS (Studytube).</p>		
Verplichte indicatoren	Nu 2022	Ambitie 2027
Aandeel studenten dat de lessen Nederlands goed of heel goed vindt	50%	60%
Aandeel studenten dat de lessen rekenen goed of heel goed vindt	46%	60%
<p>NB Omdat het taal- en rekenonderwijs per vestiging en per team is georganiseerd, is het voor ons een ambitie om de tevredenheid per vestiging en team te zien stijgen. Wij willen dat alle teams minimaal een 3,0 scoren op de tevredenheid van studenten.</p>		
Ambities behalen examenniveau: zie bij Uitgangssituatie		

DOELSTELLING 3.2

Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.

Relevante samenwerkingspartners

Intern

Docenten burgerschap, onderwijsteams, studenten, studentenraad, ondernemingsraad

Extern

Young Society (in kader van MDT), externe gastsprekers en organisaties (voor werkbezoek etc.), Onderwijs124

Hoe betrokken bij totstandkoming Kwaliteitsagenda

- Doorzetten van het in 2021 ingezette programma: impuls op burgerschap op verbetering van burgerschap binnen Nova College.
- Onderdeel hiervan is het aan de hand van driegangengesprekken met alle onderwijsteams een verdiepend gesprek te voeren over de inrichting van hun onderwijs, met als doel het laten landen van de Basis Burgerschap en daar waar nodig deze gericht bij te stellen.
- De ondernemingsraad is betrokken in het kader van doelstelling 3.3 professionalisering.

Uitgangssituatie (0-meting)

Verplichte indicator

Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau)
Meetinstrument nog te ontwikkelen door OCW.

Kwalitatief

- Studenten hebben een inspanningsverplichting. In ons verantwoordingsdocument LB (Loopbaan & Burgerschap) staat hoe studenten dit kunnen aantonen, namelijk door een product en reflectie per dimensie en actieve deelname. Opleidingen richten zelf hun burgerschapsonderwijs in en geven ook zelf vorm aan het kader van de inspanningsverplichting.
- De Novabrede kerngroep Burgerschap heeft bij het ontwikkelen van de Basis Burgerschap een conceptprofiel voor docenten Burgerschap ontwikkeld. Landelijk heeft Oberon er ook een ontwikkeld. Er is geen sprake van centraal aanstellings- en scholingsbeleid. Teams kunnen daarin hun eigen keuzes maken.
- De visie op Burgerschap is onderdeel van de Basis Burgerschap, die we aan het finetunen zijn op basis van de opbrengsten van de driegangengesprekken. Deze visie wordt begin schooljaar 2023-2024 vastgesteld. Teams hebben meestal geen aparte visie op burgerschap.
- De burgerschapontwikkeling van studenten wordt niet structureel gemonitord. De teams hebben de vrijheid om een lesmethode en/of losse materialen te kiezen. Of en hoe de studievoortgang wordt gemonitord is afhankelijk van de gekozen lesmethode.

Overige ontwikkelingen

Impuls op Burgerschap

De afgelopen jaren hebben we flink geïnvesteerd in de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs. Er is een Novabrede kerngroep burgerschap opgericht, met drie docenten burgerschap en een onderwijsadviseur/projectleider burgerschap. In april 2021 is het innovatieproject 'Impuls op Burgerschap' succesvol afgerond, met als producten de (concept) Basis Burgerschap (visie, belangrijke thema's, uitgangspunten/ onderwijscriteria) en een online platform (in juni 2021 gelanceerd). Dit bevat lesmateriaal, gastlessen, excursies, bronnen, geordend in 18 burgerschapsthema's. Ter inspiratie en verdieping. Er wordt volop gebruik van gemaakt. (Meer dan 1000 bezoeken; 200 unieke kijkers) Er is ook een interactief platform in Teams waar docenten materiaal kunnen delen en met elkaar kunnen overleggen. Er zijn ongeveer 100 docenten lid van. Er zijn binnen Nova College ongeveer 80 burgerschapsdocenten. Op Nova Portal besteden we iedere maand aandacht aan "een onderwerp van de maand". Bijvoorbeeld "Student en armoede" of "Lentekriebels".

Verleidingsplan Burgerschapsonderwijs

We willen het juiste evenwicht tussen een helder kader, een inspirerend aanbod en ruimte voor onderwijsteams, met als doel goed burgerschapsonderwijs voor alle studenten. Daarom willen we teams verleiden om de dialoog over de onderwijsinhoud te voeren, zodat het burgerschapsonderwijs een meer gezamenlijke teamopgave wordt.

In de vervolgstap naar implementatie van de Basis Burgerschap waren er zorgen over de herkenbaarheid daarvan in alle domeinen en opleidingen en de mate waarin teams Burgerschap een volwaardige plek in de formatie en in het curriculum geven. Daarnaast was het duidelijk dat er in veel teams überhaupt weinig ruimte (en veel werkdruk) wordt ervaren.

Daarom hebben we samen met een netwerkorganisatie en 10 intern geworven gespreksleiders het 'driegangengesprek' ontworpen, juist om ruimte voor een goed gesprek in het team te creëren. In drie gestructureerde gangen verkent een teamvertegenwoordiging van 5-8 deelnemers tijdens een maaltijd onder begeleiding welke impulsen zij (willen) geven aan burgerschapsonderwijs. Daarnaast ervaren zij gedeelde waarden en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor hun onderwijsontwikkeling. Dat doen we door middel van inspirerende werkvormen. Matchen de beelden en verhalen van het team over goed burgerschapsonderwijs met de concept van de Basis Burgerschap?

In de periode van januari 2022-maart 2023 hebben we 20 gesprekken (met meer dan 25 teams) gevoerd van rond de 2 uur. Aantal deelnemers van de teams gemiddeld 5-8.

MDT (Maatschappelijke Diensttijd)

Samen met Young Society en een aantal andere roc's hebben we subsidie ontvangen voor MDT-onderwijs. We hebben een programma ontwikkeld, GROW (Get Ready, Own The World). GROW levert een waardevolle verrijking van het burgerschapsonderwijs vanuit de doelstellingen talentontwikkeling, elkaar ontmoeten en iets doen voor een ander/de maatschappij. Het project maakt het mogelijk om actuele thematiek vliegensvlug en levendig bij de student te brengen. Ook biedt het Loopbaan-curriculum mogelijkheden voor GROW. Inmiddels hebben al 1299 studenten hieraan deelgenomen.

Burgerschapsdagen op de Campussen

Campus Beverwijk heeft in februari 2023 voor de tweede keer een Burgerschapsdag georganiseerd voor de hele vestiging voor 450 studenten.

Campus Hoofddorp heeft dit in mei 2023 voor de eerste keer gedaan voor ongeveer 500 studenten.

Campus Haarlem, inclusief MyTalent en Dans & Theater gaan dit organiseren in november 2023 voor ongeveer 1200 studenten.

Landelijke ontwikkelingen rondom Burgerschap

Wij volgen de landelijke ontwikkelingen rondom Burgerschap op de voet. Wij nemen de nieuwe kwalificatie-eisen over zodra deze wettelijk verplicht zijn. Wij investeren in de bekwaamheid van de docenten Burgerschap.

Maatregelen (pas toe of leg uit)

1. *Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig.*
2. *Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad.*
3. *Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)*

Toelichting

Zoals we hierboven hebben beschreven, hebben we een aanpak gekozen die recht doet aan de diversiteit van de teams en bijdraagt aan een breed draagvlak voor goed burgerschapsonderwijs. Een strakke, centrale sturing past niet bij onze besturingsfilosofie (zie de inleiding van de kwaliteitsagenda).

Daarom kiezen we ervoor om alleen de derde maatregel op te nemen in deze kwaliteitsagenda: we nemen ons eigen bekwaamheidsprofiel als uitgangspunt en stimuleren en monitoren de professionalisering van docenten burgerschap.

Beoogde aanpak

- De bevindingen uit de driegangengesprekken gebruiken we om de basis burgerschap verder te finetunen, vast te stellen en verdere vervolgstappen te zetten.
- Verantwoordingsdocument herijken
- Bekwaamheidsprofiel verder uitwerken
- Scholingsaanbod ontwikkelen
- Deelname scholing stimuleren, faciliteren en monitoren (via LMS Studytube)
- Doorontwikkeling MDT

Beoogd resultaat 2027 (ambitie)
Kwalitatief
<ul style="list-style-type: none"> • Basis Burgerschap is vastgesteld • Verantwoordingsdocument is herijkt • Bekwaamheidsprofiel docent is uitgewerkt en vastgesteld • Scholingsaanbod is ontwikkeld • Deelname scholing van docenten Burgerschap is toegenomen (ten opzichte van de 0-meting in 2024) • MDT is doorontwikkeld
Verplichte indicator
<p>Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (meetinstrument nog te ontwikkelen)</p> <p>We verwachten dat deze indicator in 2024 beschikbaar zal zijn. Onze ambitie is dat de score op deze indicator in 2027 gestegen zal zijn t.o.v. de score in 2024. Voor alle vestigingen en voor alle teams.</p>

DOELSTELLING 3.3

We zorgen ervoor dat werken in het mbo aantrekkelijk is en blijft. We hebben aandacht voor werkdruk en het carrièreperspectief voor onderwijspersoneel. We verminderen de uitval van startend onderwijspersoneel. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden, hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.

Maatregelen (verplicht)

- *Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's:*
 - *Inschaling onderwijspersoneel*
 - *Professionalisering onderwijspersoneel*
 - *Werkdruk onderwijspersoneel*
 - *Begeleiding van startend onderwijspersoneel*
- *Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/ personeelsbestand in de instelling*
- *Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid*

Relevante samenwerkingspartners

Intern

Ondernemingsraad, docenten, directeuren, opleidingsmanagers, medewerkers HR.
Afhankelijk van het thema worden overige stafdiensten betrokken (Bedrijfsvoering, IVT, Onderwijs & Kwaliteit, Marketing & Communicatie).

Extern

Nova College werkt samen in de regio met de vo-scholen en andere roc's t.b.v. de werving van nieuwe docenten (website Talent als Docent voor Zuid-Kennemerland en Groot Amsterdam).
Nova College vormt samen met de HvA Opleidingsschool Nova. De Hva verzorgt ook het grootste deel van onze pdg-trajecten.

Hoe betrokken bij totstandkoming Kwaliteitsagenda

De ondernemingsraad, docenten, directeuren, opleidingsmanagers en medewerkers HR zijn tijdens een speciale sessie bij elkaar gekomen om te brainstormen over alle onderwerpen van doelstelling 3.3. De ondernemingsraad heeft doelstelling 3.3 benoemd als één van hun speerpunten. Zij hebben (los van de sessie) input aangeleverd en deze is meegenomen bij het formuleren van onze acties.

Nieuwe samenwerkingspartners en/of intensivering bestaande samenwerking

Nova College neemt deel aan de voorloper onderwijsregio Groot-Amsterdam & Zuid-Kennemerland (vo /mbo) om i.s.m. regionale vo scholen en hbo het tekort aan onderwijspersoneel op te lossen, zowel als opleider (onderwijs assistent, opleidingsschool), alsook als werkgever.

Maatregel: loopbaanbeleid en carrièreperspectief

1. Loopbaanbeleid: aandacht voor carrièreperspectief en inschaling OP. Daarnaast aandacht voor mobiliteit in brede zin: horizontaal (ontwikkeling in de breedte, tussen functies, teams, locaties/vestigingen), kruislings (van OP naar OBP en vice versa) en demotie. Doel is uiteindelijk dat er een optimale match is tussen enerzijds de kwaliteiten en competenties van medewerkers en anderzijds (beschikbare) functies/rollen.
2. Doorgroeimogelijkheden: concrete kwaliteits- en gedragscriteria voor de functies LB-LC-LD.
3. Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/ personeelsbestand in de instelling.

Uitgangssituatie (nulmeting)

Bestaand beleid op deze maatregel bestaat uit:

1. Loopbaanbeleid
 - OP: aandacht voor carrièreperspectief en inschaling OP en OBP: toepassing cao.
 - Management(potentieel): MD-trajecten (Management Development), HiPo-traject (High Potential)
 - Facilitering (voor alle medewerkers): regie op loopbaan (op eigen initiatief), Nova Academie opties op Studytube (het digitale leerplatform)
2. Doorgroeimogelijkheden: concrete kwaliteits- en gedragscriteria als onderdeel van het Promotie- en professionaliseringsbeleid (PEP)
3. Beleid voor doorstroom van LB → LC → LD (Promotie- en professionaliseringsbeleid: PEP)

Wat werkt goed / wat doen we al goed?

- Vacatures: interne reacties en interne doorstroom (42 van de 184 vacatures intern vervuld in 2022)
- Management: Middenmanagement ontwikkeling (MD traject)
- Doorstroom tussen OP en OBP en andersom
- Aanbod Loopbaancentrum: workshop regie op Loopbaan (eigen initiatief van medewerkers) en ondersteuning voor medewerkers die vastlopen in huidige functie

Wat werkt nog niet goed / wat willen we verbeteren?

Kaders en beleid

- Functiehuis: moet geactualiseerd worden (waarbij bijvoorbeeld helder moet zijn wat van de LD-functie wordt verwacht) en rollen (o.m. ten behoeve van professionalisering docenten en slb'er en leidinggevend) en competenties/gedragscriteria moeten worden opgenomen.
- Het beleid op high potentials (HiPO) is bottom-up gestart en nog niet verankerd in het Novabrede HR-beleid
- Transparant vacaturebeleid: openstellen alle vacatures in- en extern zodat iedereen gelijke kans heeft op doorstroom.
- Strategische personeelsplanning: naast een meerjarenformatieplan is een jaarlijks formatieplan beschikbaar (personeelsbehoefte: vraag naar arbeid én inzicht in de personeelsbeschikbaarheid: aanbod van arbeid).
- Evaluatie en verbetering R&O-beleid (o.m. aandacht voor vitaliteit/werkplezier, loopbaan, promotie, ontwikkeling)

Uitvoering

- Instroom: begeleiding van nieuwe medewerkers intern of extern gelijkstellen en de regeling startende docenten ook bij doorstroom toepassen. (zie: begeleiding startende docenten).
- Begeleiding: voor managers die doorstromen of starten (buddy en ontwikkeling)
- Facilitering van docenten en meer inzet van docenten op hun functiebeschrijving.
- Maatwerk gericht op doorstroombehoefte. Hierbij gebruik maken van EVC (eerder verworven competenties).
- Aandacht voor kwaliteiten van medewerkers en behoeften van medewerkers als het gaat om loopbaanontwikkeling in de R&O- gesprekken. Als leidinggevende en medewerker dit onderwerp actief bespreken.
- Meer sturing nodig op de inzet van medewerkers op de LB-LC-LD-functies.

Maatregelen (verplicht)

- Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad m.b.t. loopbaanbeleid, carrièreperspectief en inschaling onderwijspersoneel.
- Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgevend/ personeelsbestand in de instelling.
- Daarnaast is de basis het "goede (R&O-)gesprek" waarin de verschillende facetten van het werken aan de orde komen.
- Het functiehuis is een belangrijke randvoorwaarde voor het loopbaanbeleid (m.n. helderheid over docentfuncties LB-LC-LD).

Beoogde aanpak

Advies vanuit de bijeenkomst met OR en interne betrokkenen is: doe niet teveel, maar kies een aantal onderwerpen en doe die goed! Op een aantal punten kan bestaand beleid worden aangepast, zoals bij verbetering R&O en PEP. Op sommige punten wordt nieuw beleid ontwikkeld. Dit doen wij in afstemming met de OR.

Globale planning

PEP-beleid:

2023: evaluatie PEP-beleid

2024: herijking PEP-beleid

2025-2027: evt. herijking PEP-beleid o.b.v. evaluatie

Strategische personeelsplanning:

2023: ontwikkelen formatiebeleid voor de periode 2023-2027

2023-2027: jaarlijks formatieplan

2024: start met inzicht in personeelsbeschikbaarheid

2025: Koppeling en integratie tussen formatie- en personeelsplanning

2025-2027: doorontwikkeling strategische personeelsplanning

Loopbaanbeleid:

2024: voorstel loopbaanbeleid

2025-2027: evaluatie, herijking en doorontwikkeling

MD/HiPo-beleid:

2024: evaluatie MD/HiPo-beleid.

2025: herijking MD/HiPo-beleid

R&O-beleid:

2024: evaluatie R&O-beleid

2025: herijking R&O-beleid

2026-2027: evt. herijking R&O-beleid o.b.v. evaluatie

Functiehuis:

Voor de actualisatie van het functiehuis volgen wij de introductie van het nieuwe fuwa-systeem voor het mbo. Vooral de inhoud en differentiatie tussen de docentfuncties is hierbij een aandachtspunt.

Monitoring voortgang van de maatregelen:

- HR bewaakt de uitvoering van de genoemde beleidsitems
- MD/HiPo: aantal deelnemers MD/HiPo, tevredenheid deelnemers
- PEP-beleid: aantal LB-LC-LD-docenten/fte in relatie tot gewenste functiemix
- R&O-beleid: aantal gevoerde R&O-gesprekken/aantal medewerkers, tevredenheid medewerkers
- Monitoring van inschaling personeel gebeurt op basis van DUO-IP (en eigen registratie in HR-systeem)

Uitgangssituatie (0-meting)

Verplichte indicatoren

Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau):

LB 2022	LC 2022	LD 2022
36,2%	51,7%	12,1%

Bron: DUO IP

Bovenstaande cijfers zijn aangeleverd door DUO. Onze opleidingsmanagers zijn hierin meegenomen, omdat deze in dezelfde schaal vallen als de LD-docenten.

Onze eigen cijfers laten het volgende beeld zien:

LB 2023	LC 2023	LD 2023
37,49%	56,67%	5,83%

Beoogd resultaat 2027 (ambitie)		
Kwalitatief/ kwantitatief		
<ul style="list-style-type: none"> In 2027 zijn alle medewerkers van het Nova College bekend met het loopbaanbeleid, welke loopbaanpaden er beschikbaar zijn (m.n. OP) en welke criteria er gelden (voor promotie). Ook is het MD/HiPo-, PEP- en R&O-beleid bekend. Het "goede (R&O-)gesprek waarin alle facetten van het werken aan de orde komen (w.o. ontwikkeling en loopbaan) wordt jaarlijks met elke medewerker gevoerd en vastgelegd. In het formatiebeleid worden voor de langere termijn en in het formatieplan jaarlijks de ontwikkeling van de functiemix binnen het OP uitgewerkt. 		
Verplichte indicatoren	Nu 2023	Ambitie 2027
Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelings- mogelijkheden (instellingsniveau, bron Medewerkersonderzoek mbo). <i>Score op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' voor de groep onderwijspersoneel (OP)</i>	OP: 7,0	OP: 7,5
Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau)	Nog geen ambitie te formuleren Dit is onderdeel van het herzien van het PEP-beleid in samenwerking met de OR.	

Maatregel: Professionalisering
Professionaliseringsmogelijkheden: aandacht voor voldoende ontwikkelmogelijkheden voor iedereen, waaronder specifiek docenten, stimuleren van gebruik professionalisering en wegnemen van barrières.
Uitgangssituatie (nulmeting)
<p>Ons huidige beleid is gebaseerd op de cao mbo (hoofdstuk 4, w.o. vaststellen opleidingsbudget, beschikbare uren individueel/team)</p> <p><i>Wat werkt goed / wat doen we al goed?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Werken met een scholingsbudget per vestiging (zeggenschap over opleidingsbudget). Ruim aanbod van leeractiviteiten op LMS (Leermanagementsysteem) van Nova Academie: ICT, Timemanagement, online webinars, essentials en trainingen in eigen tijd te volgen zonder extra kosten. Mogelijke doorgroei naar LB-LC-LD. Eigen inbreng via scholing van team, teamontwikkeling. Aanbieden incompany PDG (pedagogisch-didactisch getuigschrift). Kwaliteitszorgdocenten¹² op de Zijlweg hebben een rol bij maken scholingsplan o.b.v. teamplan per team. <p><i>Wat werkt nog niet goed / wat willen we verbeteren?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> Meer zicht op professionalisering, zowel centraal als decentraal (inzicht, registratie, evaluatie). Informeel leren meer faciliteren door ontmoetingen te organiseren voor en door docenten kan beter benut worden. Meer uitwisseling over de vestigingen heen over manieren waarop professionalisering inhoud en vorm wordt gegeven Meer inzet kwaliteitszorgdocenten ook op andere vestigingen die betere sturing geven aan scholingsplannen en scholingsinzet in de teams. Meer aanbod met inhoudelijke diepgang voor ervaren LC-LD docenten. Medewerkers en teams zijn niet altijd op de hoogte van beschikbare professionaliseringsmogelijkheden. Onderzoeken persoonsgebonden budgetten t.b.v. inzet op scholing die werkplezier en motivatie vergroten. Onderzoeken of individuele scholingsuren zijn die voor 3 jaar op te sparen als je een duurdere omvangrijke opleiding zou willen volgen? Onderzoeken of het vestigingsbudget voor scholing meegenomen kan worden naar een volgend jaar als het niet is uitgenut?

¹² De docent met als aandachtsgebied kwaliteitszorg in het team is de sparringpartner voor de opleidingsmanager en deze ondersteunt bij de planning en control cyclus.

- Meer persoonlijke vrijheid in keuze om scholingsuren te besteden.
- Uitwisselingsprogramma's in het buitenland voor docenten via Erasmus subsidie.
- Inhoud van de PDG onder de loep nemen en aanpassen aan de meest recente ontwikkelingen in het mbo-onderwijs en passend bij de zij-instromers die nu voor het onderwijs kiezen. Binnen de kaders van het landelijk raamwerk PDG.

Facilitering randvoorwaarden:

- Kennis en kunde van medewerkers beter in beeld hebben en inzichtelijk hebben, zodat mensen op deze vaardigheden kunnen worden ingezet.
- Inrichten van het Leermanagementsysteem (LMS): o.m. leerlijnen, kwalificaties en rollen.
- Betere informatievoorziening op Portal over professionaliserings- en scholingsbeleid.
- Transparantie over scholingsbeleid en scholingsbudgetten (o.m. wat centraal-decentraal).
- Scholingsuren zijn onderdeel van plan van inzet.

Maatregelen (verplicht)

Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad m.b.t. Professionalisering onderwijspersoneel.

Beoogde aanpak

We gaan in afstemming met de OR scholingsbeleid / beleid leren & ontwikkelen opstellen (o.m. visie, uitgangspunten, criteria, rollen, kwalificaties, instrumenten, budget).

Globale planning Scholingsbeleid / beleid leren & ontwikkelen:

2024: voorstel scholingsbeleid/ beleid leren & ontwikkelen

2024-2027: doorontwikkeling inrichting LMS (leerlijnen, kwalificaties)

Monitoring voortgang van de maatregelen:

- Via eigen enquêtes onder het personeel.
- Via het MTO: tweejaarlijkse meting op tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau)

Beoogd resultaat 2027 (ambitie)

Kwalitatief

- In 2027 is het scholingsbeleid / beleid leren & ontwikkelen bij alle medewerkers van het Nova College bekend.
- Medewerkers en m.n. docenten kunnen optimaal leren en zich ontwikkelen binnen de kaders.
- Het LMS van het Nova College is hét leerplatform voor alle medewerkers waarin het leeraanbod actueel is ingericht en van waaruit managementinformatie gegenereerd kan worden m.b.t. scholing en professionalisering.
- Al het formele leren is geregistreerd in LMS.

Verplichte indicatoren (kwantitatief)

Nu 2023

Ambitie 2027

Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelings- mogelijkheden (instellingsniveau, bron Medewerkersonderzoek mbo). *Score op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' voor de groep onderwijspersoneel (OP)*

OP: 7,0

OP: 7,5

Maatregel: Professionalisering docenten Nederlands, rekenen en Burgerschap

Deze zijn opgenomen bij doelstelling 3.1 (Nederlands en rekenen) en 3.2 (Burgerschap)
In doelstelling 1.2 zijn doelstellingen opgenomen met betrekking tot de Professionalisering van de slb-docenten en lob-docenten.

Maatregel: werkdruk verlagen		
<p>Ervaren van werkdruk bij onderwijspersoneel: werkdrukbeleving in MTO moet omlaag, stimuleren van gebruik van aanbod.</p> <p>Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad m.b.t. werkdruk onderwijspersoneel.</p>		
Uitgangssituatie (nulmeting)		
<p>In september 2021 is het werkdrukplan met instemming van de OR vastgesteld en in pilotvorm in uitvoering gegaan. Deze fase van het 'werkdrukplan' is nu afgerond. Het werkdrukplan wordt gecontinueerd, is opgenomen in het LMS-systeem en kan door alle teams worden ingezet.</p> <p><i>Wat werkt goed / wat doen we al goed?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Goede resultaten vanuit de pilotteams. 21 teams hebben deelgenomen aan een sessie. • De teams die het hele traject uit het werkdrukplan hebben afgerond scoren vaker als 'goed' op de werkdruk in het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO). • De 'batterij' is een adequate tool uit het werkdrukplan om energie te meten en het gesprek over werkdruk te voeren. • Het gesprek erover/delen van ervaringen werkt goed. <p><i>Wat werkt nog niet goed / wat willen we verbeteren?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitdaging is om het op de agenda te houden, ook als de werkdruk niet urgent is. • Meer aandacht voor werkplezier i.p.v. werkdruk. • Meer aandacht voor de energiebronnen. • Het goede gesprek vroegtijdig voeren. • Presteren en plezier > maak het leuk. • Veilige sfeer creëren. 		
Beoogde aanpak		
<p>We continueren het werkdrukplan. We gaan inzetten op vitaliteit, vitaliteitsbeleid ontwikkelen en we gaan een vitaliteitsprogramma maken voor medewerkers gebaseerd op het model van Machteld Huber (Positieve Gezondheid). Belangrijk uitgangspunt is eigen verantwoordelijkheid voor vitaliteit. Het programma 'Teams in de Lead' gericht op meer autonomie en zeggenschap voor de onderwijsteam geeft ruimte voor inspraak en is daarmee een belangrijke factor in de aanpak van werkdruk/werkplezier.</p> <p><i>Globale planning Vitaliteitsbeleid:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Na de zomer 2023 start met HR visie op vitaliteit. • 2024 e.v.: aanscherpen providerboog¹³ vitaliteit en het aanbod "naar de medewerkers brengen" (interne marketing) via de 'karavaan' (periodiek aanbod per locatie laten zien). • 2025-2027: verdere doorontwikkeling van het vitaliteitsbeleid- en aanbod. <p><i>Monitoring voortgang van de maatregelen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau) (MTO 2024 e.v.). • Aandeel medewerkers dat werkdruk te hoog - veel te hoog vindt: 34,0% resp. 5,7%. • Energiemanagement/energiemetingen via Onderwijsspiegel (enquêtetool). • Gebruik van het vitaliteitsaanbod (via LMS). 		
Kwalitatief		
<p>In 2027 wordt werkdruk periodiek besproken zowel op individueel als op teamniveau en continu vertaald naar acties ter verlaging daarvan.</p> <p>Teams die dat willen hebben gebruik gemaakt van de "batterij".</p> <p>Het vitaliteitsbeleid en -aanbod is bij alle medewerkers van het Nova College bekend en wordt waar nodig gebruik van gemaakt.</p>		
Verplichte indicatoren	Nu 2023	Ambitie 2027
Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau, bron medewerkeronderzoek mbo: Aandeel respondenten dat werkdruk te hoog of veel te hoog vindt voor de groep OP)	Te hoog: 34,0% Veel te hoog: 5,7%	Te hoog: 20% Veel te hoog: 3,0%

¹³ Een providerboog is een groep van organisaties die één of meerdere interventies op het gebied van arbozorg en personeelszorg kunnen uitvoeren.

Maatregel: begeleiding startende docenten

Begeleiding startend onderwijspersoneel: uitval van starters en nieuwe docenten (jaar 1 en 2) moet omlaag.

Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad m.b.t. begeleiding van startend onderwijspersoneel (en staf en leidinggevenden).

Uitgangssituatie (nulmeting)

Kwalitatief

Wij vinden het belangrijk dat er aandacht is voor goede begeleiding van startende docenten en onderwijsondersteuners maar ook voor startende stafmedewerkers en leidinggevenden. Deze begeleiding vormt immers het startpunt van hun loopbaan binnen het Nova College. Goede begeleiding komt bovendien de professionaliteit van docenten en onderwijsondersteuners ten goede en daarmee ook de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast kan het ziekteverzuim en voortijdig vertrek voorkomen. Voor docenten en onderwijsondersteuners zijn de uitgangspunten vertaald in de *Regeling Startende Docenten en onderwijsondersteuners*.

Wat werkt goed / wat doen we al goed?

- Er is een introductiedag voor nieuwe medewerkers en een aparte digitale omgeving ten behoeve van voorbereiding en informatievoorziening van nieuwe medewerkers op Nova Portal.
- Binnen bepaalde opleidingsteams is de begeleiding van nieuwe medewerkers goed op orde.

Wat werkt nog niet goed / wat willen we verbeteren?

- Er zijn zowel uit de organisatie als van de ondernemingsraad signalen dat de genoemde regeling in de praktijk niet consequent wordt uitgevoerd.
- Zorgen dat de regeling bekend is bij alle managers en nieuwe docenten.
- Sinds medio 2022 krijgen medewerkers die uit dienst gaan een exit-vragenlijst gestuurd. Tot dusverre is er nog geen analyse op vertrekredenen van medewerkers. In 2023 wordt de 1e exitrapportage (inclusief analyse) beschikbaar gesteld. De vragenlijst wordt in 2024 geëvalueerd en aangepast.
- Uren begeleiding vastleggen in rooster, faciliteren tijd voor startende docenten om mee te lopen bij ervaren docenten, intervisie voor startende docenten, voorkomen van piekbelasting voor startende docenten en vakken verstandig verdelen binnen team met het oog op de belasting van startende docenten.
- Een nieuw onderdeel van de Regeling Startende Docenten en onderwijsondersteuners toevoegen; faciliteren/begeleiden m.b.v. een zogenaamde buddy.
- Onderzoeken of we de regeling startende docenten en onderwijsondersteuners willen uitbreiden met startende stafmedewerkers en leidinggevenden.

Kwantitatief

In totaal zijn er **426 medewerkers** ingestroomd bij het **Nova College** in 2020-2021-2022
Van deze groep zijn er in totaal zijn er **134 medewerkers** uitgestroomd in 2020-2021-2022-2023. Deze zijn dus korter dan 3 jaar in dienst geweest.
Van deze specifieke groep zijn er in totaal zijn **286** medewerkers ingestroomd bij het **OP**. Daarvan zijn er in totaal **94** binnen 3 jaar uitgestroomd. (33%)

In dienst	Aantal	Reden vertrek
Korter dan 1 jaar	70	23 Eigen verzoek 36 Einde contract
Tussen 1 en 2 jaar	22	13 Eigen verzoek 7 Einde contract
Tussen 2 en 3 jaar	2	2 Eigen verzoek

Beoogde aanpak		
<ul style="list-style-type: none"> • Programmaplan Onboarding is beschikbaar en wordt uitgevoerd. • In 2023-2024 loopt er een programma onboarding met diverse werkgroepen (workflows indiensttreding, introductie(dag), buddy) om de onboarding verder te verbeteren. • Uitkomsten programma worden vertaald naar voorstellen op basis waarvan het bestaande beleid in afstemming met de ondernemingsraad mogelijk wordt aangepast. <p><i>Globale planning Onboarding:</i> 2024: herijking bestaande regeling startende docenten en onderwijsondersteuners uitgebreid naar stafmedewerkers en leidinggevendenden, inclusief implementatie- en communicatieplan 2024-2027: uitbouwen pre- en onboarding voor verschillende groepen medewerkers (in ieder geval voor docenten, ondersteuners, management)</p> <p><i>Globale planning Exit-beleid:</i> 2023:1^e rapportage uitkomsten exit-onderzoek en vertalen naar acties 2024-2027: periodiek genereren van exit-rapportages en bijstelling vragenlijst exit-onderzoek in relatie tot te meten aspecten in het MTO</p> <p><i>Monitoring voortgang van de maatregelen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Uitval van startend onderwijspersoneel binnen 2 jaar monitoren met de reden van vertrek door middel van een jaarlijkse rapportage en trendanalyse. • In MTO uitvragen in hoeverre onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (instellingsniveau). • HR bewaakt en monitort het beleid m.b.t. pre- en onboarding voor alle medewerkers (incl. de huidige regeling startende docenten en onderwijsondersteuners). 		
Beoogd resultaat 2027 (ambitie)		
Kwalitatief / kwantitatief		
<ul style="list-style-type: none"> • In 2027 zijn alle medewerkers en leidinggevendenden binnen het Nova College actueel op de hoogte van het beleid m.b.t. pre- en onboarding (incl. de regeling startende docenten en onderwijs-ondersteuners) en is er een hoge tevredenheid van startende docenten/medewerkers als het gaat om de begeleiding/onboarding. • De uitval van starters en nieuwe docenten op eigen verzoek is lager dan in 2023. • Periodiek (bijv. jaarlijks) wordt een rapportage gegenereerd waarin de exit-motieven staan benoemd. De uitkomsten worden vertaald naar acties t.b.v. behoud personeel. 		
Verplichte indicatoren	Nu 2023	Ambitie 2027
Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (instellingsniveau) (MTO 2023)	8,2	8,4

Maatregel: bevorderen hybride docenten en zij-instroom
Intensiveren van de inzet van zij-instromers in het aannamebeleid en bevorderen instroom vanuit de Opleidingsschool. Dit t.b.v. de benodigde capaciteit aan docenten. Daarnaast bevorderen van de identificatie, plaatsing en inzet van hybride docenten.
Uitgangssituatie (nulmeting)
Kwalitatief
Er is nog geen geïmplementeerd beleid voor hybride docenten. Voor zij-instromers hebben we het PDG-beleid. We hebben zicht op de knelpunten m.b.t. hybride docenten. Deze hebben met name te maken met de verplichtingen rondom scholing voor bekwaamheid. Sinds 2023 worden oplossingen hiervoor onderzocht.
<i>Wat werkt goed / wat doen we al goed?</i>
<ul style="list-style-type: none"> • Aanbod zij-instromers en hybride docenten is aanwezig (via werving) • Scholing en ontwikkelperspectief is aanwezig • Goede samenwerking met (stage)bedrijven, dit netwerk wordt ingezet voor zij-instroom of hybride docentschap • In de technische branches en in zorg en welzijn actief informeren over de mogelijkheden voor hybride constructies in het MBO

- Ophalen van de vraag in de omliggende bedrijven die misschien medewerkers deels willen detacheren voor een baan deels in het MBO.

Wat werkt nog niet goed / wat willen we verbeteren?

- Weinig tot geen mogelijkheid om als hybride docent mee te werken en je daardoor te oriënteren op een baan in het onderwijs
- Het feitelijke aantal hybride docenten dat als zodanig in dienst is staat nog niet geregistreerd.
- Ideeën op basis van de bijeenkomst:
 - Specifieke werving/recruitment hybride docenten
 - Bevorderen van oriëntatiemogelijkheden voor potentiële hybride docenten en zij-instromers
 - Registratie en coördinatie in HR-systeem op functiecategorie, bevoegdheid en bekwaamheid (i.h.a. maar hier specifiek voor hybride docenten, zij-instromers en stagiaires Opleidingsschool)

Kwantitatief

Aantal zij-instromers die pdg via de HvA hebben gedaan

2020-2021	25
2021-2022	40
2022-2023	37

(Overige zij-instromers zijn niet in beeld)

Aantal docenten in opleiding (Opleidingsschool) die in dienst zijn gekomen

Van de 238 dio's van de HvA die we sinds schooljaar 19-20 hebben opgeleid (start aspirantschap Opleidingsschool), zijn er 32 in dienst gekomen bij Nova College. Dat is 13,45%

Van de 312 dio's die we van alle opleidingen sinds schooljaar 19-20 hebben opgeleid, zijn er 40 in dienst gekomen bij Nova College. Dat is 12,82%

Beoogde aanpak

Vanaf 2024 worden de reeds onderzochte oplossingen uitgewerkt en zo mogelijk vastgelegd in beleid en een regeling rondom hybride docenten.

Globale planning hybride docenten, zij-instromers en stagiaires Opleidingsschool:

2024: regeling hybride docenten, (zo nodig) intensiveren van zij-instromers en stagiaires Opleidingsschool

2024-2027: periodieke evaluatie door middel van gerichte meetinstrumenten (bijvoorbeeld de Tool van Fontys) van de inzet en tevredenheid van genoemde doelgroepen zowel bij de teams, leidinggevenden, studenten als de hybride docenten zelf. Daar waar nodig herijken van beleid.

Monitoring voortgang van de maatregelen:

- Registratie aantal zij-instromers en hybride docenten (per schooljaar). In het nieuwe HR-systeem is dit mogelijk
- Hoeveel zij-instromers ronden hun PDG-traject (niet) af (succes/uitval)
- Hoeveel zij-instromers en hybride docenten zijn er na 1, 2 of 3 jaar nog in dienst
- Aantal stagiaires Opleidingsschool dat kiest voor het Nova College als werkgever

Beoogd resultaat 2027 (ambitie)

Kwalitatief

In 2027 is het Nova College in staat om alle vacatures in te vullen via reguliere werving, zij-instromers en stagiaires Opleidingsschool en is duidelijk hoeveel daarvan via een hybride constructie docenten zijn, hoeveel zij-instromers en hoeveel stagiaires Opleidingsschool werkzaam zijn bij het Nova College. Teams, leidinggevenden, studenten en de betreffende (hybride) docenten zijn tevreden over de inzet van zij-instromers en hybride docenten.

Kwantitatief

- Het aantal hybride docenten is toegenomen t.o.v. 2024
- Het aantal zij-instromers is toegenomen t.o.v. 2024
- Het aandeel docenten in opleiding dat bij Nova College blijft werken is toegenomen t.o.v. 2024.

DOELSTELLING 3.4

We zorgen ervoor dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt.

Relevante samenwerkingspartners

Intern

(LD)-docenten, opleidingsmanagers, directeuren, opleidingsteams, adviseurs Onderwijs & Kwaliteit en HR.

Extern

Bedrijven en organisaties, hbo en vo- scholen, NRO, World Skills Netherlands, Nuffic, Erasmus, 3D Makers Zone, werkgeversorganisaties, opleidingsfondsen.

Hoe betrokken bij totstandkoming Kwaliteitsagenda

Er is een speciale bijeenkomst georganiseerd met LD-docenten, opleidingsmanagers, directeuren en CvB over onderzoek en innovatie.

Nieuwe samenwerkingspartners en/of intensivering bestaande samenwerking

- Het Techport Innovation Centre verhuist vanaf 2024 tijdelijk naar de locatie van Nova College in IJmuiden. Totdat een andere locatie wordt gevonden. Hiermee wordt de samenwerking met het bedrijfsleven op het gebied van onderzoek en innovatie in de regio IJmond geïntensiveerd.
- Greenport Aalsmeer is een nieuwe samenwerkingspartner op het gebied van onderwijs en arbeid, onder andere op het gebied van logistiek. Er wordt een convenant gesloten.
- Met een subsidie van het Just Transition Fund gaat Nova College samen met Techport het Learning Community Waterstof (LCW) netwerk verder versterken en ondersteunen in samenwerking met Tata Academy, Hogeschool van Amsterdam, Inholland en GreenBiz.

Uitgangssituatie (0-meting)

Verplichte indicator

Op 1-7-23 is er één practoraat actief.
Het Practoraat Circulair Ondernemen & Smart Maintenance

Kwalitatief

Positie van onderzoek en innovatie op de instelling

Onderzoek en innovatie zijn niet altijd onlosmakelijk met elkaar verbonden, daarom benoemen we de positie van onderzoek en de positie van innovatie apart.

De positie van onderzoek

In 2017 zijn we voor het eerst gestart met een practoraat. Het Practoraat Smart Technology Skills heeft veel opgebracht voor het onderwijs: de opleiding Smart ICT Engineer, de Makathons en de Smart Makers Academy.

Daarna zijn nog 3 practoraten gestart

- Practoraat Zorg & Welzijn Technologie (afgerond)
- Practoraat Ouderenzorg en wijkgericht werken (afgerond)
- Practoraat GreenBiz en Practoraat Smart Maintenance (lopend)

Ook zijn er 2 RIF's in voorbereiding waar mogelijk een practoraat aan verbonden wordt.

Uit een evaluatie van de practoraten in 2019 bleek dat de focus op onderzoek de nodige weerstand opriep binnen de organisatie. De conclusie was dat het belangrijk is om de practoraten goed te positioneren binnen Nova College; het zwaartepunt ligt op het innoveren van onderwijs, met daaraan gekoppeld praktijkonderzoek om na te gaan wat de effecten zijn van de innovatie. Dit praktijkgericht onderzoek kan worden gedaan door LD-docenten, op een laagdrempeligere manier.

Eén van de doelstellingen van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 was om een visie te formuleren over de rol van practoraten en LD-docenten met betrekking tot praktijkonderzoek binnen het onderwijs. Deze evaluatie is onvoldoende van de grond gekomen. Wel is de implementatie en uitvoering van het staande LD-beleid geëvalueerd. Het verrichten van onderzoek op het eigen vak- en/of onderwijskundig gebied is onderdeel van de functieomschrijving van LD-docenten.

Uit de evaluatie bleek dat de rol van LD-docenten van team tot team verschilt, en mede afhankelijk is van de expertise en visie van de opleidingsmanager en/of de directeur. Er zijn vooral verschillen in de mate

waarin de LD-docenten de ruimte krijgen voor het verrichten van onderzoek. Uit de evaluatie komen zes aanbevelingen. Onder andere [formuleren van] transparant beleid ten aanzien van de aanname en inzet van LD-docenten en de opbouw van een kennisstructuur.

De aanbevelingen uit de evaluatie hebben nog geen vervolg gekregen. Er is geen instellingsbrede visie op de rol van onderzoek binnen Nova College en er is geen sprake van een kennisstructuur. Er zijn wel voorbeelden van initiatieven op het niveau van teams, domeinen of vestigingen.

De positie van innovatie

Er is binnen Nova College ruimte voor innovatie. Domeinen, teams of opleidingen die aan de slag gaan met innovatie doen dit in de meeste gevallen naar aanleiding van een duidelijke noodzaak of behoefte. Voorbeelden hiervan zijn het Masterplan Onderwijsvernieuwing Zorg & Welzijn, de ontwikkeling van de Business School en MyTalent, de onderwijsinnovaties bij CIOS en de RIF-trajecten bij Techniek en Scheepvaart.

Naast bovenstaande, grote innovatietrajecten is er ruimte voor kleinere innovaties. Hierbij gaat het meestal om initiatieven die bij teams zelf vandaan komen. Voorbeelden hiervan zijn Blended Learning bij de MyTec-opleidingen. De didactische aanpak bij de Hotelschool (Kunskapsskolan). Onderwijsvernieuwing bij Haarverzorging. Het inrichten en gebruiken van een innovatielab op iedere campus. Innovatieve Keuzedelen. Het organiseren van Challenges. Actief organiseren van Makathons voor thema's en vraagstukken over opleidingen heen. Werken met drones. Het ontwikkelen van de nieuwe ICT opleiding Smart ICT Engineer, met veel aandacht voor de ondernemende vaardigheden zoals vastgelegd in het Europese raamwerk Entrecomp. Onderzoek naar het gebruik van olifantsgras voor 3D printen. (Hierbij kwamen onderzoek, innovatie, duurzaamheid en internationalisering samen in één project.)

In 2017 zijn we gestart met Nova Speedboten: een innovatieprogramma van 1-2 jaar voor kleinschalige experimenten met de intentie de vernieuwingskracht in het onderwijs te stimuleren. Teams konden zo op een laagdrempelige manier experimenteren in het onderwijs of de organisatie daarvan. Teams werden gefaciliteerd om hun kennis en creativiteit in te zetten om het onderwijs te vernieuwen. Een aantal experimenten heeft geleid tot duurzame innovaties. Het wordt door medewerkers vaak genoemd als een mooie manier om onderwijsinnovatie te stimuleren.

Kennisdeling

Uit de evaluatie van het staande LD-beleid kwam een aanbeveling over het opbouwen van een kennisstructuur voor LD-docenten en het faciliteren van kennisuitwisseling. Dit gebeurt op dit moment nog niet voldoende. Tot 2020 organiseerden de LD-docenten OIIO-bijeenkomsten met elkaar: OIIO = Onderzoek, Inspiratie, Innovatie en Ondernemen. Een aantal LD-docenten heeft het initiatief genomen om de Nova Bootcamp te organiseren in 2016 en 2018. Het was een Novabrede studiedag in de vorm van een workshop marathon vóór en dóór alle medewerkers van het Nova College met als doel kennisdelen en inspireren. Na de coronaperiode zijn bovenstaande initiatieven nog niet opnieuw van de grond gekomen.

Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen

Onze focus ligt hier op het creëren van krachtig opdrachtgeverschap en het ontwikkelen van vaardigheden om de goede onderzoeksvragen te formuleren. Deze onderzoeksvragen gaan over de vraag wat onderwijsinnovaties zijn die werken en de kwaliteit van ons onderwijs in de beleving en ogen van onze studenten verhogen. LD-docenten, opleidingsmanagers en vestigingsdirecteuren spelen hierin een centrale rol. Zij formuleren de adequate onderzoeksvragen en hbo en universiteiten doen het onderzoek. Zij formuleren op basis hiervan concrete maatregelen die ons verder kunnen brengen. Bij het afnemende werkveld ligt onze focus op het verder ontwikkelen van makathons en het realiseren van fieldlabs waar studenten direct in contact kunnen komen met de allerlaatste ontwikkelingen in hun toekomstige beroepenveld. Bedrijven beschikken hiermee over plekken om nieuwe producten en concepten te testen en op basis van die ervaring verder door te ontwikkelen. Hiermee ontstaat attractiever onderwijs waarbij studenten een actueel beroepsbeeld opbouwen, de juiste kennis opdoen en bedrijven zien wat de mbo'er kan en waar hun grootste toegevoegde waarde ligt.

Nova College is aangesloten bij diverse landelijke en regionale netwerken, en is stevig verankerd in de regio, met langdurige relaties met gemeenten, bedrijven en instellingen. Hierdoor zijn wij in staat om behoeftes aan innovatie te identificeren en samen met onze partners op te pakken. Verder nemen wij deel aan de Amsterdam Economic Board, 'Regionaal bouwen aan human capital', de Propositie Industriecoalitie en het Just Transition Fund IJmond. (Zie ook doelstelling 2.3)

Begin mei 2023 is de aanvraag voor het RIF-project Toekomstbestendig Beroepsonderwijs Binnenvaart (TBB) goedgekeurd. Nova College is initiatiefnemer en penvoerder van het project dat als doel heeft om het beroepsonderwijs voor de binnenvaart te vernieuwen en klaar te maken voor de toekomst. Om dat te realiseren werken alle Nederlandse binnenvaartscholen, ASV, KBN, Wereld van de Binnenvaart en ruim twintig bedrijven samen. De doorlooptijd van het project is 4 jaar en we starten begin schooljaar 2023-2024.

Daarnaast neemt onze afdeling Scheepvaart deel aan het Maritiem Masterplan, met subsidie uit het Nationaal Groeifonds (NGF). Het doel is betrouwbare en concurrerende klimaatneutrale schepen te ontwikkelen, bouwen en gebruiken

In Haarlemmermeer wordt een RIF-aanvraag voorbereid voor Greenport. Greenport Aalsmeer en de onderwijspartners Nova College en Inholland, gaan samen een mbo-onderwijsprogramma ontwikkelen dat tegemoet komt aan de dringende behoefte van de sierteeltbedrijven in de regio Zuid- Kennemerland en Groot Amsterdam, aan vakbekwame technici die zijn gespecialiseerd in de toepassing van hun vak kennis in de sierteelt sector. Daarmee willen de partijen de krapte op de arbeidsmarkt voor deze vakmensen ondervangen en tevens de sector voorzien van hoogwaardige technici ('blauwe boorden') waarmee de sector de nationale en internationale concurrentie het hoofd kan bieden.

Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten

Het Practoraat Circulair Ondernemen & Smart Maintenance is een dubbel practoraat. Het Practoraat GreenBiz is in het voorjaar van 2020 van start gegaan met één practor. In september 2021 is besloten om aan het Practoraat GreenBiz een nieuw op te richten Practoraat Smart Maintenance te verbinden. Dat was mogelijk, vanwege de grote overlap die bestond in de opdracht vanuit de Stichting GreenBiz IJmond en de opdracht van de bedrijven, die zich aangesloten hadden bij Smart Maintenance. Hierdoor is een Practoraat ontstaan met een grotere formatie, waardoor de practor niet alleen kon gaan samenwerken met docent-onderzoekers, maar ook met studenten en docenten die voor hun studie onderzoek moeten uitvoeren.

CIOS is via CIOSNL aangesloten bij het practoraat (in oprichting) Sociaal Veilige Sport.

Excellentiemogelijkheden voor studenten

Studenten van Nova College nemen al jaren deel aan landelijke Skills Heroes wedstrijden. De afgelopen jaren zijn de aantallen deelnemers gedaald. Enerzijds door corona maar ook omdat wij zelf begin 2022 hebben besloten geen Novabrede prioriteit te geven aan het werven van opleidingen en studenten voor deelname en het organiseren van de voorrondes. Het stimuleren en faciliteren van deelname is belegd bij de vestigingen en teams.

Naast Skillswedstrijden zijn er steeds meer activiteiten en evenementen die voor studenten relevant zijn, zoals landelijke wedstrijden op het gebied van duurzaam bouwen, vakwedstrijden vanuit branches (Gouden Vlam voor het laboratorium onderwijs, de Bokkedoorns Award voor horeca), challenges (zoals de Floating Wind Challenge) maar ook makathons die wij samen met het bedrijfsleven over meerdere domeinen/ opleidingen organiseren. Daarmee zijn de Skillswedstrijden niet meer de enige manier om je talenten te laten zien en bieden ook andere wedstrijden en uitdagingen aan veel meer studenten de mogelijkheid om hun vakwerk te laten zien en hun wereld en samenwerking te verbreden. In totaliteit nemen steeds meer studenten deel aan interdisciplinaire wedstrijden en uitdagingen. Het interdisciplinaire karakter van opdrachten in makathons en projectweken, uitgewerkt in coproductie met het werkveld, heeft een grote impact op praktijkgericht en realistisch onderwijs en draagt bij aan de samenwerking over opleidingen en branches heen. Zowel studenten als werkveld waarderen deze interdisciplinaire activiteiten zeer.

CIOS biedt al vijf jaar (sinds schooljaar 2018-2019) een excellentieprogramma voor daarvoor geselecteerde studenten. Het doel van het verzwaarde CIOS-programma is om de meest getalenteerde en ambitieuze CIOS-studenten uit te dagen met extra inhoudelijke verdieping en verbreding van hun opleiding. Hierdoor biedt het excellentieprogramma een toegevoegde waarde voor de student op de arbeidsmarkt of voor een vervolgstudie.

Aantallen Deelnemers aan Skills Heroes

- Schooljaar 2020-2021: 16 opleidingen, 17 studenten
- Schooljaar 2021-2022: 11 opleidingen, 12 studenten
- Schooljaar 2022-2023: 12 opleidingen, 14 studenten

Gemiddeld nemen aan de makathons tussen de 80 en 120 deelnemers mee, bestaande uit studenten (ongeveer 50 per keer), docenten en mensen uit het bedrijfsleven.

Maatregelen (verplicht)
<i>Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten</i>
Toelichting
<ul style="list-style-type: none"> • Op dit moment werken wij aan een RIF-aanvraag Greenport. Het is de bedoeling om een practor en een innovator in te zetten voor de actielijn INNOVEREN. We gaan de aanvraag indienen in januari 2024. Indien de aanvraag wordt toegekend, gaan we voorjaar 2024 van start. • Voor het project Maritiem Masterplan worden de mogelijkheden onderzocht om een gezamenlijk practoraat op te zetten. • CIOS is via CIOSNL aangesloten bij het practoraat (in oprichting) Sociaal Veilige Sport.
Maatregelen (pas toe of leg uit)
<ul style="list-style-type: none"> • <i>Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden</i> • <i>Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling</i>
Toelichting
<p>Excellentiemogelijkheden</p> <p>Wij gaan niet Nova breed inzetten op het uitbreiden en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden.</p> <p>Een opleiding kan pas een excellentieprogramma maken als de opleiding voldoet aan de basiskwaliteit eisen. Dat betekent voor ons dat de onderwijsresultaten op orde zijn en dat de studenten en medewerkers tevreden zijn. Dit is bijvoorbeeld het geval bij CIOS.</p>
<p>Onderzoek en innovatie</p> <p>Wij gaan primair inzetten op innovatie en leggen minder de focus op onderzoek.</p> <p>Het uitgangspunt is dat we innovatie inzetten in samenwerking met en om aan te kunnen sluiten bij de vraag/behoefte van de arbeidsmarkt en/of om de kwaliteit van het onderwijs voor onze studenten te verbeteren. Onderzoek kan hierbij een rol spelen. Bijvoorbeeld omdat we innovaties baseren op (bestaand) onderzoek en/of omdat we achteraf onderzoeken wat de effecten van de innovatie zijn. De komende jaren zetten we in op vier speerpunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deelname aan grote innovatietrajecten zoals RIF-projecten en eventueel de LLO-katalysator. Deze trajecten willen wij goed uitvoeren, daarom kijken wij of er voldoende draagkracht binnen de organisatie is om dit te kunnen doen. • Mogelijk maken van kleinschalige, innovatieve experimenten vanuit de onderwijsteams, waar van geleerd kan worden. Experimenten mogen ook mislukken. • Organiseren en faciliteren van interne kennisdeling op het gebied van onderzoek en innovatie. • Onderzoek inzetten als standaard onderdeel van verbetertrajecten voor opleidingen met onvoldoende studiesucces.
Beoogd resultaat 2027 (ambitie)
Kwalitatief
<ul style="list-style-type: none"> • Deelname aan grote innovatietrajecten • Er is een programma georganiseerd om kleinschalige, innovatieve experimenten mogelijk te maken. • Er zijn ieder jaar acht initiatieven gestart, verdeeld over verschillende domeinen en vestigingen. • Inzet van de innovatielabs voor het uitvoeren van multidisciplinaire projecten over opleidingen heen. • Er is een duurzame infrastructuur gebouwd voor interne kennisdeling. • Er hebben ieder jaar minimaal vier Novabrede fysieke bijeenkomsten (open voor alle geïnteresseerden) plaatsgevonden voor kennisdeling. • Vanaf 2025-2026 organiseert ieder domein per schooljaar minimaal twee makathons of andere activiteiten of projecten waarbij studenten van verschillende opleidingen, niveaus en/of leerjaren betrokken zijn. • Vanaf 2025-2026 maken onderzoeksvragen met betrekking tot de kwaliteit van het onderwijs bij opleidingen met onvoldoende studiesucces standaard onderdeel uit van het opgestelde verbeterplan.
Verplichte indicator
<ul style="list-style-type: none"> • In 2027 hebben wij in ieder geval één lopend practoraat. Eventueel gezamenlijk met andere scholen.

BIJLAGEN BIJ DOELSTELLING 1.4

Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat) (Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio.

BC-code	Beroepsopleidingnaam	Niveau	2021/'22*
bc008	Apothekersassistent	4	54%
bc295	Dakdekken	2	.
bc057	Doktersassistent	4	96%
bc371	Elektrotechnische installaties	2	89%
bc371	Elektrotechnische installaties	3	97%
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	4	.
bc080	ICT support	2	87%
bc303	IT systems and devices	3	67%
bc303	IT systems and devices	4	91%
bc310	Maatschappelijke Zorg	4	83%
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	88%
bc464	Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen	4	81%
bc324	Metaalbewerken	2	73%
bc324	Metaalbewerken	3	.
bc325	Metselen	2	.
bc409	Middenkader bouw en infra	4	86%
bc328	Middenkader engineering	4	80%
bc155	Operationele techniek	4	.
bc165	Particuliere beveiliging	2	77%
bc337	Pedagogisch werk	3	91%
bc337	Pedagogisch werk	4	86%
bc356	Publieke veiligheid	3	92%
bc411	Service- en onderhoudstechniek	2	88%
bc411	Service- en onderhoudstechniek	3	92%
bc348	Sociaal werk	4	82%
bc425	Software development	4	85%
bc203	Tandartsassistent	4	83%
bc355	Timmeren	2	67%
bc355	Timmeren	3	82%
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	2	80%
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	3	.
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	4	.

Bron: MBO-raad.

* voorlopig cijfer

'.' cellen gebaseerd op minder dan 5 waarnemingen zijn onderdrukt.

Succes in eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo. (Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio.)

Bc-code	beroepsopleiding	niveau	2020-2021*
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	4	
bc409	Middenkader bouw en infra	4	85%
bc303	IT systems and devices	4	70%
bc425	Software development	4	82%
bc155	Operationele techniek	4	.
bc328	Middenkader engineering	4	79%
bc412	Mechatronische systemen	4	
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	4	100%
bc008	Apothekersassistent	4	.
bc057	Doktersassistent	4	73%
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	89%
bc203	Tandartsassistent	4	.
bc310	Maatschappelijke Zorg	4	.
bc337	Pedagogisch werk	4	88%
bc348	Sociaal werk	4	78%

Bron: DUO

Percentages zijn onderdrukt (er staat een punt) als deze gebaseerd zijn op een aantal kleiner dan 10.

De percentages zijn berekend op niet-afgeronde aantallen. Deze niet-afgeronde aantallen zijn niet gepubliceerd vanwege AVG-regelgeving.

BIJLAGEN BIJ 2.0

Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (uitgesplitst naar beroepsopleiding)

Bc-code	beroepsopleidingsnaam	niveau	2020/'21	2021/'22*
bc008	Apothekersassistent	4	10	23
bc295	Dakdekken	2	.	0
bc057	Doktersassistent	4	25	14
bc371	Elektrotechnische installaties	2	31	18
bc371	Elektrotechnische installaties	3	41	47
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	4	31	12
bc080	ICT support	2	34	59
bc303	IT systems and devices	3	47	41
bc303	IT systems and devices	4	51	81
bc310	Maatschappelijke Zorg	3	15	13
bc310	Maatschappelijke Zorg	4	50	56
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	116	102
bc324	Metaalbewerken	2	8	12
bc324	Metaalbewerken	3	6	6
bc325	Metselen	2	9	.
bc325	Metselen	3	5	0
bc409	Middenkader bouw en infra	4	45	54
bc328	Middenkader engineering	4	48	82
bc155	Operationele techniek	4	8	7
bc165	Particuliere beveiliging	2	25	24
bc337	Pedagogisch werk	3	51	42
bc337	Pedagogisch werk	4	181	214
bc356	Publieke veiligheid	3	36	46
bc411	Service- en onderhoudstechniek	3	48	28
bc411	Service- en onderhoudstechniek	4	.	.
bc411	Service- en onderhoudstechniek	2	0	10
bc348	Sociaal werk	4	53	60
bc425	Software development	4	80	95
bc203	Tandartsassistent	4	15	11
bc355	Timmeren	2	32	36
bc355	Timmeren	3	36	39
bc223	Verzorgende IG	3	128	81
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	2	14	16
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	3	8	10
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	4	.	8

Bron: DUO-IP

* voorlopig cijfer

.' cellen gebaseerd op minder dan 5 waarnemingen zijn onderdrukt.

Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding, 2021

Beroepsopleiding	percentage
Apothekersassistent	.
Applicatieontwikkeling	55
Doktersassistent	81
Elektrotechnische installaties	68
Elektrotechnische systemen en installaties	.
Ict- en mediabeheer	72
Ict support	21
Maatschappelijke zorg	85
Mbo-verpleegkundige	90
Metaalbewerken	.
Metselen	.
Middenkader bouw en infra	72
Middenkader engineering	79
Particuliere beveiliging	46
Pedagogisch werk	88
Publieke veiligheid	62
Service- en onderhoudstechniek	69
Sociaal werk	49
Tandartsassistent	.
Timmeren	74
Verzorgende ig	82
Werktuigkundige installaties (montage)	.
Werkvoorbereiden/uitvoeren	.

Bron: CBS/OCW, SVO 2021.

.' cellen gebaseerd op minder dan 5 waarnemingen zijn onderdrukt.

Onderbouwing voor de selectie van opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio.

Stap 1: de maatschappelijke opgaven liggen in de volgende sectoren: wonen, zorg, onderwijs, klimaat, (internationale) veiligheid en kinderopvang

Stap 2: In het regionale overzicht *Kansrijke beroepen Zuid-Kennemerland en IJmond*, staat per sector aangegeven welke beroepen kansrijk zijn (m.a.w. waar de meeste vraag op de arbeidsmarkt is). Hier hebben we gekeken naar alle (sub)sectoren die een bijdrage leveren aan de maatschappelijke opgaven. Bij Bouw dus bijvoorbeeld ook installatietechniek.

Stap 3: De genoemde beroepen die wij in ons opleidingsaanbod hebben, hebben we geselecteerd in de overzichten van DUO en CBS/OCW. Detailhandel, horeca en financieel administratieve beroepen vallen niet binnen de maatschappelijke opgaven. Daarom zijn deze opleidingen niet meegenomen in de tabellen in bijlagen bij 2.0. Ze zijn wel belangrijk voor de economie in onze regio. Daarom hebben we ze in de rest van de kwaliteitsagenda wel meegenomen.

BIJLAGE BIJ DOELSTELLING 2.1

Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)

Bc-code	beroepsopleidingsnaam	totaal instroom nieuwe beroepsopleiding		switches vanuit andere opleiding	
		2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*
bc008	Apothekersassistent	22	12	.	7
bc057	Doktersassistent	23	17	6	7
bc080	ICT support	65	63	20	16
bc113	Mbo-Verpleegkundige	154	186	26	14
bc165	Particuliere beveiliging	28	34	7	.
bc203	Tandartsassistent	22	14	.	.
bc223	Verzorgende IG	95	88	40	27
bc295	Dakdekken	.	0	.	.
bc303	IT systems and devices	87	75	40	46
bc310	Maatschappelijke Zorg	60	52	12	18
bc324	Metaalbewerken	15	7	9	5
bc325	Metselen
bc328	Middenkader engineering	54	88	35	23
bc337	Pedagogisch werk	272	281	69	81
bc348	Sociaal werk	103	157	55	84
bc355	Timmeren	58	80	26	29
bc356	Publieke veiligheid	30	50	15	15
bc371	Elektrotechnische installaties	61	68	19	15
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	49	39	10	13
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren (Bouw Infra)	.	.	.	11
bc409	Middenkader bouw en infra	59	82	5	9
bc411	Service- en onderhoudstechniek	33	44	9	10
bc425	Software development	78	89	25	28
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	5	9	20	17
bc464	Medewerker kinderopvang, onderwijs en bewegen	14	14	12	7
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	0	.	0	5

Bron: DUO-IP

* voorlopig cijfer

.' cellen gebaseerd op minder dan 5 waarnemingen zijn onderdrukt.