



Met aandacht samen werken aan talent

Kwaliteitsagenda 2024-2027

VOORWOORD EN LEESWIJZER

Voor u ligt de kwaliteitsagenda 2024-2027 van COG-mbo. We zijn trots op het proces dat we samen doorlopen hebben om tot dit schrijven te komen. Door elkaar steeds weer op te zoeken, door in dialoog te gaan met elkaar en zo onze ambities te concretiseren, hebben we met interne en externe stakeholders een mooi pad gelopen. Met deze kwaliteitsagenda maken we een vertaling van de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 naar ambities, beoogde resultaten en maatregelen voor COG-mbo. De regeling kwaliteitsafspraken is de wettelijke vertaling van de Werkagenda mbo 2024-2027 en het Stagepact mbo 2024-2027. Bij het opstellen van deze agenda hebben we de Werkagenda en het Stagepact aangehouden bij de vertaling van de regeling naar onze ambities, beoogde resultaten en maatregelen. We maken hierbij een koppeling naar onze eigen Strategisch perspectief van COG 2023-2026.

De uitwerking vindt plaats in de locatieplannen en de teamplannen. Via de reguliere Planning & Control-cyclus wordt de voortgang gemonitord en zo nodig bijgestuurd.

Leeswijzer

De volgorde van onze kwaliteitsagenda is samengesteld op basis van de volgorde van de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027. We baseren ons op de laatste informatie die we kregen bij CK-mbo.

Hoofdstuk 1 geeft een beeld van COG-mbo als organisatie in de twee regio's die het werkgebied omvat.

Hoofdstuk 2 beschrijft de analyse van de huidige situatie van COG-mbo. Daarbij wordt eerst ingegaan op de kwaliteit van ons onderwijs, onze onderwijsprestaties en de ontwikkeling van onze organisatie. Vervolgens wordt een analyse gegeven van de thema's uit de werkagenda: het bevorderen van kansengelijkheid, het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en het thema kwaliteit, onderzoek en innovatie.

Hoofdstuk 3 beschrijft de prioriteiten van de kwaliteitsagenda. Per prioriteit wordt ingegaan op de ambities voor de komende jaren, worden beoogde resultaten voor 2027 geformuleerd en wordt aangegeven welke maatregelen we nemen om die ambities te realiseren en met welke partners we hieraan gaan werken. De maatregelen uit de regeling die we niet gaan toepassen, worden toegelicht in [Bijlage 1 | Totaal Onderlegger KA 24-27.xlsx](#)

In **hoofdstuk 4** wordt ingegaan op de indicatieve begroting voor de kwaliteitsagenda, inclusief de verdeling van middelen over de speerpunten.

Hoofdstuk 5 beschrijft hoe we sturen op de uitvoering van de kwaliteitsagenda, hoe we leren van elkaar en kennisdeling stimuleren en hoe we de resultaten van de kwaliteitsagenda duurzaam maken.

Voor verdieping en nadere toelichting op de beschreven onderdelen voegen we een aantal bijlagen toe, waaronder het Excel [Bijlage 1 | Totaal Onderlegger KA 24-27.xlsx](#). Hierin staan alle basisgegevens die vanuit de Regeling noodzakelijk zijn. Dit bestand is de onderlegger van deze aanvraag.

Donny Talsma, directeur Astrum College

Femmy Rave, directeur Dulon College

Cora Vinke, directeur Dulon College

Jan Kleijbergen, directeur Technova College

Jan Jacob van Dijk, voorzitter College van Bestuur COG

Pauline Satter, lid College van Bestuur COG.



INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	6
1.1	Profiel en organisatie COG	6
1.2	Het werkgebied van COG-mbo	7
1.3	Strategische doelstellingen COG-mbo	10
1.4	Regionale en landelijke samenwerking	12
1.5	Proces totstandkoming kwaliteitsagenda	13
2	ANALYSE: COG-MBO IN 2023	16
2.1	Waar staat COG-mbo: prestaties, kwaliteit en organisatie	16
2.2	Aandacht voor verschillen: Bevorderen Kansengelijkheid	20
2.3	Aandacht voor de omgeving: Versterking aansluiting Onderwijs – Arbeidsmarkt	29
2.4	Aandacht voor elkaar: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en Innovatie.	36
	Basisvaardigheden - Nederlands en rekenen	36
	Basisvaardigheden - Burgerschap	39
	HR en Professionalisering	41
	Excellentie, onderzoek en Innovatie	45
2.5	Samenvatting interne en externe analyse	47
3	ONZE AMBITIES, BEOOGDE RESULTATEN EN MAATREGELEN	50
3.1	Inleiding, aandacht voor de toekomst	50
3.2	Aandacht voor verschillen: Bevorderen Kansengelijkheid	50
3.3	Aandacht voor de omgeving: Versterking aansluiting Onderwijs – Arbeidsmarkt	55
3.4	Aandacht voor elkaar: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	60
	Basisvaardigheden - Nederlands en rekenen	60
	Basisvaardigheden - Burgerschap	63
	HR en professionalisering	64
	Onderzoek en innovatie	67
4	INDICATIEVE BEGROTING	72
5	STURING, AANPAK EN DUURZAME VERANKERING	76
5.1	Sturing	76
5.2	Uitvoering	76
5.3	Betrokkenheid partners in het werkgebied	77
5.4	Verantwoording	77
	BIJLAGEN	78

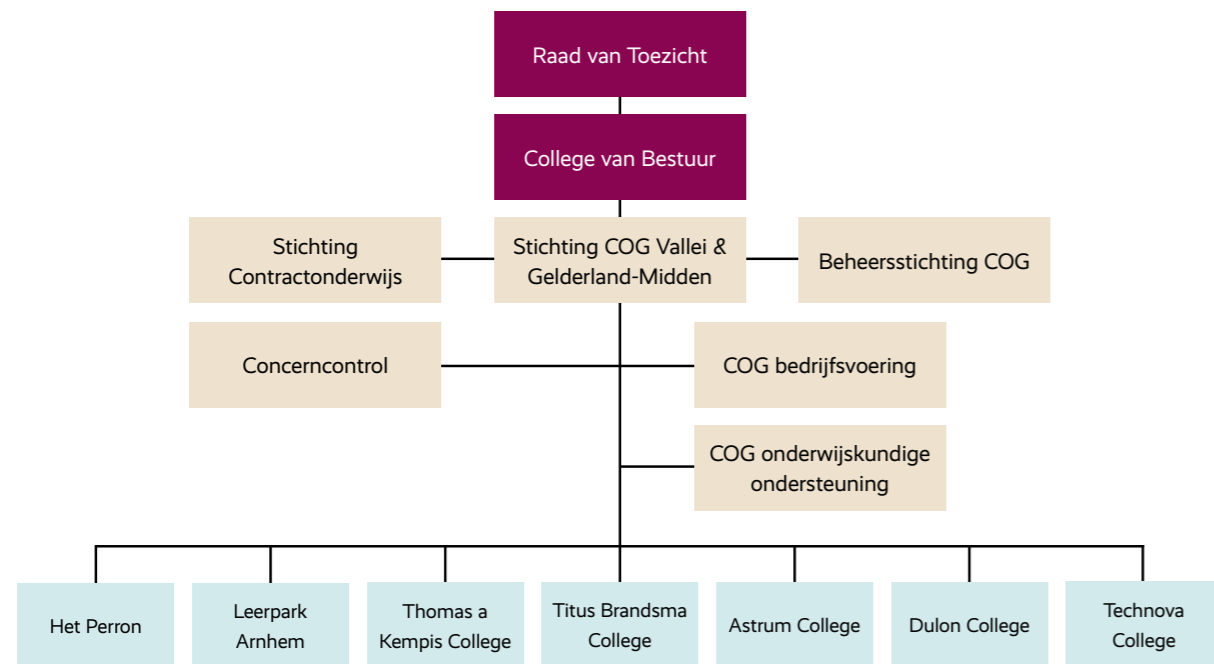


INLEIDING

1. INLEIDING

De kwaliteitsagenda 2024-2027 'Met aandacht samen werken aan talent' bevat de kwaliteitsafspraken die het College van Bestuur van de Christelijke Onderwijsgroep Vallei & Gelderland Midden (COG) voor COG-mbo maakt met de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW). De opzet van deze kwaliteitsagenda sluit aan bij de werkagenda: 'samen werken aan talent', die de minister van OCW overeengekomen is met de instellingen in het middelbaar beroepsonderwijs, zoals vertegenwoordigd door de MBO Raad en bij de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027.

1.1 Profiel en organisatie COG



Figuur 1 Organogram COG per 1 september 2022

Strategisch perspectief COG 2023-2026

Het strategisch perspectief COG 2019 – 2022 was in 2022 aan het einde van zijn looptijd gekomen. In 2021 zijn we gestart met een gesprek over de nieuwe koers van COG met de directeuren en managers uit het onderwijs en de bedrijfsvoering en adviseurs onderwijs & kwaliteit. Vervolgens hebben we een klankbordgroep geformeerd, waaraan iedere medewerker van COG kon deelnemen en waarmee we in 2022 verder inhoud hebben gegeven aan de thema's en doelen van het strategisch perspectief. De resultaten van de bijeenkomsten van deze klankbordgroep hebben we gespiegeld tijdens bijeenkomsten waarbij het CvB in gesprek ging met medewerkers op diverse COG-locaties. Daarnaast hebben we de inhoud van het strategisch perspectief besproken met externe stakeholders en met alle medezeggenschapsorganen van COG. Het nieuwe strategisch perspectief COG 2023 – 2026 is het resultaat van alle input die we hebben opgehaald.

In dit strategisch perspectief beschrijven we onze kernboodschap: Wij staan voor de kracht van aandacht. Aandacht voor onze leerlingen, studenten, deelnemers en medewerkers. We vinden het vanzelfsprekend dat we oog hebben voor elkaar, dat we elkaar zien, dat we elkaar waarderen en dat we naar elkaar luisteren. Wij benutten elkaars kwaliteiten en expertises binnen een cultuur waar het prettig werken is en die ruimte biedt voor ontwikkeling van medewerkers. Wij streven toekomstbestendig en goed onderwijs na voor iedere jongere. Deze maatschappelijke opgave kunnen we alleen realiseren in gezamenlijkheid met anderen. Wij geloven erin dat samenwerking ons verder brengt: samen komen we verder, samen staan we sterker!

Wij leiden leerlingen, studenten en deelnemers op tot (jong)volwassenen die met een uitstekend kennisniveau, eigentijdse vaardigheden én nieuwsgierigheid, inspiratie, een open en kritische houding, verantwoordelijkheidsbesef en zelfvertrouwen in de wereld staan.

We prikkelen de nieuwsgierigheid van onze leerlingen, studenten en deelnemers en bieden hun perspectief. Dat doen we door met ons onderwijs aan te sluiten bij hun belevingswereld en door hen in contact te brengen met werelden die anders voor hen verborgen blijven. Wij dagen onze leerlingen, studenten en deelnemers uit om zichzelf te ontplooiën en te blijven ontwikkelen. Om zo een waardevolle rol te vervullen in onze maatschappij. [Bijlage 2 | Strategisch perspectief COG 2023 - 2026 \(versie DEF\).pdf](#)

COG bestaat uit zeven scholen, waarvan drie mbo-colleges, elk met een eigen merkidentiteit en aangestuurd door een eigen directie: het Dulon College in Ede en Veenendaal met circa 2800 studenten, het Technova College in Ede en Veenendaal met circa 1700 studenten en het Astrum College in Velp en Arnhem met circa 1400 studenten.

Naast de drie colleges hebben ook Het Perron in Veenendaal en het Arentheem College (vakmanschapsroute en mbo 2 opleidingen voor kwetsbare jongeren op het Leerpark) mbo-studenten. De in deze kwaliteitsagenda geformuleerde maatregelen gelden waar relevant ook voor Het Perron en het Leerpark. De doelgroepen van COG-mbo bestaan uit reguliere studenten, inclusief kwetsbare jongeren, werkenden, werkzoekenden en statushouders.

COG-mbo in cijfers

- 5916 mbo-studenten
- 196 vavo-studenten
- 503 medewerkers OP/OOP
- 110 medewerkers OBP
- 104 opleidingen
- 5 onderwijslocaties

COG-mbo is een relatief klein ROC. Het aantal studenten ligt iets onder de 6000¹. We zetten in op uitbreiding van ons aanbod op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen en we kijken goed welk aanbod aan opleidingen passend is in de verschillende regio's. COG-mbo biedt in 2023 een totaal van 104 mbo-opleidingen in de volgende sectoren:

- Handel, Economie en Administratie
- Techniek en Technologie
- Zorg & Welzijn en Sport
- ICT, Beeld en Geluid
- Horeca, Toerisme, Recreatie en Wellness
- Veiligheid en Defensie.

Figuur 2 COG-mbo in cijfers

Voor de volledigheid vermelden wij dat wij in deze kwaliteitsagenda spreken van COG-mbo, maar dat onze mbo-scholen bij DUO geregistreerd staan als ROC A12.

1.2 Het werkgebied van COG-mbo

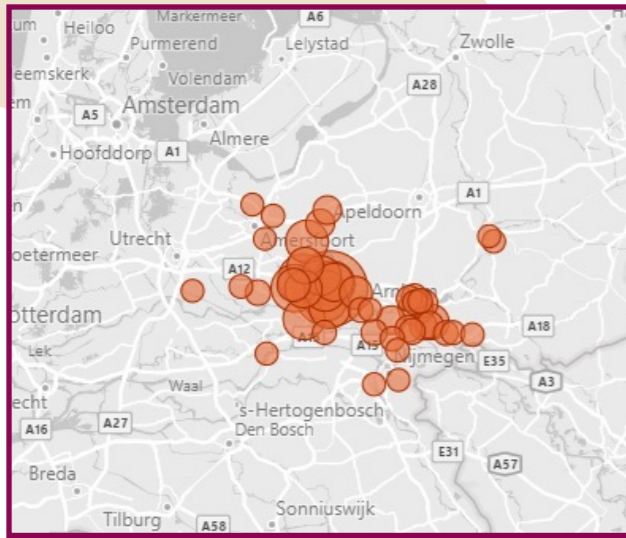
In het werkgebied van COG-mbo bevinden zich twee arbeidsmarktregio's: de regio Foodvalley en de regio Midden Gelderland (Arnhem e.o.). In de regio Foodvalley zijn het Dulon College en het Technova College gevestigd. Studenten stromen met name in vanuit de gemeenten Ede, Wageningen en Veenendaal, maar ook uit Renkum, Barneveld en gemeenten in het zuidoosten van de provincie Utrecht. Voor opleidingen Fotografie, Persoonlijk Begeleider en Handhaving komen de studenten uit een grotere regio. In regio Foodvalley is COG-mbo met het Dulon College en het Technova College de voornaamste aanbieder van het middelbaar beroepsonderwijs. Dit wordt op bestuurlijk niveau bevestigd door de plaats van COG-mbo in de diverse bestuursorganen en overleggen. Zo is COG in deze regio onder andere penvoerder voor de VSV-projecten vanuit OCW, maakt zij deel uit van het bestuur van het RWB, is zij lid van het coördinatieteam in Arbeidsmarktregio en levert zij momenteel de voorzitter van de Economic Board in deze regio.

Het Astrum College is gevestigd in Velp in de regio Midden-Gelderland. Studenten komen vooral uit de gemeenten Rheden, Arnhem, Overbetuwe en Lingewaard, maar ook uit de Achterhoek en de Liemers. In de regio Midden-Gelderland heeft COG-mbo een bescheiden plaats in de diverse bestuursorganen en overleggen. In deze regio wordt deze positie ingenomen door Rijn IJssel.

In de regio Foodvalley is sprake van overlap met verschillende externe stakeholders, onder andere met Rijn IJssel, ROC Midden Nederland en MBO Amersfoort. In de regio Midden-Gelderland is overlap met het voedingsgebied van Rijn IJssel, het Graafschap College, ROC Nijmegen en ROC Aventus.

¹ Peildatum1-10-2022, bevestigde mbo-studenten niveau 1-4.

De studenten van COG-mbo komen uit onderstaand gebied:



Figuur 3 Herkomst studenten COG (bekostigde inschrijvingen 2022-2023). Bubbel zichtbaar vanaf 5 studenten.

Ontwikkelingen in het werkgebied: regio Foodvalley

Het is aannemelijk dat de regio veel gevolgen gaat ondervinden van de stikstofaanpak, zoals deze geformuleerd is in het regeerakkoord. Dit is niet alleen voor de landbouwsector relevant, maar vooral ook voor toeleveranciers en afnemers. We denken hier aan de stallenbouw, de voedingsmiddelenindustrie, de veevoersektor, ICT en landbouwmechanisatie. Op het gebied van de energietransitie is er veel technisch geschoold personeel nodig voor bijvoorbeeld de komst van warmtepompen, voor verduurzaming van woningen, voor zonnepanelen en de laadinfrastructuur, maar ook voor netbeheer. Ook ICT-opgeleide medewerkers zijn hard nodig.

Daarnaast kent de regio Foodvalley een grote zorgsector met veel zorginstellingen. Demografisch gezien vindt er vergrijzing plaats; er is vergrijzing onder het personeel, maar de vraag naar zorg groeit ook. Hierdoor groeit de behoefte aan goed opgeleid zorgpersoneel. De zorginstellingen zijn grote spelers in de regio. In de onderwijssector zien we een grotere uitstroom van oudere medewerkers waarbij de aanwas van nieuw en jonger personeel een uitdaging is. Daarnaast zien we in beide regio's een toename van de Randstedelijke problematiek.

De welzijnssector is groeiende, met name op het gebied van de kinderopvang. In de economische sector is nog geen sprake van een tekort, maar de vraag om administratief personeel is wel groot. Opmerkelijk is te noemen dat in de horecasector weliswaar een grote behoefte aan personeel is, maar dat de horeca-opleidingen in beperkte mate studenten trekken. Ditzelfde geldt voor de logistieke sector.

In aansluiting op de ontwikkelingen in de regio is er een aantal initiatieven voor samenwerking binnen de verschillende sectoren. We noemen:

- Regionaal werkgeverschap voor de zorg. Het doel is om voor deze sector het personeel te behouden door carrièreperspectief voor de zorgmedewerker te scheppen, door hen te detacheren en te laten oriënteren op andere onderdelen binnen de zorg en bij andere zorginstellingen. COG-mbo verzorgt voor een deel de benodigde aanvullende scholing. Dit is onlangs gestart en we doen dit voor het onderwijsdeel samen met Rijn IJssel en de Christelijke Hogeschool Ede;
- Energietransitie: Wij zijn initiatiefnemer in de Energie-academie. Dit wordt financieel mogelijk gemaakt door regio Foodvalley;
- Jongeren in een kwetsbare positie: de regio wil voorkomen dat jongeren uitvallen. Het Regionaal MobiliteitsTeam (RMT) heeft initiatief genomen voor een onderzoek door BMC. Uit dat onderzoek blijkt dat de regio meer preventief moet gaan werken en dat de regio, ondanks incidentele geldstromen, meer continuïteit in de projecten moet aanbrengen. De kwartiermaker van het project maakt hiertoe nu een plan van aanpak met als doel dat de overheden en scholen samen een 'sluitende' aanpak ontwikkelen om jongeren binnen het onderwijs te houden. Dit project kan voor ons aanvullend zijn op de nazorgverplichting en richt zich eveneens op het voorkomen dat jongeren vroegtijdig school verlaten vanwege een verkeerde opleidingskeuze. Het bijbehorende plan van aanpak loopt vooruit op de nieuwe wet "School en werk". Zie [Bijlage 3 | Definitief rapport BMC - Ondersteuningsbehoefte Foodvalley.pdf](#)
- Als COG-mbo zijn wij goed vertegenwoordigd; zowel in de Economic board regio Foodvalley, in het kernteam Human Capital Agenda (HCA) en in het Leerwerkloket.

Regio Food Valley kenmerkt zich verder door inwoners met een hoog arbeidsethos, maar met een conservatieve inslag. Zeker in de technische sector is nog weinig sprake van een multicultureel samengesteld personeelsbestand. In sommige delen van de regio is de herkomst van potentiële stagiaires van belang. Nu de regio steeds multicultureler wordt, volgt de randstedelijke problematiek ook. De regio kent veel MKB-bedrijven in de bouw en techniek, maar er zijn geen leidende bedrijven in die sector.

In paragraaf 2.3 over het verbeteren van de aansluiting Onderwijs en Arbeidsmarkt leggen we een link tussen de kansrijke beroepen in ons werkgebied en ons opleidingsaanbod.

Ontwikkelingen in het werkgebied: regio Midden Gelderland

In deze regio zien we ontwikkelingen op het terrein van energie, gezondheidszorg en technologie. Dit zijn, naast recreatie en toerisme, ook de sectoren met een groot aanbod aan bedrijven.

Binnen de Human Capital Agenda zijn doelstellingen benoemd. Deze zijn gericht op het aantrekken en behouden van (internationaal) talent, het versterken van technische en digitale vaardigheden bij werkenden en werkzoekenden en het activeren van onbenut arbeidspotentieel, met name onder jongeren, statushouders en deeltijdwerkers.

Ontwikkelingen die gaande zijn op het terrein van arbeidsmarktkrapte en waar de regio Midden Gelderland de focus op legt, zijn de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt, duurzaam werkgeverschap, hybride werken, inzetten op arbeidsmigranten en de waarde van 50-plus medewerkers behouden en het richten op de competenties van de medewerkers. Deze manier van kijken biedt een geschikte kans voor COG-mbo op het terrein van LLO.

Binnen de Triple Helix in Midden Gelderland is er een nauwe samenwerking tussen Onderwijs, Overheid en Ondernemers. Er zijn verschillende initiatieven waarin het Astrum College in Midden Gelderland participeert of zelfs de leidende rol heeft. Dit is gericht op innovatie, het gezamenlijk aanpakken van sociaaleconomische vraagstukken en het aangrijpen van de kansen om onze studenten met realistische opdrachten uit de praktijk te laten leren.

Enkele voorbeelden zijn:

- De stichting “Deel en geef door” die met de 3 O's een wijnfestival organiseert. Onze mbo-studenten vervullen hierin taken op het gebied van marketing, horeca en beveiliging.
- Project digitale inclusie van de gemeente Rheden, waarbij studenten Welzijn en ICT betrokken zijn om te zorgen dat gemeentelijke welzijns-informatie op de juiste manier gedigitaliseerd wordt en vindbaar is voor de burger.
- Het ondernemershuis Veluwezoom, gericht op het netwerken, samenwerken, kennisdelen en inspireren ten behoeve van innovatieve ontwikkelingen. Het ondernemershuis kent een talentenprogramma voor leerlingen en studenten die nieuwe ideeën aandragen.

De Lerende Regio Arnhem (LRA) is een samenwerking van mbo en vmbo/vso scholen uit de regio Arnhem, waarbij onze locatie in Midden-Gelderland is aangesloten. Het doel van de samenwerking is het verbeteren van de overstap van vmbo/vso naar mbo om daarmee uitval en vroegtijdig schoolverlaten te voorkomen. Om dit doel te bereiken organiseert de LRA meerdere projecten waarbij leerlingen kennis kunnen maken met het mbo. Denk aan een scholenmarkt, informatie voor decanen van vo-scholen (Taste the future) en een project om vmbo-ers de beroepspraktijk te laten zien. COG vervult momenteel het voorzitterschap van de LRA.

De LRA werkt in deze regio nauw samen met de gemeentes om VSV te voorkomen, waarmee ook onze locatie zowel deelneemt in het LRA-programma als in het regionale VSV-programma.

1.3 Strategische doelstellingen COG-mbo

De kwaliteitsagenda van COG-mbo sluit aan bij de landelijke speerpunten die benoemd zijn in de Werkagenda en hij is in lijn met de eerdere Kwaliteitsagenda:

- Het bevorderen van kansgelijkheid
- Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt
- Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Het Strategisch Perspectief van COG kent onderstaande lijnen; de doelstellingen van de landelijke Werkagenda vallen grotendeels samen met deze lijnen:

Aandacht voor verschillen

We zorgen voor goed onderwijs waarbinnen volop aandacht is voor al onze leerlingen, studenten en deelnemers. Wij dagen hen uit om het beste uit zichzelf te halen, iedereen op zijn of haar eigen niveau. Iedereen verdient het om gezien te worden en iedereen is gelijkwaardig. We bieden maatwerk waar het kan, met extra ondersteuning of juist extra uitdaging. Dit doen we binnen een ruim en kleurrijk palet aan onderwijsmogelijkheden, met passend onderwijs voor alle jongeren.

Aandacht voor de omgeving

Wij gaan als COG-mbo voor optimale (regionale en lokale) samenwerkingen. We investeren daarom actief in regionale en lokale partners. Ondernemers, gemeenten, alumni en andere onderwijsinstellingen; samen zoeken we naar de beste aansluiting van ons onderwijs op de arbeidsmarkt, toeleverende scholen en vervolgonderwijs. We leggen in het onderwijs en in het curriculum de verbinding met de omgeving. Ook internationaal zoeken we de samenwerking op, als culturele verrijking en vergelijkingsmaatstaf voor digitalisering, innovatie en personalisatie.

Aandacht voor de toekomst

Om mee te kunnen bewegen in een veranderende omgeving, is het van belang dat ons onderwijs wendbaar is en dat we blijven innoveren. Door innovatie kunnen we in en om het onderwijs vernieuwen en de onderwijskwaliteit blijven verhogen. Daarom stimuleren we wendbaar en innovatief onderwijs. Dat onderwijs begint met de samenwerking tussen leerlingen, studenten, medewerkers, alumni en het bedrijfsleven. We zoeken de dialoog en de ruimte om te experimenteren met doorlopende leerlijnen en andere eigentijdse vormen van onderwijs als resultaat. Ons onderwijs heeft impact op de toekomst. Wat we doen, doen we zo duurzaam mogelijk. We hebben onverdeelde aandacht voor ons onderwijs van morgen. Hoe mooi is het om dat met elkaar te kunnen delen.

Toekomstbestendig en goed onderwijs voor iedere jongere, dat is wat wij nastreven. En dat is een uitdaging. De continu veranderende maatschappij en arbeidsmarkt, de razendsnelle ontwikkelingen op het gebied van technologie, onze diverse studentenpopulatie en een leven lang ontwikkelen vragen om maatwerk. COG-mbo speelt hierop in door in te zetten op flexibel onderwijs. Om inzicht te geven in het toekomstperspectief van COG-mbo is de Onderwijscode voor flexibel onderwijs opgesteld: [Bijlage 4 | Onderwijscode_def 13-7-2021.pdf](#) We willen ons onderwijs flexibiliseren door blended leren en modularisering, met aandacht voor socialisatie en persoonsvorming.

De Onderwijscode

De coronacrisis heeft onze wereld onmiskenbaar veranderd. Maar ook vóór de coronacrisis zagen we een aantal ontwikkelingen in een veranderende maatschappij en arbeidsmarkt zoals technologische ontwikkelingen, behoefte aan een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) vanuit de bedrijven, instellingen en overheden; door werkgevers en uitkeringsinstanties werd steeds vaker een beroep gedaan op het mbo om maatwerk te leveren. Het leveren van maatwerk en het toepassen van flexibiliteit is daardoor van belang. Dit betekent dat we als COG-mbo te maken hebben met een veranderende studentenpopulatie.

Verschillen tussen studenten worden steeds groter: van overwegend jongeren naar meer en meer volwassenen. Verschillen in leeftijd, leerstijl, vooropleiding, (culturele) achtergrond en ondersteuningsbehoefte worden daardoor groter. COG-mbo speelt hierop in door in te zetten op flexibel onderwijs.

Onder flexibel onderwijs verstaan wij: Onderwijs dat in staat is zich aan te passen aan de veranderende omstandigheden en daardoor studenten en docenten verschillende mogelijkheden biedt in het wat, waar, wanneer en hoe er geleerd wordt, leidend tot een erkend diploma of certificaat.

De ambitie van COG-mbo is flexibel onderwijs bieden door middel van blended leren, met aandacht voor socialisatie en persoonsvorming. Want wanneer onderwijs blended en flexibel aangeboden wordt, is het borgen van socialisatie en persoonsvorming en de begeleiding en ondersteuning van studenten hierin essentieel.

Flexibel onderwijs bieden we eveneens via:

- leerarrangementen: hierbij bestaat het curriculum uit een aantal vaste stukken op basis waarvan studenten een leerarrangement kunnen vaststellen. Het onderwijs is gericht op groepen.
- gepersonaliseerde leerroutes: hierbij kiest iedere student (samen met zijn studieloopbaanbegeleider) zijn eigen, individuele route. Hier is niet de groep, maar individueel maatwerk het uitgangspunt

School is immers ook de plek waar studenten zichzelf steeds beter leren kennen en ontdekken hoe zij zich kunnen verhouden tot de ander, hun (toekomstig)beroep en de wereld om hun heen.

Onder blended leren verstaan we: de combinatie van fysiek onderwijs, afstandsonderwijs en hybride onderwijs.

Daarnaast is een LLO-aanbod in ontwikkeling en wordt in bepaalde teams gekozen voor vormen van (meer) gepersonaliseerd onderwijs. Al deze ontwikkelingen passen binnen flexibilisering van het onderwijs.

Onder socialisatie en persoonsvorming verstaan we:

De interactie en relatie tussen docent en student is essentieel in ons onderwijs. Wanneer er vertrouwen is en een goede relatie, voelt de student zich competent, neemt de motivatie van de student om te leren toe en vindt er persoonlijke groei plaats. Uit onderzoek van Turner¹ (eind schooljaar 2019/2020), waar ROC aan heeft deelgenomen, komt naar voren dat zowel studenten als docenten het idee hebben minder begeleiding en/of contact te hebben met elkaar naar mate de component van online onderwijs in een opleiding toeneemt. Hoe studenten vervolgens het contact en de begeleiding van de docent beoordelen, hangt in sterke mate af van hoe tevreden de student is over het online onderwijs.

COG-mbo stelt: Relatie is essentieel om tot prestatie te komen. Socialisatie en persoonsvorming staan op de eerste plaats in het onderwijs. Dit willen we behouden en prominent naar voren laten komen in het blended onderwijs. Uit onderzoek komt ook naar voren dat de meeste studenten in eerste instantie naar school komen voor elkaar. Wanneer dit wegvalt neemt de motivatie om te leren af. Informele activiteiten, waarin groepsvorming en studentbinding plaats kunnen vinden, is daarom erg belangrijk. Met deze argumenten benadrukt COG-mbo dat socialisatie erg belangrijk is en dat de beschikbare fysieke momenten die op school kunnen worden doorgebracht een sterke focus moeten hebben op socialisatie en persoonsvorming. De insteek voor socialisatie in de opleidingen is: "Wie ben ik in relatie tot de ander. Hoe doen we dat in de buitenwereld. Wat betekent mijn gedrag en wie ik ben voor de ander?" Dit komt terug in de volgende aspecten van onze opleidingen: burgerschap; houding & gedrag; 21-eeuwse vaardigheden en probleemoplossend vermogen.

Om inzicht te geven in het toekomstperspectief van COG-mbo is de onderwijscode voor flexibel onderwijs opgesteld. Deze onderwijscode:

- Geeft inzicht in het toekomstperspectief in het 'waarom' en het 'wat'
- Geeft kaders en uitgangspunten voor de flexibilisering van het onderwijs van mbo COG
- Geeft richting aan de uitwerking van het 'hoe' die per locatie/team verder ingevuld wordt.

De totale Onderwijscode is toegevoegd als bijlage: [Bijlage 4 | Onderwijscode_def 13-7-2021.pdf](#)

Aandacht voor elkaar

COG is uniek omdat we binnen onze stichting zowel vo- als mbo-onderwijs hebben. De locaties en de bovenschoolse ondersteunende diensten werken samen bij het realiseren van goed onderwijs. Wij erkennen dat we elkaar nodig hebben en dat al onze expertises waarde toevoegen aan het onderwijs en aan COG als geheel. We trekken samen op in het neerzetten van goed werkgeverschap. Om goed onderwijs mogelijk te maken investeert COG in een gezond en positief werkklimaat. Goed werkgeverschap betekent dat we aandacht en oog hebben voor onze medewerkers en voor elkaar. We helpen de ander om zijn of haar doelen dichterbij te halen. Daarom verdiepen wij ons in de ander om te ontdekken wat iemand drijft. Open en nieuwsgierig, zonder eigen oordelen, meningen en aannames. Wij kiezen voor betrokken omgevingen, waarin we elkaar zien en gezien worden. Het boeien en binden van medewerkers staat op iedere locatie centraal.

1.4 Regionale en landelijke samenwerking

Gelderse mbo-instellingen

De Gelderse mbo-instellingen werken samen op verschillende terreinen. Het betreft de scholen van COG-mbo, ROC Aventus, Rijn IJssel, ROC Nijmegen, Graafschap College, ROC Rivor, Yuverta, Aeres en het Zone college. Onder de noemer Gelderse ROC's is regelmatig afstemming tussen de besturen van deze scholen en er worden verschillende samenwerkingen georganiseerd. Om onze regio goed te bedienen, stemmen we ons opleidingsaanbod op elkaar af. We werken gezamenlijk aan een betere doorstroming naar het hbo, we werken samen om het tekort aan (technisch) personeel op te lossen en we hebben een gezamenlijke professionaliseringsagenda; de Gelderse Professionaliserings Agenda (GPA) waarin samenwerking plaatsvindt tussen de Gelderse MBO's en de Academie Educatie van de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN). Deze samenwerking richt zich op het versterken van een actueel samenhangend en toegankelijk opleidings- en professionaliseringsaanbod voor mbo-docenten. Inhoudelijk krijgt dit vorm in twee projectlijnen: "Leren en lesgeven met ICT" en "Responsief beroepsonderwijs".

Samenwerking Federatie Christelijke MBO's

De Federatie Christelijk MBO ziet inclusief christelijk beroepsonderwijs als haar roeping. Het christelijk mbo leeft vanuit een droom voor een betere wereld en samenleving waaraan jongeren met een beroepsopleiding hun beroepsmatige en persoonlijke bijdrage mogen en kunnen leveren. Het onderwijs dat wij als christelijke mbo-instellingen voorstaan, is onderwijs dat voldoet aan de tien punten van het Kwaliteitskompas van de Federatie Christelijk MBO. COG-mbo is onderdeel van deze federatie en neemt deel aan het proctoraat "Verschillen waarderen".

Samenwerking met MBO-digitaal

MBO Digitaal is een platform van de MBO Raad en werkt nauw samen met MBO Voorzieningen, Kennisnet en SURF. MBO-digitaal is het aanspreekpunt voor mbo-scholen, en (keten)partijen als OCW, DUO en SBB op het gebied van digitalisering en onderwijsvernieuwing. Met een kerngroep van bevoegde bestuurders en een team van experts werkt de MBO Raad aan digitale transformatie. Onze bestuurder is voorzitter van het platform en vanuit COG-mbo nemen we deel aan de verschillende netwerkgroepen.

Kwaliteitsnetwerk

Als mbo-instelling staan we voor de opgave om zelf, vanuit een ervaren eigenaarschap, gesteund door verdiend vertrouwen, de verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. We zijn dan ook aangesloten bij het Kwaliteitsnetwerk mbo. De activiteiten van dit netwerk zijn gericht op toekomstbestendige kwaliteit en helpen ons bij het waarborgen van deze kwaliteit. Zo biedt het referentiewaardenmodel ons een integrale blik op kwaliteit, gericht op het doorlopend verbeteren van het onderwijs door het continu versterken van de waarden: eigenaarschap, dialoog, ontwikkeling, vertrouwen en continuïteit.

Bedrijfstakinggroepen

COG-mbo participeert in de volgende Bedrijfstakinggroepen (BTG's): ICT en Creatieve beroepen, Handel en Mode, Zorg, Welzijn en Sport, Zakelijke Dienstverlening, Voedsel Groen en Gastvrijheid, Techniek en Gebouwde Omgeving, Mobiliteit, Transport, Logistiek & Maritiem. De onderwerpen van gesprek richten zich op algemene zaken als de BPV, examinering in de BPV, Ontwikkelingen nieuwe kwalificatiedossiers en Keuzedelen. Daarnaast heeft iedere BTG zijn eigen specifieke vraagstukken zoals binnen de BTG VGG het "hospitalitypact": gericht op het aandacht vragen voor deze beroepen vanwege krimpende studentenaantallen. Bij de BTG Zorg, Welzijn en Sport ligt de focus op een verlenging van de levensduur van de bevolking en afname van de gezondheidsverschillen tussen hogere en lagere sociaaleconomische klassen. Ook het streven om de komende jaren te voorkomen dat één op de vier werknemers moet werken in de zorg, om aan de groeiende zorgbehoefte te kunnen voldoen, staat op de agenda van de BTG Zorg, Welzijn en Sport.

1.5 Proces totstandkoming kwaliteitsagenda

Om te komen tot ambitieuze, realistische én breed gedragen kwaliteitsafspraken is, in lijn met de besturingsfilosofie, informatie opgehaald bij de onderwijsteams. Ook is uitgebreid gesproken over de analyse, de ambities en de maatregelen in het directieteam. De kwaliteitsagenda is besproken met de studentenraad en de ondernemingsraad en beide raden hebben input geleverd. Bij de totstandkoming van de Kwaliteitsagenda hebben we regelmatig inhoudelijk afgestemd met collega's van ROC Nijmegen en Rijn IJssel. De afgelopen maanden zijn tevens gesprekken gevoerd met gemeenten, regionale werkgevers, brancheorganisaties en de Arbeidsmarktregio's over de regionale opgaven en de manier waarop COG-mbo daar in samenwerking met de regionale partners invulling aan kan en wil geven. De opbrengst van deze gesprekken is verwerkt in de analyse, de ambities en de maatregelen in hoofdstuk 3 en 4 van deze kwaliteitsagenda.

De gehanteerde aanpak heeft geleid tot een kwaliteitsagenda die in samenspraak met interne en externe stakeholders tot stand gekomen is, die beschikt over voldoende draagvlak bij de stakeholders, die bijdraagt aan het realiseren van onze strategische doelstellingen en die aansluit bij de landelijke speerpunten uit de werkagenda. De kwaliteitsagenda bevat ambitieuze beloftes aan onze studenten en medewerkers en aan de regionale partijen voor 2027. Daarnaast draagt de kwaliteitsagenda bij aan het verder versterken van de kwaliteit van ons onderwijs, de ontwikkeling van onze organisatie, de verbinding met de regio en het versterken van onze kwaliteitscultuur. Zie [Bijlage 5 | Gesprekpartners, Startersresultaat en Job.pdf](#)

2

ANALYSE: COG-MBO IN 2023

2. ANALYSE: COG-MBO IN 2023

Dit hoofdstuk bevat de analyse van de huidige situatie van COG-mbo. In paragraaf 2.1 wordt ingegaan op de kwaliteit van ons onderwijs, de studenttevredenheid, het studiesucces van onze studenten en de taakvolwassenheid van onze teams.

Vervolgens wordt in de paragrafen 2.2 tot en met 2.4 aandacht besteed aan de huidige situatie op het gebied van het bevorderen van kansengelijkheid, de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en de gevolgen voor ons onderwijs en aan onderwijs voor de toekomst.

2.1 Waar staat COG-mbo: prestaties, kwaliteit en organisatie

Basiskwaliteit op orde

Het op orde krijgen en houden van de basiskwaliteit is een doorlopend proces. Sinds de vorige kwaliteitsagenda hebben we mooie stappen gezet. COG-mbo voert jaarlijks een aantal interne audits uit en blijft dit in de toekomst ook doen. De audits zijn onderdeel van ons integraal kwaliteitsstelsel. In schooljaar 2022-2023 zijn de interne audits uitgevoerd bij een aantal risicovolle opleidingen. Uit deze audits blijkt dat COG-mbo voldoende scoort voor de kwaliteitsgebieden onderwijsproces (met uitzondering van pedagogisch-didactisch handelen), veiligheid en schoolklimaat en borging en afsluiting. Pedagogisch-didactisch handelen, vervolgsucces en sturen, kwaliteitszorg en ambitie vragen verbetering. Opgave voor de komende tijd is het ontwikkelen van een gedragen en gedeelde visie op pedagogisch en didactisch handelen. Immers, uit een gedeelde visie komt voort dat docenten beter zicht krijgen op eigen en elkaars pedagogisch en didactisch handelen, wat de kwaliteit van onderwijs ten goede komt.

We hebben besloten in brede zin in te zetten op ons eerder genoemde onderwijsvernieuwingprogramma "Onderwijscode" om in te kunnen spelen op de vraag van het werkveld en de hedendaagse student. Daarnaast hebben we extra ingezet op ondersteuning van de onderwijsteams om te professionaliseren. Op team- en locatieniveau vinden er verschillende initiatieven plaats om kennisdeling en leren van elkaar te stimuleren; denk aan leernetwerken, intervisie en themabijeenkomsten. De komende jaren gaan we vanuit "Onderwijscode" kennisdeling en leren van elkaar, ook over de grenzen van locaties heen, extra stimuleren en een meer structureel karakter geven. Ook gaan we good practices breder toepassen. Daarmee dragen we bij aan het verbeteren van de kwaliteit van ons onderwijs en het realiseren van onze ambities.

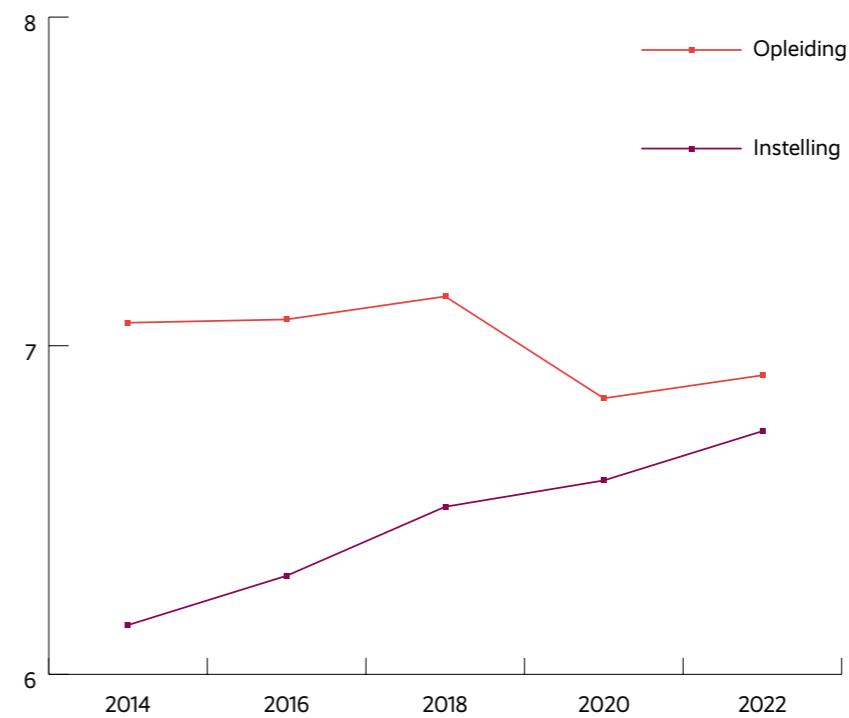
Voor nu moeten we constateren dat de gekozen maatregelen nog tot onvoldoende resultaat hebben geleid, gezien de uitkomst van de audits bij een aantal risicovolle opleidingen. Aangezien we recent begonnen zijn met de invoering van Onderwijscode is dat zeer verklaarbaar; het kost tijd om een verandering te realiseren.

We zijn sinds 2022-2023 begonnen met professionalisering over de locaties heen, daarbij merken we dat het aanbod van scholingsmogelijkheden nog onvoldoende onder de aandacht is gekomen van de docenten. Ook zien we de noodzaak voor de inzet van een valide meetinstrument voor het vakmanschap van een docent (pedagogisch-didactisch). Inmiddels is er een opdracht gegeven dit instrument te ontwikkelen.

De uitkomsten van de interne audits en een analyse van de teamplannen leert ons dat teams nog onvoldoende in staat blijken om teamdoelen SMART te formuleren. Daardoor lukt het ze op dit moment niet om voldoende richting en structuur te geven aan concrete onderwijsverbeteringen. Voor een gerichte kwaliteitscultuur is het bovendien noodzakelijk dat er elk jaar een gestructureerde PDCA-cyclus wordt doorlopen met SMART-geformuleerde doelen. Alleen periodiek checken en analyseren geeft de mogelijkheid tot bijsturing. Een PDCA-cyclus kan versterkt worden wanneer teams op inhoud gaan samenwerken. We zien een patroon van ambitieuze, betrokken teams die veel doelen stellen, maar nog onvoldoende in staat zijn keuzes te maken en prioriteiten te stellen. Dat heeft tot gevolg dat het vaak niet haalbaar blijkt alle doelen te volgen en te behalen. Teams hebben hulp en sturing nodig van het team Onderwijsadvies en de directie om de kwaliteitscyclus goed te doorlopen. We zien dat teams, door een teveel aan doelen, te vaak al gaan verbeteren of bijsturen, terwijl de PDCA-cyclus niet volledig is doorlopen. Ook zien we dat de collega's die betrokken zijn bij de rol kwaliteitszorg zich goed ontwikkelen en steeds beter ondersteuning kunnen bieden.

Studenttevredenheid

De resultaten van de JOB monitor (2022) laten ten opzichte van vorige jaren wederom een lichte stijging zien bij studenttevredenheid. Studenten zijn positiever over zowel de instelling als de opleiding. Het rapportcijfer voor de school is voor de vijfde maal op rij gestegen, nu van 6,6 naar 6,7. Na een daling bij de vorige monitor, in het begin van de corona-periode, laat ook de tevredenheid over de opleiding een stijging zien en wel van 6,8 naar 6,9. Het gemiddelde rapportcijfer in Nederland is een 6,8. Onze verklaring daarbij is het feit dat studenten meer betrokken worden, teams hebben geïnvesteerd in het verbeteren van opleidingsinformatie aan studenten en in en na de coronatijd is er door de onderwijsteams veel moeite gestoken in "het erbij houden" van de studenten. Met behulp van de NPO-gelden zijn er bijvoorbeeld extra groepsactiviteiten en sportdagen georganiseerd.



Figuur 4 Opleidings- en instellingscijfers ROC a12

We zien dat COG-mbo op veel onderdelen net iets hoger scoort dan het landelijke gemiddelde. We realiseren ons dat de landelijke scores afgerond zijn op één decimaal en dat dit vergelijken lastig maakt. Wat we in ieder geval kunnen vaststellen is dat de resultaten op diverse onderdelen beter zijn gescoord zijn dan bij de meting in 2020.

COG-mbo scoort al jaren goed op de onderdelen sfeer, omgeving en veiligheid. Daar zijn we trots op. Studenten geven aan dat ze met plezier naar school gaan en een prettige sfeer binnen hun opleiding ervaren. Ze voelen zich veilig op school. Omdat wij welbevinden als voorwaarde zien om tot leren te komen, hebben we met de NPO-gelden extra ingezet op begeleiding van de (kwetsbare) studenten. Doordat de onderwijsteams hebben ingezet op intensievere BPV-begeleiding, het begeleiden van kleinere klassen en extra inzet op individuele gesprekken hebben we de sfeer en veiligheid op hoog niveau weten te houden. De onderwijsteams hebben dit uitstekend gedaan.

De grootste stijging dit jaar is te zien binnen het cluster 'lesmaterialen en toetsen'; dit is gestegen met één tiende punt ten opzichte van de vorige editie van de JOB. Dit is het gevolg van sterke inzet op ons leermiddelenbeleid. We hebben gestuurd op minder hoge kosten voor de studenten, meer inzicht in deze kosten, maar we stuurden ook op uniformiteit waar mogelijk en meer keuzevrijheid. Uit de scores blijkt dat het aanpakken van onderwerpen waar studenten ontevreden over waren heeft geleid tot verbetering van het oordeel van studenten.

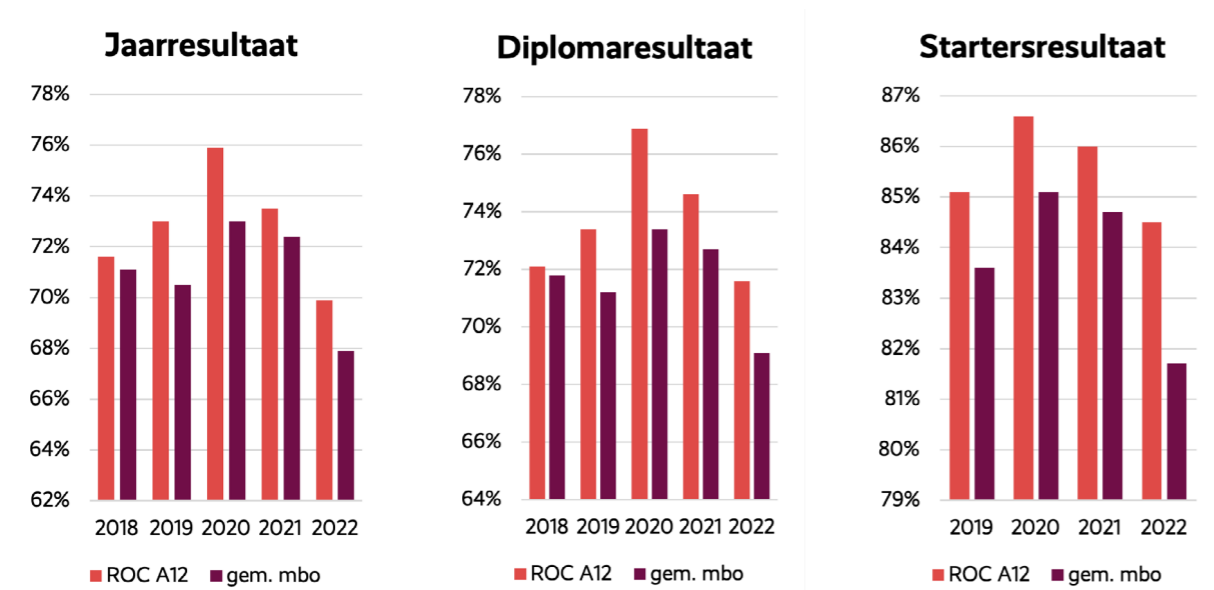
De clusters 'Werkplek (BBL)' en 'Medezeggenschap' zijn dit jaar iets gedaald ten opzichte van de vorige meting in 2020. Het cluster 'Werkplek (BBL)' scoort ondanks deze daling nog altijd hoog met een 3,89. De laagste score wordt gegeven binnen de clusters 'Medezeggenschap'. De laagste score van 2,11 wordt gegeven op de vraag 'Zou je zelf willen meepraten over hoe het op jouw school beter kan'.

In de onderstaande tabel zijn de landelijke gemiddelden per cluster weergegeven.

Cluster	2020	2022	Vergelijking	Landelijk 2022
1. Lessen	3,31	3,35	>	3,37
2a. Onderwijs en begeleiding	3,36	3,43	>	3,35
2b. Onderwijs en begeleiding (eigen vragen COG-mbo)	3,46	3,47	=	Nvt
3. Informatie	3,08	3,14	>	3,06
4. Omgeving, sfeer en veiligheid	3,61	3,70	>	3,65
5. Lesmateriaal en toetsen	3,15	3,25	>	3,12
6. Stage/bpv (BOL-studenten)	3,36	3,35	=	3,40
7. Werkplek (BBL-studenten)	3,92	3,89	<	3,75
8. Studeren met een beperking	3,12	3,15	>	3
9. Medezeggenschap	2,23	2,11	<	2,2

Figuur 5 Gemiddelden studenttevredenheid per cluster

Op het gebied van studiesucces scoren de mbo-scholen van COG in meetperiode 19-22 minder goed dan de vorige periode 18-21. Hiermee is de opwaartse trend van de afgelopen jaren gebroken. Het gemiddelde jaarresultaat op instellingsniveau van 2021-2022 t.o.v. 2020-2021 is voor het tweede jaar op rij op alle niveaus gedaald. Niveau 3 scoort nu onder de inspectienorm. Niveau 2 en niveau 4 scoren er nog boven. Voor het diplomaresultaat is het gemiddelde resultaat van 2021-2022 t.o.v. 2020-2021 gedaald op alle niveaus. Alle niveaus scoren nog wel boven de inspectienorm. Het startersresultaat in 2021-2022 is ook op alle niveaus gedaald en bevindt zich op het laagste punt sinds schooljaar 2015-2016 nl, 84,5%. COG-mbo scoort hier nog wel ruim boven het landelijk gemiddelde van 81,7%.



Figuur 6 Jaarresultaat, diplomaresultaat en startersresultaat 2018 tot en met 2022 COG en gem mbo. Bron: benchmark studiesucces juni 2023. Zie Bijlage 6 | Startersresultaat 2019-2022.xlsx en Bijlage 6a | Startersresultaat bij doelstelling 1.4.docx en Bijlage 6b | Startersresultaat Maatschappelijke opgave

De achterblijvende prestaties hangen af van verschillende factoren. Gedurende de periode 2018-2022 is de context van de school veranderd. Allereerst kunnen we opmerken dat de studentenpopulatie anders is geworden. Een belangrijke oorzaak daarvan is de coronapandemie. We zien dat de studenten die we nu op onze scholen hebben een onderbroken socialisatieproces hebben doorgemaakt. Voor hen is het daardoor moeilijker om zich binnen en buiten de school lerend op te stellen. Hierin is een onderscheid waarneembaar tussen BOL- studenten (met name de kwetsbare studenten) en de veelal wat oudere BBL-studenten, die eveneens werknemer zijn.

Het studiekeuzeproces van de studenten is tijdens de coronapandemie onder druk komen te staan; zonder open dagen, meeloopdagen en andere informatiemomenten was het lastiger een gewogen studiekeuze te maken. Hierdoor zijn er meer studenten die van opleiding switchen, omdat ze niet op de juiste plek blijken te zitten. We zien ook een groei in het aantal langstudeerders en verlengers. Een van de oorzaken is het wegvallen van stages in coronatijd, maar ook het onvermogen van een aantal opleidingen om passend onderwijs te bieden tijdens de pandemie en de kwaliteit van lessen hoog te houden. De effecten daarvan zijn nog steeds merkbaar. Een bepaalde mate van uitzichtloosheid bij studenten zien we nog steeds, waardoor het welzijn van studenten onder druk staat.

Een ander deel van de tegenvallende resultaten is verklaarbaar door de (beperkte) mate van taakvolwassenheid van de teams, het ontbreken van een expliciet onderwijsconcept en een expliciete didactische visie bij een aantal teams. Onze interne audits bevestigen dat deze punten bij een aantal teams achterblijven. Dit is deels te verklaren doordat de aandacht hiervoor minder is geweest tijdens de coronapandemie. Ook bleek dat de onderwijsteams onvoldoende houvast hadden om een eigen onderwijsconcept te vormen én dat ze daarbij te weinig ondersteuning en sturing kregen. Vanuit het principe van zelfsturende teams is teveel uitgegaan van de zelfstandigheid van de teams.

Het laatste jaar zetten we door middel van ons onderwijsvernieuingsprogramma "Onderwijscode" in op beter onderwijs met de pijlers flexibilisering, blended learning, socialisatie en persoonsvorming. We verwachten hier de komende jaren de effecten van te kunnen meten met behulp van de geijkte meetinstrumenten, zoals JOB, VSV, Studiesucces, Diplomarendement en Jaarresultaat.

Centrale aanpak en differentiatie naar locaties

De Kwaliteitsagenda wordt geschreven op instellingsniveau. Toch is enige toelichting op differentiatie naar de hoofdlocaties gerechtvaardigd, gezien de twee verschillende werkgebieden waarin we opereren en gezien de eigenheid van de drie hoofdlocaties. In de sturing kiezen we voor sturing op verschillende niveaus. Een aantal onderwerpen zal centraal aangestuurd worden, een aantal ook op locatieniveau. Onderwerpen in de laatste categorie lenen zich voor differentiatie tussen de locaties.

Centrale aanpak

We kiezen voor centrale aanpak op thema's als: sociale veiligheid, meldpunt stagediscriminatie, beleid stagematching, beleid LLO, burgerschap en basisvaardigheden, onderzoek en innovatie. Wanneer we spreken over kansengelijkheid op het gebied van studentbegeleiding en studentondersteuning stellen we centraal dezelfde eisen en er is één norm voor de Slb'er en studentondersteuning voor wat betreft hun taken en competenties. Op het thema HR en Professionalisering zullen de kaders en instrumenten centraal ontwikkeld en aangeboden worden.

Differentiatie naar locaties

Gedifferentieerd naar locaties of soms naar teams wordt de doorontwikkeling van thema's als:

- **Kansengelijkheid:** dit is afhankelijk van de regio, de gemeente en het nabij gelegen HBO, wanneer we ons richten op het gezamenlijk organiseren van activiteiten en faciliteiten voor de studenten. Bij het extra begeleiden van studenten op niveau 2 vindt er differentiatie plaats naar de locaties en zelfs naar de onderwijsteams; het Dulon College heeft in aantal bijvoorbeeld aanzienlijk meer Niveau 2-studenten dan de andere twee locaties.
- **BPV-verbeterplan:** centrale kaders, maar differentiatie naar type opleiding, sector leerbedrijf, regio, rekening houdend met de wensen van de leerbedrijven.
- **Uitvoering LLO:** Technova en de opleidingen Zorg binnen het Dulon College en het Astrum College zijn al ver in hun aanbod LLO, maar ieder met een specifieke sector in de eigen regio. Daarmee vindt ook nu al differentiatie plaats. Bij andere onderwijsteams is er nog sprake van de oriëntatiefase.
- **HR & Professionalisering:** de toepassing van de HR instrumenten en kaders wordt gedifferentieerd per onderwijsteam op basis van een nulmeting, de behoeften en de mogelijkheden van de teams.

Organisatie

In 2014 besloot COG-mbo om de organisatie van het onderwijs anders in te richten onder de noemer: "Andersom Organiseren, doen wat nodig is". De onderliggende zienswijze in 2014/2015 was dat veel grote organisaties worden bestuurd middels kaders en beleid en dat procedures opgesteld worden. Met Andersom Organiseren wilde het CVB de professionals in de school weer vooropzetten en systemen eenvoudiger en dienend maken. Het eigenaarschap werd op vrijwel alle plekken zo laag mogelijk in de organisatie gelegd; voornamelijk in de onderwijsteams.

In 2022 is deze manier van organiseren uitgebreid geëvalueerd. Hieruit bleek dat het gedachtegoed van Andersom Organiseren nog steeds gedragen werd, maar dat de organisatie ook tegen een aantal knelpunten aanliep. Onderwijsteams kregen te weinig kaders en uitgangspunten mee, en daarmee ontstonden er grote verschillen tussen deze teams.

Uit het evaluatierapport kwam duidelijk naar voren dat binnen Andersom Organiseren, waarbij teamleiding een team rol was zonder mandaat, slagkracht en kwaliteit onvoldoende gewaarborgd konden worden. Om die reden zijn we in 2022 verder gegaan onder de besturingsfilosofie "Teamkracht". Daarmee behouden we het gedachtegoed van Andersom Organiseren, maar hebben we een nieuwe hiërarchische functie toegevoegd: de Onderwijsmanager. Deze manager leidt één of meerdere onderwijsteams en heeft de bevoegdheden die daarbij horen. In het schooljaar 2022-2023 zijn deze onderwijsmanagers benoemd.

Met hun komst en met het weghalen van de laag van algemeen directeur, waardoor het CVB nu rechtstreeks de locatiedirectie aanstuurt, is er meer en directere sturing mogelijk. Er ontstaat meer ruimte voor personeelsgesprekken waarin extra aandacht is voor professionalisering en waardering. Binnen COG sturen we op uitwisseling en samenwerking binnen en tussen de locaties.

De organisatie van de scholen is er nog steeds op gericht dat teams taakvolwassen presteren, waarbij het eigenaarschap bij de teamleden ligt. De teams zijn verantwoordelijk voor het geboden onderwijs, voor de lesprogramma's, voor de begeleiding op school en in de beroepspraktijk (bpv) en voor de diplomering. Daarmee zijn ze dus verantwoordelijk voor de geleverde kwaliteit en de onderwijsresultaten. De doorontwikkeling naar taakvolwassen teams vindt plaats onder leiding van de eerder genoemde Onderwijsmanagers. Uit het MTO van 2023 blijkt dat medewerkers zich over het algemeen veilig voelen in hun eigen team en dat er vertrouwen is in deze leidinggevenden.

Als we kijken naar de taakvolwassenheid van teams, dan zien we een aantal verbeterpunten voor de teams; het werken vanuit een gedeelde onderwijsvisie, het verdelen van taken, rollen en verantwoordelijkheden op basis van de kwaliteit van de teamleden, het kennen van de taken, rollen en verantwoordelijkheden, het aanspreken op gewenst en ongewenst gedrag, onvoldoende presteren en het systematisch toepassen van de PDCA-cyclus. In deze doorontwikkeling ligt onze opgave voor de komende periode. Immers, taakvolwassen teams, die hun onderwijsprogramma baseren op een expliciet onderwijsconcept en een expliciete onderwijsvisie, die in het onderwijsprogramma mogelijkheden bieden tot differentiatie en maatwerk en waar studenten begeleid worden door docenten die beschikken over pedagogisch-didactische competenties en professionele Slb'ers, halen betere prestaties op het gebied van studiesucces. Deze teams bieden dus beter onderwijs, waardoor de studenten beter zijn toegerust voor de toekomst.

2.2 Aandacht voor verschillen: Bevorderen Kansengelijkheid

Elke student moet een gelijkwaardige kans krijgen om zijn of haar talenten via de beroepsgerichte route optimaal te ontwikkelen. We willen meegeven dat studenten en hun ouders en naasten trots mogen zijn op deze talenten. Kansen(on) gelijkheid is een thema dat op veel plekken in het onderwijs terugkomt, ook binnen ons mbo. Belangrijke indicatoren om dit te meten zijn gelijke faciliteiten voor mbo-studenten en gelijke toegangsmogelijkheden, internationalisering, welzijn en passende ondersteuning, passende plaatsing en doorstroom, laaggeletterdheid, kansen op een stageplek en VSV.

Gelijke faciliteiten en toegangsmogelijkheden mbo-studenten

Niet iedere student is gelijk, maar alle studenten zijn wel gelijkwaardig. Dit geldt binnen de opleiding, binnen het eigen college en binnen de regio. Voor COG-mbo liggen er kansen om in de komende jaren samen met de studenten onderzoek te doen naar de behoeften van studenten op het gebied van gelijkwaardige behandeling.

Een belangrijk orgaan voor ons is de centrale studentenraad. COG-mbo heeft op iedere locatie een studentenraad die met een afvaardiging samenkomt in de Centrale Studentenraad (CSR). Elke zes weken komt de raad bij elkaar om punten van de ROC-directie te bespreken, maar ook om te bespreken welke uitdagingen, signalen en behoeften er vanuit de studenten zijn. De thema's op het gebied van kansengelijkheid en basisvaardigheden die beschreven staan in de Werkagenda, zijn met de CSR besproken. Onze externe stakeholders geven aan dat gelijke behandeling een zaak is van ons allemaal en van het hele onderwijs: dit moet al starten ver voordat de studenten op het mbo zijn gekomen en gaat door als ze daar vandaan komen.

COG-mbo biedt studenten een studentensportkaart. Op het Astrum College krijgen studenten deze niet, daar mogen ze gratis gebruik maken van alle sportfaciliteiten van de school. Een studentenpas om, net als hbo- en wo-studenten, toegang te krijgen tot sociale gelegenheden en/of evenementen biedt de instelling niet. De achtergrond daarvan is dat Ede en Velp geen studentensteden zijn. Op het gebied van studieverenigingen en gezamenlijke introductieweken met andere scholen, biedt COG-mbo nog geen faciliteiten. Uit recente gesprekken met de studentenraad bleek dat de doelgroep van onze scholen geen behoefte heeft aan een specifieke studentenkaart en een studievereniging. Via COG-mbo ontvangen alle studenten jaarlijks een CJP waarmee ze korting kunnen krijgen op toegang tot culturele instellingen, voorstellingen en aankopen.

COG-mbo is samen met de Christelijke Hogeschool Ede (CHE) en Aeres gevestigd op de kenniscampus. De locatie in Velp ligt dicht bij Arnhem, met de Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN) en van Hall Larenstein als Hbo-instellingen en Rijn IJssel, Yuverta en Aeres als collega mbo-instellingen. De locatie Velp werkt samen met Rijn IJssel en de HAN aan de pilot drempelloze instroom. Daarnaast zijn er in beide regio's mogelijkheden tot verdere samenwerking op thema's als LOB en burgerschap, kansengelijkheid voor de mbo-student en op het terrein van doorstroomprogramma's vo-mbo-hbo. Tot op heden zijn deze samenwerkingsmogelijkheden onvoldoende tot ontwikkeling gekomen; wij zien daar mogelijkheden.

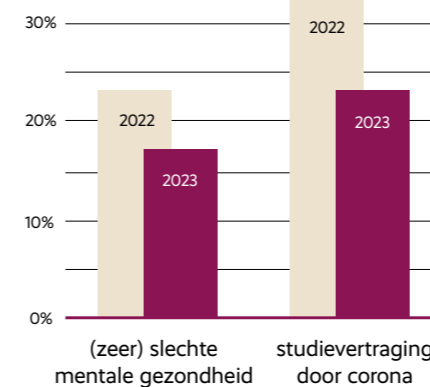
In het kader van kansengelijkheid voor de mbo-student is internationalisering eveneens een thema. Het beleid is erop gericht dat iedere student van iedere opleiding en op ieder niveau bij COG-mbo een internationale ervaring op kan doen. COG-mbo biedt stages binnen de EU en eveneens een beperkte mogelijkheid voor stages buiten de EU, waar studenten op kunnen solliciteren. Concreet hebben we twee projecten in Zuid-Afrika voor het Astrum College en het Dulon College, en Ethiopië voor het Technova College. Daarnaast nemen we deel aan twee Euregio-uitwisselingsprojecten. Jaarlijks gaan er ruim 150 studenten op internationale stage. De kosten worden grotendeels door Erasmus+ en COG-mbo vergoed. Studenten kunnen ook deelnemen aan een internationale studiereis. Jaarlijks nemen 500 tot 600 studenten hieraan deel, op initiatief van de onderwijsteams.

Om de kansengelijkheid voor alle studenten te bevorderen én bij te dragen aan een inclusieve arbeidsmarkt willen we in ons werkgebied nauw samenwerken met partijen in het Sociale Domein. Niet alleen partnerschappen met de stakeholders op het gebied van de arbeidsmarkt zijn voor ons van belang, maar ook de samenwerking in de onderwijsketen vo-mbo-hbo helpt ons de gewenste impact te maken. We willen daarom een actieve en constructieve partner zijn in regionale arbeidsmarkt-overleggen en samen met collega-onderwijsinstellingen de regio in haar kracht zetten. Zie hiervoor verder paragraaf 2.3 en 3.3.

Welzijn, mentale gezondheid en passende ondersteuning

Het welzijn van studenten is voorwaardelijk om te komen tot een optimale ontwikkeling. Om die reden brengen we het welzijn van de studenten in kaart door bij de eerstejaars studenten een Leefstijltest uit te zetten, gericht op het studentwelzijn. We gebruiken deze uitkomsten om studenten te begeleiden bij hun hulpvragen. Voorbeelden van extra ondersteuning zijn de methode Act die wordt ingezet om de weerbaarheid van studenten te bevorderen, Geestkracht, Slaapcursus en Grip op je dip. De uitkomsten van de Leefstijltest laten verschillen tussen studenten en locaties zien. Opvallend m.b.t. het thema "mentale gezondheid" is dat in 2022-2023 14% en 18% van de gevraagde eerstejaars studenten wel eens gedacht heeft een einde aan zijn/haar leven te willen maken en een klein percentage heeft ook wel eens een poging gedaan.

Minder studenten met welzijnsproblemen, minder studenten met studievertraging



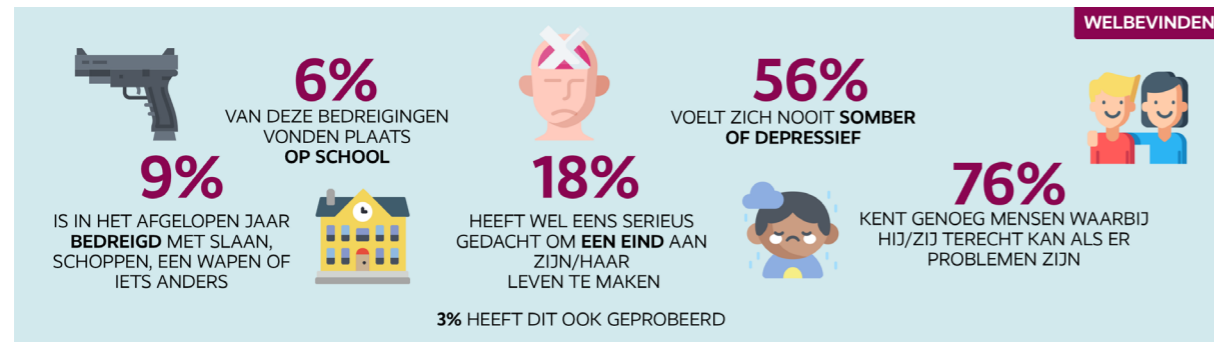
We gebruiken voor het meten van het welzijn van onze studenten als indicatoren twee bronnen. De eerste bron, test je leefstijl, levert cijfers over onze eigen studenten: 14% (Ede) en 18% (Velp) van de eerstejaars studenten geven in 2022-2023 aan zich mentaal zeer onprettig te voelen. Dat sluit enigszins aan op de landelijk gehanteerde bron van de NPO: in 2023 geeft 17% van de studenten aan last te hebben van een mentaal (zeer) slechte gezondheid. Landelijk zien we bij de studenten met een mentaal (zeer) slechte gezondheid een daling van 23% in 2022 naar 17% in 2023.

Dat geeft een beeld van wat bedoeld wordt met de begrippen "welzijn" of "mentale gezondheid". Doel van de inzet van de begeleiding is preventief werken in plaats van curatief. Het thema "welzijn" wordt besproken in de Slb-gesprekken en Slb-lessen. Wanneer een student extra ondersteuning krijgt, wordt ook door het team studentondersteuning het welzijn van de student gemonitord.

Bron: NPO vierde voortgangsrapportage NP Onderwijs van juni 2023.

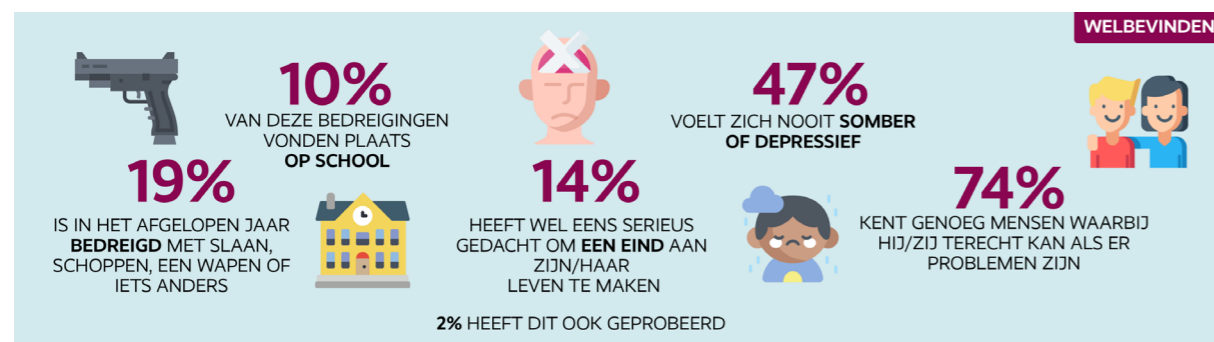
Het project "Aan de slag als Geestkracht-school" is er specifiek op gericht om taboe en stigma omtrent psychische problematiek bij mbo-studenten te doorbreken. Studenten van opleidingen Zorg & Welzijn, ICT en Helpende Zorg zijn opgeleid tot ambassadeurs en werken samen met het team Studentondersteuning om psychische problematiek bespreekbaar te maken onder studenten en tussen student en docent. Het overall thema "studentenwelzijn" is één van de gespreksonderwerpen. Er zijn plannen gepresenteerd die volgend schooljaar worden uitgewerkt.

Locatie Velp:



Figuur 7 Leefstijltest locatie Velp

Locatie Ede:



Figuur 8 Leefstijltest locatie Ede

Uit de JOB-monitor weten we dat onze mbo-studenten zich veilig voelen binnen de eigen instelling: 82% t.o.v. 81% landelijk. Zie [Bijlage 5 | Gesprekpartners, Startersresultaat en Job.pdf](#) In de figuren 7 en 8 geeft de Leefstijltest meer specifieke duiding aan het begrip "veilig voelen in de instelling". We vinden dit een belangrijk gegeven omdat onderzoekscijfers van de Leefstijltest laten zien dat 6% (locatie Velp) tot 10% (locatie Ede) van de eerstejaars studenten aangeeft op school wel eens bedreigd te zijn. Locatie Velp is afgelopen jaren gestart met voorlichting door Leerlingalert. Ook docenten zijn hier twee jaar geleden in geschoold. Een belangrijk onderdeel van dit programma is om signalen van ondermijning te herkennen en ernaar te kunnen handelen. Daarbij is er goed contact met de wijkagent. De locaties in Ede hebben een coördinator veiligheid aangesteld en ze bieden studenten extra ondersteuning.

Het streven is het percentage van onveilig voelen te laten dalen, in ieder geval niet te laten stijgen. In 2023 is het veiligheidsbeleid weer onder de loep genomen en is gewerkt aan een integraal veiligheidsbeleid. Door gesprekken te voeren met diverse geledingen binnen de scholen, inclusief de ondernemingsraad, is het thema veiligheid integraal opgepakt. Onder de noemer "Veiligheidshuis" wordt het beleid gebouwd op de pijlers veilig leer- en werkklimaat, veiligheid in het curriculum, veiligheid bij incidenten en veilige infrastructuur. Het beleid zal in 2023 vastgesteld worden en besproken worden met de centrale studentenraad. In het kader van veiligheid is er sprake van een heel korte communicatielijn met de politie, met name door de conciërges, naast het overleg in het Zorgadviesteam (ZAT).

Het thema "veiligheid" wordt met studenten besproken in de Slb-gesprekken, Slb-lessen en, indien van toepassing, door het team Studentondersteuning. Elke school heeft vertrouwenspersonen voor zowel de medewerkers als voor de studenten.

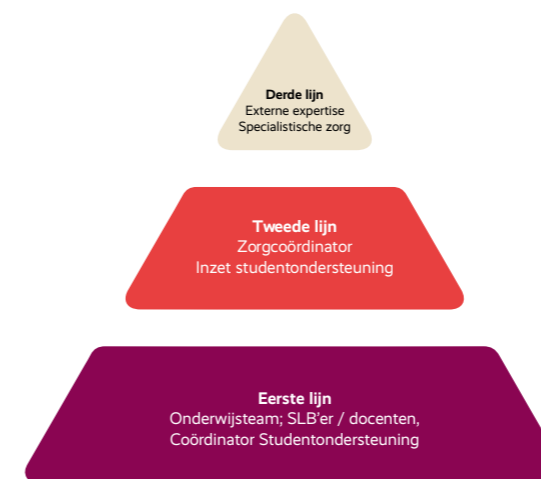
COG-mbo participeert in het programma "de Gezonde school" en beschikt over het themacertificaat Relaties & Seksualiteit en het certificaat: Voeding. Voor het schooljaar 2023-2024 hebben we een start gemaakt met de themacertificaten "Welzijn" en "gezond en veilig werken".

Een gelijke behandeling van studenten vraagt om een analyse van de verschillen tussen studenten, van hun ondersteuningsbehoeften en van hun extra ontwikkelmogelijkheden. COG-mbo heeft een begeleidingstructuur voor alle studenten met extra aanbod voor studenten met een ondersteuningsbehoefte. Dit sluit aan op onze visie dat alle studenten in staat worden gesteld om het onderwijs te volgen, stage te lopen en een diploma te behalen en daarmee gelijke kansen te creëren voor toetreding op de arbeidsmarkt. Bij het intakeproces wordt extra aandacht besteed aan het uitvragen van een extra ondersteuningsbehoefte. Tijdens de introductieperiode met alle eerstejaars worden studenten voorgelicht over het ondersteuningsaanbod. Het is de taak van de Slb'er om gedurende het jaar het (effect van het) ondersteuningsaanbod te monitoren bij de student en eventuele extra ondersteuning aan te bieden.

De centrale studentenraad geeft aan dat rond de intake geïnventariseerd wordt wat de ondersteuningsbehoefte is en dat informatie verstrekt wordt over het aanbod. Echter, zo geven ze aan, de studenten hebben vaak pas later in hun opleiding meer of concretere vragen en daarvoor vinden ze niet altijd de juiste ondersteuning. De CSR geeft hiervoor als verklaring dat de informatievoorziening over het ondersteuningsaanbod te summier of zelfs bij de student onbekend is en dat de kwaliteit van begeleiding van de diverse Slb'ers erg uiteen loopt. De informatie is niet goed vindbaar, de teams studentondersteuning zijn niet op alle locaties even zichtbaar en niet iedere Slb'er beschikt over toereikende begeleidings- en signaleringscompetenties.

Op de verschillende locaties hebben de teams Studentondersteuning de afgelopen jaren ingezet op kennisdeling door middel van het ontwikkelen van handboeken voor extra ondersteuning en bijpassende communicatielijnen. De teams Studentondersteuning constateren een toename van multiproblematiek bij de studenten met name op het gebied van mentale gezondheid, extra ondersteuningsbehoefte tijdens de BPV en een toename van studiekeus-vraagstukken.

Uit de JOB-monitor weten we dat 40% van de studenten met een ondersteuningsbehoefte positief is over de extra geboden begeleiding. Het landelijk gemiddelde ligt op 33%. Ondanks de ontoereikende zichtbaarheid van de ondersteuningsmogelijkheden doen we het goed op dit punt en we willen dit vasthouden en uitbouwen. De invoering van de wet verbetering rechtsbescherming van de mbo-student zal ons daarbij helpen.



Figuur 9 Interne zorgstructuur

Interne begeleidings- en zorgstructuur

Figuur 9 geeft een overzicht van de interne zorg- en ondersteuningsstructuur van COG-mbo.

De eerste lijn bestaat uit begeleiding door docenten, Slb'ers en de coördinator studentenzorg. De tweede lijn bestaat uit verschillende vormen van gespecialiseerde begeleiding, variërend van het studentondersteuningsteam (ambulante begeleiders) en de schoolarts tot de Startklaarklas*, een kwalificatieklas en begeleiding van studenten met een beperking. De derde lijn bestaat uit het (externe) Zorgadviesteam voor studenten met meervoudige problematiek. Ook ondersteuning vanuit de specialistische zorg hoort in de derde lijn; denk aan schoolmaatschappelijk werk, psycholoog, jeugdarts, leerplicht, RMC, GGZ, politie, verwijzing huisarts/praktijkondersteuner, Iris Zorg, ProPersona, jeugdzorg en gemeentes.

* In de Startklaarklas worden studenten die dreigen uit te vallen door een verkeerde studiekeuze, opgevangen en begeleid in de oriëntatie naar een andere passende opleiding binnen COG-mbo.

Passende plaatsing

COG is een stichting met onderwijsaanbod voor het MBO en het vo en daarmee is er een korte lijn voor doorstroommogelijkheden van het vo naar het mbo. Op twee locaties bieden we de mogelijkheid tot doorlopende leerlijnen. Met alle vo-scholen in de regio is goed contact over de aansluiting tussen vo en mbo. De afgelopen jaren zagen we dat instromende studenten niet altijd een goed beeld van het beroep en de opleiding hadden. Door de coronapandemie konden aspirant studenten niet naar open dagen en meeloopdagen. Dat maakte goede voorlichting en begeleiding ingewikkeld.

Door samen met vmbo-scholen het vak LOB vorm te geven op het vmbo (visie op LOB, vormgeving in het onderwijs, rol van de docenten), warme overdracht van leerlingen bij de doorstroom, opleidingsambassadeurs (studenten) die voorlichting geven op vmbo-scholen en oriëntatiedagen op het mbo voor vmbo-leerlingen (het mbo ervaren), hebben we ingezet op verbetering van voorlichting. We hebben veel aandacht voor de overdracht van de begeleiding in het vo naar de begeleiding in het mbo en we maken gebruik van een digitaal doorstroomdossier. Dit werkt een goede overdracht in de hand. De LRA hanteert deze methode al een aantal jaren succesvol en ook de regio Foodvalley gebruikt het digitaal doorstroomdossier in toenemende mate. De regionale VSV-programma's zijn hier ondersteunend aan.

Er is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in de intakeprocedure om de uitval op grond van verkeerde studiekeuze te verminderen. De uitstroom vanwege studie- en beroepskeuzegebonden factoren is in 2021-2022 dan ook gedaald met 5,9% t.o.v. de nulmeting in 2018-2019. Met alle VO-scholen in de regio is goed contact over de aansluiting tussen VO en MBO.

We zijn in de regio Foodvalley een samenwerking gestart met een aantal vo-scholen en de ISK. Met betrekking tot het aanbieden van de Entreeopleiding in het vo: het zogenaamde. Startcollege at als doel heeft om de leerlingen in een passende omgeving het Entree-diploma te laten halen. Het aanbieden van een kwalificatieklas waarin studenten die dreigen uit te vallen binnen de periode van een schooljaar een startkwalificatie kunnen behalen heeft ook bijgedragen aan passende plaatsing.

Passende plaatsing eerstejaars 2022 voor totale instelling

	Eigen score	Gem. mbo score
2017	89,1%	90,9%
2018	88,2%	91,3%
2019	89,7%	91,3%
2020	87,2%	90,9%
2021	87,0%	90,1%

Bron Benchmark mbo 2022, juni 2023

Figuur 10 Passende plaatsing eerstejaars

COG-mbo scoort de afgelopen jaren op het gebied van passende plaatsing net onder het landelijk gemiddelde. Dit wordt onder meer veroorzaakt doordat bovengemiddeld veel studenten zijn ingeschreven in domeinen waar geen niveau 4-opleiding voor is. Denk hierbij aan de opleidingen bij veiligheid en defensie. Hierdoor kan een grote groep studenten per definitie niet passend geplaatst worden; bijvoorbeeld; vmbo- g/t studenten. Daarnaast is het zo dat er nog te vaak studenten geplaatst worden op een niveau onder de mogelijkheden van de student, passend bij de startkwalificatie. Dat zit voor een deel in de wijze waarop de intakes zijn vormgegeven en de eisen die intakers mogen stellen. Dit is een aandachtspunt.

Er zijn goede voorbeelden van contacten met het vo als het gaat om doorlopende curricula, maar nog te vaak weet het mbo niet wat er in het vo wordt onderwezen en andersom. De aansluiting kan beter en biedt COG-mbo kansen op verbetering.

Doorstroom naar hbo

Gemiddeld stroomt in Nederland in schooljaar 2021-2022 30,2% van de afgestudeerde mbo-4 studenten door naar het hbo. Bij onze mbo-scholen ligt dat met 31,3% iets hoger (zie tabel hieronder). Dit is een toename ten opzichte van voorgaande jaren waarbij onze scholen toen iets lager scoorden dan de benchmark. Nu zien we een sterke daling van de landelijke score.

Doorstroom van mbo-gediplomeerden niveau 4 in 2021/2022 naar het hbo

Benchmark	Eigen score	Gem. mbo score
2018	34,2%	35,8%
2019	34,5%	34,6%
2020	32,8%	36,8%
2021	30,7%	33,7%
2022	31,3%	30,2%

Bron Benchmark mbo 2022, juni 2023

Figuur 11 Doorstroomtabel mbo-hbo

Zie Bijlage 6 | Verplichte indicatoren.xlsx

Een van de speerpunten uit de vorige kwaliteitsagenda was de doorstroom naar het hbo te stimuleren. We hebben samen met de HAN, de CHE en de HU doorstroomkeuzedelen ontwikkeld. Er is periodiek overleg geweest tussen de Gelderse mbo's en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (RxH). Daarnaast werken we samen met de CHE, o.a. op het gebied van ICT (ontwikkeling AD-traject) en zorg.

Voor de overstap van het mbo naar het hbo zet COG-mbo extra in op studievoordigheden en onderzoeksvaardigheden, maar we benadrukken ook een aantal vakinhoudelijke aspecten. Doorstroom vanuit niveau 4 naar het hbo vindt vooral plaats naar de Hogeschool Arnhem en Nijmegen en in mindere mate naar de Christelijke Hogeschool Ede en de Hogeschool Utrecht.

We zien de afgelopen jaren, van 2017 tot 2021, dat 79% tot 83% van onze studenten succesvol is na één jaar hbo. Opvallend is het verschil in doorstroom naar de twee genoemde hogescholen. Hoewel beide scholen in of dichtbij ons werkgebied liggen en er samenwerking is op een aantal trajecten, zien we dat er meer doorstroom is naar de HAN. Een reden voor beperkte doorstroom ligt in het ontbreken van aansluiting van de opleidingsportfolio's; de CHE biedt bijvoorbeeld geen technische opleidingen aan. Hoewel Utrecht een aantrekkelijke studentenstad is, ligt deze toch buiten de scope van de meeste van onze studenten.

Kansengelijkheid is ook aandachtspunt bij de overstap van het mbo naar werk of naar vervolgonderwijs. De overstap naar werk wordt begeleid tijdens het laatste studiejaar én in het eerste half jaar na de opleiding, door het aanbieden van een Nazorgtraject in samenwerking met de gemeenten. De nazorgtrajecten zijn oorspronkelijk bedoeld voor studenten niveau 2, waarbij in de Regio Midden Gelderland COG-mbo heeft deelgenomen aan de succesvolle pilot voor de niveaus 3 en 4. Daarnaast is er een website ontwikkeld voor nazorgvraagstukken. Dit is een eerste stap in de ontwikkeling naar een fysiek loopbaanplein, zoals dat voor de komende jaren gepland staat. Waarmee de student niet alleen digitale ondersteuning kan krijgen, maar ook daadwerkelijk fysiek in gesprek kan gaan voor advies en ondersteuning.

Voortijdig schoolverlaten

Hoewel COG-mbo de afgelopen jaren het percentage voortijdig schoolverlaters had teruggedrongen, zien we nu een lichte stijging van VSV'ers. Vergeleken met het landelijk gemiddelde doet COG-mbo het goed, alle niveaus scoren onder het landelijk gemiddelde, maar wij vinden de uitval te hoog. Als de resultaten vergeleken worden met schooljaar 2020-2021 constateren we een lichte stijging in het VSV-percentage bij alle niveaus.

VSV-cijfers COG-mbo april 2023:

	2020-2021			2021-2022						Trend	
	Aantal startset	Aantal VSV'ers	%	Landelijk gem.	Streef-norm	Aantal startset	aantal VSV'ers	%	Landelijk gem.		Streef-norm
Entree	136	27	19,85%	22,07%	22,80%	120	27	22,50%	24,15%	22,60%	↗
Niveau 2	903	76	8,42%	9,04%	9,71%	953	91	9,55%	11,02%	9,58%	↗
Niveau 3	1331	44	3,91%	4,22%	3,99%	1313	61	4,65%	5,43%	3,89%	↗
Niveau 4	2580	91	3,14%	3,3%	3,34%	2453	101	4,12%	4,53%	3,25%	↗
Vavo	58	4	6,90%	10,13%	n.v.t.	61	13	21,31%	10,69%	n.v.t.	↗
Totaal	5.008	240	4,79%			4900	293	5,98%			↗

Bron: VSV- data van DUO, April 2023

Figuur 12 VSV-cijfers

Op niveau 2 houden we het aantal VSV-ers de afgelopen jaren beperkt. We scoren zowel onder de streefnorm als onder het landelijk gemiddelde. Wel is er een lichte stijging zichtbaar in 2021-2022 t.o.v. het voorgaande jaar.

Voortijdig schoolverlaten per instelling leerweg en niveau, 2017/2018 - 2021/2022*

Voor totalen per instelling, leerweg, niveau, zie tabblad toelichting

instellings-code	instelling	leerweg	niveau	Aandeel VSV'ers				
				2017/2018	2018/2019	2019/2020	2020/2021	2021/2022*
25PM	ROC A12	BOL	2	7%	9%	6%	8%	9%
25PM	ROC A12	BBL	2	12%	10%	10%	9%	11%

Bron: VSV- data van DUO, April 2023

Figuur 13 VSV niveau 2

Zie Bijlage 6 | Verplichte indicatoren.xlsx

De uitval op niveau 2 ligt bij de BBL studenten iets hoger dan bij de BOL studenten. Voornaamste redenen van uitval bij de BBL zijn groenpluk, motivatieverlies, gezondheidsredenen en mentale problemen.

Stijging van de VSV-percentages bij opleidingen niveau 3 en 4 volgen de landelijke trends en zijn voor een deel te wijten aan de gevolgen van de coronapandemie; motivatieverlies, verlies van binding met de opleiding en verkeerde studiekeuze. Ook de zogenaamde "groenpluk" is debet aan de stijging van studenten die voortijdig de school verlaten. Door de tekorten op de arbeidsmarkt krijgen stagiaires eerder een baan aangeboden dan voorheen, die ze dan ook graag aannemen. We herkennen dit beeld uit tijden van eerdere economische hoogconjunctuur. Het blijft voor de mbo-instelling een uitdaging om juist deze groep studenten, mede door middel van BBL-trajecten, toch naar een startkwalificatie te begeleiden.

Een ander deel van de verklaring van de stijging van VSV is te vinden in de toename van multi-problematiek. Dit is een landelijk beeld; studenten haken eerder af en uit onderzoek (Geestkracht 2022-2023) blijkt dat een groot percentage studenten met mentale problemen de weg naar de docent en studentondersteuning onvoldoende vindt of zich onvoldoende gehoord voelt. We zien ook dat er externe factoren zijn, zoals bijvoorbeeld schuldenproblematiek, waar wij geen invloed op hebben. Waar de oorzaak van de problematiek ook ligt, we zien dat de uitdagingen voor docenten, met name op pedagogisch-didactisch gebied, toenemen doordat de studentenpopulatie steeds gedifferentieerder en complexer wordt. Dat maakt dat het signaleren, anticiperen en effectief begeleiden door de docent op voorhand al complexer.

Bij een deel van de docenten is er sprake van handelingsverlegenheid op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen; dat geldt deels ook voor de studieloopbaanbegeleiding. Een van de oorzaken hiervan ligt in de verschillende wijzen waarop Slb wordt toebedeeld en gefaciliteerd binnen de diverse onderwijsteams. In voorkomende situaties wordt Slb gezien als een taak die iedereen moet kunnen uitvoeren, waarbij niet altijd gekeken wordt naar bijbehorende competenties. We hebben een opgave in het verbeteren van de Slb-programma's, de begeleidingsstructuur en de gesprekscycli. De rolbeschrijving van de Slb'er is in schooljaar 2022-2023 herschreven en uitgebreid met handelingsrichtlijnen. De implementatie hiervan krijgt in schooljaar 2023-2024 vorm.

LOB is binnen COG-mbo verankerd in het curriculum en wordt begeleid door de Slb'er waarbij het accent wordt gelegd op het beroep en de eventuele vervolgopleiding. Opgave blijft om door studie- en beroepskeuzevoorlichting, begeleiding en maatwerk, de uitval uit de opleiding die gebaseerd is op studie- en beroepskeuze gebonden factoren, te reduceren. Beroepskeuze-activiteiten organiseren we samen met de leerbedrijven, zodat het aanbod aan opleidingen in de juiste beroepscontext gezien kan worden. De oproep van studenten is om naast LOB meer aandacht te besteden aan de persoonsgebonden factoren. De verwachting is dat deze punten zullen leiden tot reductie van VSV.

Om de VSV-cijfers in het juiste perspectief te plaatsen noemen we, wellicht ten overvloede, dat het hierbij gaat om een laag aantal studenten in absolute zin, waardoor het beeld in percentages tot grote verschuivingen kunnen leiden.

In de Startklaarklas worden studenten die, met name in het eerste leerjaar, dreigen uit te vallen door een verkeerde studiekeuze, opgevangen en begeleid in de oriëntatie naar een andere passende opleiding binnen COG-mbo. Bij de Entree-opleiding wordt ingezet op arbeidstoelading voor de studenten, die niet kunnen doorstromen naar niveau 2.

Afgelopen jaren heeft COG-mbo geïnvesteerd in de begeleiding van niveau 2 studenten door middel van kleinere klassen en extra uren Slb-begeleiding, zowel individueel als groepsgewijs. Het VSV-percentage niveau 2 is weliswaar gestegen, maar blijft onder het landelijk gemiddelde. De invloed van de coronapandemie met het onderwijs op afstand en het beperkte directe contact, zijn van invloed geweest op de stijging van het VSV-percentage. Juist deze doelgroep is gebaat bij fysiek onderwijs en direct contact met de klas en de docent. Door middel van het werken met kleinere klassen en het bieden van meer begeleiding heeft COG-mbo een deel van het gemis aan begeleiding en contact kunnen herstellen. Studenten die dreigen uit te vallen wordt een speciaal begeleidingstraject geboden, waarin de basisvaardigheden worden versterkt. Studenten krijgen ook ondersteuning bij het wegwerken van achterstanden en een loopbaan-oriëntatietraject op maat.

Aantal studenten Entree en N2 dat een jaar na uitstroom werk heeft:

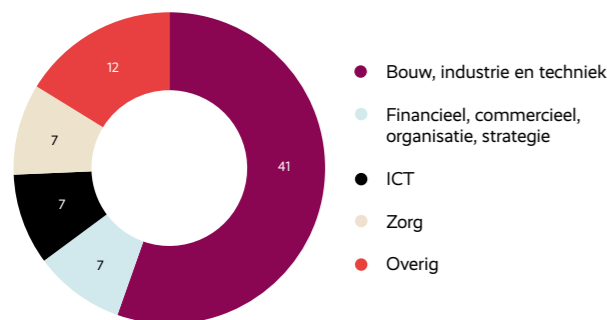
instelling	niveau	uitstromers *	werknemer 12 uur of meer per week *	aandeel (in procenten) *
ROC A12	Entreeopleiding	20	10	65%
MBO Amersfoort	Entreeopleiding	160	90	57%
Rijn IJssel	Entreeopleiding	90	40	49%
ROC Nijmegen eo	Entreeopleiding	70	30	41%
ROC A12	Niveau 2	320	230	71%
MBO Amersfoort	Niveau 2	330	220	67%
Rijn IJssel	Niveau 2	320	210	67%
ROC Nijmegen eo	Niveau 2	450	280	64%

Bron CBS, bewerking DUO: Het aandeel uitstromers (gediplomeerd en ongediplomeerd) vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen meer dan 12 uur per week werkt als werknemer, per instelling en niveau 2019/2020

Figuur 14 Uitstroom Entree en Niveau 2 naar werk

Zie Bijlage 8 | Arbeidsmarktrendement 2019-2020.xlsx

Aantal structureel kansrijke beroepen in Midden-Gelderland (totaal = 74)



Bron: UWV
 Figuur 16 Kansrijke beroepen Midden Gelderland

De regio rond Arnhem, de provinciehoofdstad, kenmerkt zich door een grote concentratie juridische, bestuurlijke en zakelijke dienstverlening, en door bedrijvigheid in de techniek (energie, milieu), de gastvrijheid en gezondheidszorg. Het is een stedelijke regio. De grootste werkgevers in de regio Midden Gelderland zijn de zakelijke dienstverlening en de overheid, op de voet gevolgd door de sectoren zorg & welzijn, horeca en recreatie. De regio richt zich op drie innovatieve topsectoren: Health, Energie en Technologie. In Midden Gelderland is de behoefte aan arbeidsplaatsen in de bouw, industrie en techniek hoog. Evenals in de zorg en de horeca.

COG-mbo (Astrum College) is in de regio Midden Gelderland op dit moment gericht op opleidingen in zorg & welzijn, media & ICT, handel, economie & administratie, horeca, toerisme & recreatie en veiligheid & sport. Er zullen de komende jaren keuzes gemaakt worden in het versmallen van het opleidingsaanbod. Het zwaartepunt van de opleidingen ligt bij de niveau 3- en 4-opleidingen. Er is beperkt aanbod niveau 2 en op het Astrum College wordt geen niveau 1 aangeboden. De BBL-opleidingen concentreren zich binnen het domein Zorg en Welzijn. Er wordt intensief samengewerkt met een aantal grote zorginstellingen en een aantal grote werkgevers in de horeca en recreatie.

Aansluiting op de arbeidsmarkt

Door de snelle ontwikkelingen op het gebied van digitalisering, nieuwe technologieën en robotisering, veranderen de arbeidsmarkt en de samenleving in hoog tempo. Ook de diverse crises hebben invloed op de arbeidsmarkt. Beroepen verdwijnen, nieuwe (nog onbekende) beroepen ontstaan. De toekomstige arbeidsvraag is moeilijk te voorspellen. Daarom is het van groot belang hierover met werkgevers in gesprek te blijven. Het UWV heeft in beeld gebracht waar de krapte op de arbeidsmarkt zit in ons totale werkgebied.

	Regio Foodvalley	Regio Midden Gelderland
Woningbouw	Zeep krap (16,00 voor timmerlieden, 13,64 voor bouwarbeiders afbouw en 5,03 voor bouwlieden ruwbouw)	Zeep krap (6,35 voor timmerlieden, 16,00 voor bouwarbeiders afbouw en 5,68 voor bouwlieden ruwbouw)
Zorg en welzijn	Verpleegkunde: zeep krap (14,33) Verzorgenden: zeep krap (11,10)	Verpleegkunde: zeep krap (12,34) Verzorgenden: krap (3,41)
Elektrotechniek	Zeep krap (16,00 op spanningsindicator)	Zeep krap (15,57 op spanningsindicator)
Beveiligingspersoneel	Zeep krap (6,36)	Zeep krap (5,32)
Kinderopvang en onderwijsassistenten	Zeep krap (8,09 op spanningsindicator)	Zeep krap (6,72 op spanningsindicator)
ICT	Zeep krap (16,00 op spanningsindicator)	Zeep krap (12,88 op spanningsindicator)

Bron: *werk.nl*, Q4 2022
 Figuur 17 Krapte² op de arbeidsmarkt in het werkgebied van COG-mbo

² De spanningsindicator is geminimaliseerd op 0,06 en gemaximaliseerd op 16,00. Hoe hoger het getal, hoe hoger de spanning op de arbeidsmarkt voor werkgevers. Voor meer info: https://www.werk.nl/imagesdxa/uitleg_methodiek_spanningsindicator_arbeidsmarkt_tcm95-425144.pdf

Ons opleidingsportfolio heeft een aanbod van de onderstaande domeinen waarvan de cursief gedrukte opleidingen behoren tot het aanbod van kansrijke en duurzame opleidingen. Het gespecificeerde totaalaanbod van ons portfolio is bijgevoegd in [Bijlage 11 | Duurzame en kansrijke opleidingen met aantallen.pdf](#)

Met ons opleidingsportfolio sluiten we aan op de behoefte van de arbeidsmarkt in ons werkgebied. Zie [Bijlage 6 | Verplichte indicatoren.xlsx](#)

Het afstemmen van deze behoefte in relatie tot het aanbod van opleidingen binnen het Gelderse is onderdeel van de agenda van het bestuurlijk Gelders mbo-overleg. Hierbij wordt specifiek gekeken naar macrodoelmatigheid.

- Handel en Ondernemerschap
- Transport, scheepvaart en Logistiek
- Economie en administratie
- Bouw en Infra
- Afbouw, Hout en onderhoud
- Techniek en Procesindustrie
- Mobiliteit en Voertuigen
- Zorg en Welzijn
- Informatie en communicatietechnologie
- Media en Vormgeving
- Horeca en bakkerij
- Toerisme en recreatie
- Uiterlijke verzorging
- Veiligheid en Sport
- Entree-opleidingen

Figuur 18 Domeinen onderwijsaanbod COG-mbo

Om een beeld te kunnen geven van de aansluiting op de arbeidsmarkt kijken we naar het aantal studenten binnen COG-mbo dat een diploma haalde binnen de toekomstgerichte duurzame opleidingen. In 2020-2021 waren dat 1225 van de 1951 studenten en in 2021-2022 waren dat er 1152 van de 1777 (bron CBS). Ook het percentage afgestudeerde studenten dat daadwerkelijk een werkplek heeft gevonden aansluitend op de opleiding is indicatief voor de aansluiting op de arbeidsmarkt.

Aansluiting opleiding en werk (12u) van mbo-gediplomeerden (2019/2020) naar instelling, domein en beroepsopleiding

Instellingsnaam	Domein	Beroepsopleiding	Richting gelijk of verwant aan opleiding	Betrouwbaarheidsinterval	
				Ondergrens	Bovengrens
ROC A12	Afbouw, hout en onderhoud	Industrieel produceren met hout	.	.	.
ROC A12	Afbouw, hout en onderhoud	Meubels en (scheeps) interieurs maken	55	39	71
ROC A12	Afbouw, hout en onderhoud	Onderhoud- en verbouwbedrijf	.	.	.
ROC A12	Bouw en infra	Metselen	.	.	.
ROC A12	Bouw en infra	Middenkader bouw en infra	.	.	.
ROC A12	Bouw en infra	Timmeren	63	41	84
ROC A12	Bouw en infra	Werkvoorbereiden/ uitvoeren	.	.	.
ROC A12	Informatie en communicatietechnologie	Applicatieontwikkeling	55	38	71
ROC A12	Informatie en communicatietechnologie	Ict- en mediabeheer	65	52	78
ROC A12	Informatie en communicatietechnologie	Ict support	51	25	86
ROC A12	Mobiliteit en voertuigen	Voertuigen en mobiele werktuigen	62	43	79
ROC A12	Techniek en procesindustrie	Elektrotechnische installaties	78	58	92
ROC A12	Techniek en procesindustrie	Elektrotechnische systemen en installaties	.	.	.
ROC A12	Techniek en procesindustrie	Mechatronica	.	.	.
ROC A12	Techniek en procesindustrie	Metaalbewerken	.	.	.
ROC A12	Techniek en procesindustrie	Middenkader engineering	70	52	86
ROC A12	Techniek en procesindustrie	Precisietechniek	.	.	.
ROC A12	Techniek en procesindustrie	Werktuigkundige installaties (montage)	.	.	.
ROC A12	Veiligheid en sport	Particuliere beveiliging	54	42	67
ROC A12	Veiligheid en sport	Publieke veiligheid	67	47	84
ROC A12	Zorg en welzijn	Dienstverlening	57	45	69
ROC A12	Zorg en welzijn	Maatschappelijke zorg	81	74	88
ROC A12	Zorg en welzijn	Mbo-verpleegkundige	90	83	95
ROC A12	Zorg en welzijn	Pedagogisch werk	85	78	92
ROC A12	Zorg en welzijn	Verzorgende ig	84	78	89

Bron: CBS/OCW, SVO 2021.

Figuur 19 Percentage afgestudeerden met passende baan. Dit betreft de meest recent beschikbare informatie in 2023.

Zie [Bijlage 6 | Verplichte indicatoren.xlsx](#)

Opvallend in figuur 19 is dat van de studenten van niveau 3 en 4 uit het domein Zorg en Welzijn een hoog percentage (81 tot 90%) gediplomeerden een baan vindt in de eigen sector. In ons werkgebied zijn veel grote zorginstellingen en wij bieden binnen het domein Zorg & Welzijn veel BBL-opleidingen. Dit verklaart het hoge percentage.

De andere domeinen scoren lager. Dit is opvallend te noemen gezien de opleidingen met een maatschappelijke opgave. We hebben nog niet inzichtelijk waarom de aansluitende banen binnen de andere domeinen achter blijven, ondanks de krapte op de arbeidsmarkt.

Voorlichting en begeleiding studiekeuze

Het is van belang dat onze (aankomend) studenten op de juiste wijze worden geïnformeerd over hun studiemogelijkheden en het arbeidsmarktperspectief dat erbij hoort. Om die reden is LOB opgenomen in de diverse curricula; zowel van de vo-scholen als van de mbo-scholen. Vanuit de gezamenlijke aanpak om VSV tegen te gaan, trekken de vo- en mbo-scholen gezamenlijk op met speciale aandacht voor het ontwikkelen van netwerken en het loopbaandossier. Ook scholing van collega's en ontwikkelen in samenhang zijn speerpunten geweest op dit gebied. In de afgelopen jaren zijn diverse projecten succesvol geweest: oriëntatiedagen voor derde- en vierdejaars vmbo-leerlingen, een scholenmarkt, samenwerking bij het vormgeven van LOB-beleid op de scholen van de Lerende Regio Arnhem (LRA).

COG-mbo beschrijft op de website per opleiding wat de baankans is na afronding van de opleiding. Naast kansen op de banenmarkt zijn andere zaken van belang bij het maken van een studiekeuze. De studenten kijken nadrukkelijk naar de aantrekkelijkheid van de opleiding, de locatie van de opleiding en de vraag of het past bij de eigen competenties en interesses. In [Bijlage 6 | Verplichte indicatoren.xlsx](#) wordt inzicht gegeven in het aantal studenten dat instroomt in opleidingen met een maatschappelijke opgave.

Als leerlingen zich in het vo al kunnen oriënteren binnen het werkveld, dan krijgen ze vroeger inzicht in de praktijk en dat is waardevol. In de regio Midden Gelderland is hiertoe een initiatief ontwikkeld: het project: "Oriëntatie in bedrijf". Een aantal opleidingen van COG-mbo betreft de BPV-bedrijven bij de voorlichtingsdagen, met name de sectoren Zorg- en Welzijn en in de techniek. Deze aanpak biedt een kans voor de andere domeinen. In stakeholdersbijeenkomsten gaven de BPV-bedrijven nadrukkelijk aan graag de voorlichtende en informerende rol tijdens decanenavonden en openhuisgelegenheden uit te breiden. Het overkoepelende doel is de vo-leerling een betere en passende opleidingskeuze te laten maken.

Een andere rol die de BPV-bedrijven voor zichzelf zien weggelegd is het organiseren van bedrijvenbezoeken ter voorbereiding op de BPV. Op deze manier weten de studenten beter waar ze aan beginnen en wat er van hen verwacht wordt. Binnen zorginstellingen is bijvoorbeeld een groot gedifferentieerd aanbod van clientgroepen en dus is er een grote variatie aan competenties die de studenten moeten bezitten (of kunnen ontwikkelen). Dit geldt zeker ook binnen de technieksector. De BPV-bedrijven zijn hierin nadrukkelijk op zoek naar partnerschap met het onderwijs.

Studenten die zich voor 1 mei aanmelden, maar nog twijfelen over de juiste keuze, kunnen gebruik maken van het studiekeuzeadvies door het team Studentondersteuning.

Voorlichting en begeleiding loopbaanontwikkeling

Eenmaal binnen de opleiding krijgt het instrument LOB vorm door individuele en groepsgewijze begeleiding. Het doorstroomdossier vanuit het vo vormt hierbij een basis. LOB is binnen COG-mbo verder in ontwikkeling binnen onze "Onderwijscode", in de pijler: "socialisatie en persoonsvorming". LOB richt zich niet alleen op de kansrijke, duurzame opleidingen, maar LOB wordt vormgegeven binnen alle opleidingen. Het doel is de loopbaanontwikkeling van alle studenten te kunnen monitoren en alle studenten goed te kunnen begeleiden. De LOB-lessen richten zich uiteraard op de verdere ontwikkeling van de mbo-student en op het toekomstperspectief: doorstuderen of werken.

Gemiddeld krijgt COG-mbo in de JOB de waardering van 36,2% goed en zeer goed (figuur 20 conform JOB-instellingsrapport) voor de begeleiding bij de keuze doorstuderen of overstappen naar werk. Het percentage studenten dat niet tevreden is over de hulp van school bij de keuze verder leren of gaan werken is 23,12% en dat vinden wij een te hoog percentage. We zien een verschil in tevredenheid als we kijken naar de verschillende niveaus. Wij verklaren de hogere scores bij niveau 1 en 2 door de extra Nazorg programma's die afgelopen jaren zijn aangeboden aan deze doelgroep.

JOB: Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?					
	Heel slecht				Heel goed
Niv 1	6,11%	9,15%	30,77%	30,56%	23,41%
Niv 2	4,06%	10,67%	37,75%	34,87%	12,66%
Niv 3	4,82%	13,68%	41,05%	30,39%	10,06%
Niv 4	8,22%	20,71%	42,05%	24,41%	4,61%
Totaal	6,47%	16,65%	40,70%	28,14%	8,03%

Figuur 20 Hulp bij keuze studeren of werken, conform JOB-instellingsrapport

De doorontwikkeling van LOB in het kader van onze "Onderwijscode", en de kaders en kwaliteitseisen die daaruit voortvloeien voor de LOB-docenten, vragen een inventarisatie van de professionaliseringsnoodzaak binnen de onderwijsteams.

BPV

LOB biedt eveneens richting bij het kiezen van één of meerdere stageplekken binnen de opleiding. Eerder heeft COG-mbo (m.b.v. financiële bijdrage uit de regio) een stagemarkt aangeboden als "Big Day". Het matchen van bedrijven en studenten, via een stagemarkt, voor een eerste oriëntatie bleek erg succesvol voor zowel de ontwikkeling van de student als voor de verbetering van de relatie tussen de stagebedrijven en de onderwijsinstelling.

Alle opleidingen investeren ruim in de voorbereiding op de BPV; deels in de individuele LOB-gesprekken, grotendeels in speciale uren voor de BPV-voorbereiding. Opleidingen besteden veel aandacht aan de BPV-periode en betrekken in veel gevallen ook stagebedrijven bij de voorbereiding om de studenten zo een goed beeld te geven van de stageplek. Dit sluit aan bij de nadrukkelijke wens van de BPV-bedrijven om partnerschap met de scholen aan te gaan. De bedrijven zien hierin, naast beroepenvoorlichting, een mogelijkheid tot verdere samenwerking op het terrein van BPV-voorbereiding, een vorm van BPV-matching en een structuur voor BPV-begeleiding.

Opleidingen geven op verschillende wijze vorm aan de stagevoorbereiding, de stageplaatsing en de begeleiding tijdens de stage. Er is een aantal (Zorg-) opleidingen dat door middel van stagematching de studenten plaatst. Een aantal andere opleidingen heeft binnen het curriculum van het eerste leerjaar opgenomen dat excursies naar leerbedrijven plaatsvinden en dat er masterclasses verzorgd worden door de leerbedrijven. In weer andere domeinen leggen verscheidene opleidingen de verantwoordelijkheid voor het vinden van een geschikte stageplaats bij de student zelf; indien een student niet zelfstandig een stageplek kan vinden ondersteunt het team.

Teams investeren in de goede matching tussen kwetsbare studenten en de leerbedrijven, zodat de studenten tijdens de BPV goed kunnen worden begeleid. Er zijn voldoende mogelijkheden om kwetsbare jongeren te plaatsen. Toch geeft 40 % van de studenten met een extra ondersteuningsbehoefte aan meer begeleiding en ondersteuning nodig te hebben bij het vinden van een stageplaats, wanneer ze zelf een plek moeten zoeken.

Uit de Job enquête blijkt dat ongeveer 70 % van de studenten die geen extra ondersteuningsbehoefte hebben, tevreden is over de manier waarop ze een stageplaats hebben gevonden, maar daarmee 30 % dus niet. Van studenten met een leerprobleem, beperking of chronische ziekte geeft zelfs 40% aan moeite te hebben met het vinden van een stageplaats. Om de kanselijkheid, met betrekking tot het vinden van een stageplaats, te vergroten, vraagt dit nader onderzoek wat de beste manier is. Wellicht is een andere aanpak nodig.

In gesprek met de Centrale Studentenraad werd bevestigd dat het vinden van een stageplek erg lastig is wanneer je een extra ondersteuningsbehoefte hebt: dit betreft het vinden én het behouden van een stageplaats. Hier ligt een verbeterkans voor COG-mbo op het gebied van stagematching en stagebegeleiding. BPV-bedrijven noemen dat het beter vormgeven van partnerschap een positief effect zal hebben op het plaatsen en begeleiden van studenten met een ondersteuningsvraag. Kennis hebben van het bedrijf, de instelling en de studentenpopulatie leidt tot meer begrip en flexibiliteit en betere samenwerking.

De BPV-begeleiding krijgt vanuit school op zeer uiteenlopende manier vorm, variërend van één of enkele online gesprekken tot een aantal fysieke gesprekken op de werkplek. Tijdens de bijeenkomst met stakeholders geeft het werkveld aan meerdere fysieke bezoeken van de BPV-docent aan de bedrijven toe te juichen. Het onderwijs is hierover licht terughoudend vanwege de taakbelasting hiervan voor de BPV-docent, de geografische ligging van sommige bedrijven en de wens om op meerdere manieren contact met het bedrijf en de student te onderhouden.

De studenten zijn meer tevreden over de begeleiding door het leerbedrijf dan over de begeleiding door school. Hoewel COG-mbo niet veel onder het landelijk gemiddelde scoort op de stagebegeleiding door school is het percentage tevredenheid aanzienlijk lager dan de tevredenheid over de begeleiding door de instelling. Een tevredenheidsscore van 34,2% betekent dat 2/3 minder of niet tevreden is.

	JOB-vragen	% positief COG-mbo	% positief landelijk
BOL	Wat vind je van hoe school je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/bpv?	34,2 %	36%
BOL	Wat vind je van hoe het leerbedrijf je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/bpv?	62,4 %	64 %
BBL*	Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt?	71,6 %	69 %

*Aan BBL-studenten is alleen deze vraag gesteld.

Figuur 21 Begeleiding door opleiding en leerbedrijf

Zie [Bijlage 5 | Gesprekpartners, Startersresultaat en Job.pdf](#)

COG-mbo kent geen aantallen of percentages van stagediscriminatie. In welke mate stagediscriminatie dus werkelijk speelt is niet geheel duidelijk. Stagediscriminatie lijkt een wisselend probleem te zijn per regio, per locatie, per stage biedende organisatie en per opleidingsdomein.

In de stagevoorbereiding wordt aandacht besteed aan stagediscriminatie; bij een aantal opleidingen kennen de studenten de weg naar het meldpunt bij het SBB en heeft de opleiding contact met het SBB. Binnen een aantal opleidingen lijkt stagediscriminatie niet aan de orde en, of melden studenten eventuele stagediscriminatie bij de stagecoördinator. We hebben hier echter geen harde data van en daarom nog geen eenduidig beleid op. Wel wordt er in de opleidingen veel ingezet op de veerkracht en toerusting van de studenten om stagediscriminatie bespreekbaar te maken.

De Centrale Studentenraad geeft aan dat er wel degelijk sprake is van stagediscriminatie. Indien er sprake is van discriminatie heeft dat te maken met religie, opleidingsniveau (Hbo-studenten worden geplaatst op een Mbo-plek), betaling van de stage of de mate van het niet kunnen of willen bieden van extra ondersteuning aan de student. We hebben helaas moeten constateren dat COG-mbo zelf ook een onderscheid maakt in de betaling van stagiairs mbo en hbo.

In het stakeholdersoverleg noemt een aantal BPV-bedrijven zelf te willen bepalen welke student ze plaatsen. Echter bij het doorontwikkelen van partnerschap zien ook deze bedrijven een opening tot dialoog en tot een meer gedifferentieerde plaatsing van studenten.

Bij COG-mbo gaat er veel goed op het gebied van de BPV en de stage, maar het stagebeleid van COG-mbo vraagt om een visie en nieuw beleid. Momenteel wordt er geen structurele scholing aangeboden aan BPV-docenten, behalve themabijeenkomsten en assessorentraining met betrekking tot examinering in de BPV. De meeste opleidingen hebben wél bedrijvendagen, werkveldbijeenkomsten of contactdagen, waarin de afstemming tussen onderwijs en werkveld gezocht wordt. Het samen opleiden van docenten en praktijkopleiders wordt als een kans gezien tot verbeteren van de relatie en het vergroten van de gedeelde verantwoordelijkheid rondom het begeleiden van de student.

Op het gebied van LLO is er landelijk veel in ontwikkeling. Dat geldt ook voor COG-mbo in de diverse werkgebieden, zoals ze in hoofdstuk 1 beschreven staan.

Op een aantal punten ontwikkelt COG-mbo zich sterk. Onlangs is de visie op LLO vastgesteld en daarmee is de basis gelegd voor verdere ontwikkelingen. Zie [Bijlage 7 | Notitie Leven Lang Ontwikkelen COG & Aanbod LLO- 8 juni 2023.pdf](#) We hebben een start gemaakt met een strategisch plan met betrekking tot een aanbod van energietransitie-opleidingen. We constateren dat op dit moment het aanbod van de opleidingen nog niet geheel toereikend is. Hier ligt een kans voor COG-mbo.

We hebben een rijk aanbod van LLO-opleidingen Zorg en Welzijn waar het werkgebied ook bekend mee is. Ten aanzien van het afstemmen van het BBL-opleidingsaanbod op de behoefte van zij-instromers hebben we een aantal zaken goed op de kaart staan: Zo is individuele instroom op basis van een persoonlijk opleidingsplan mogelijk binnen het domein Welzijn in Ede. Op basis van het startportfolio & persoonlijk opleidingsplan zijn er mogelijkheden voor vrijstelling van onderwijs en examen. De opleiding MZ kent 8 certificeerbare eenheden waarmee de gehele opleiding is gedekt.

Binnen het domein Bouw wordt momenteel met de grootste werkgever onderzocht hoe te werken met beschikbare certificeerbare eenheden. Een deel van onze bedrijven geeft aan vanuit partnerschap in gesprek te willen over de vraag: wanneer bied je een certificeringstraject aan en wanneer kies je voor een BBL-route? Dit laatste kan voor een bedrijf een te groot traject zijn en dan doet certificering meer recht aan de kennis en kunde van de werknemer. Stakeholders geven aan behoefte te hebben aan zowel BBL-opleidingen als los certificeerbare eenheden.

In de [Bijlage 7 | Notitie Leven Lang Ontwikkelen COG & Aanbod LLO- 8 juni 2023.pdf](#) staat het totaal LLO-aanbod van COG-mbo beschreven.

Op het terrein van ons opleidingsaanbod kunnen we de communicatie met het werkveld verbeteren. Begin 2021 is verkend of we afspraken zouden kunnen maken over een brede basis voor alle ROC's met aanvullend uitstroomprofielen. Hier bleek onvoldoende draagvlak voor te zijn, omdat ernstig werd getwijfeld aan de reisbereidheid van studenten. Wel zijn enkele afspraken gemaakt over hele kleine opleidingen. Daarmee is in de ogen van de deelnemende ROC's op dit moment een doelmatig, toegankelijk en arbeidsmarktrelevant opleidingsaanbod in Gelderland aanwezig.

Een zwakkere kant binnen COG-mbo is op dit moment het ontbreken van een efficiënte communicatiestructuur intern en extern. Hier ligt een verbeterpunt voor de toekomst. Momenteel hebben nog niet alle onderwijsteams LLO bovenaan de prioriteitenlijst, maar in de nieuwe teamplannen voor schooljaar '23-'24 is het een vast onderdeel geworden.

Andere ontwikkelingen

In de regio Foodvalley vindt COG-mbo aansluiting bij de Energieacademie. Vanuit de LLO-katalysator participeert COG-mbo in de provinciale samenwerking om een lerend netwerk op te zetten. Vanuit de techniekopleidingen zijn we aangesloten bij een provinciaal initiatief rond waterstof, nemen we deel aan het project Katapult en neemt het Technova College deel aan de industriecoalitie.

In de regio Foodvalley wordt gezocht naar samenwerking op het terrein van de energietransitie. Daar en in de regio Midden Gelderland liggen mooie kansen om aan te sluiten bij regionale arrangementen die er al liggen. Hoe dit af te stemmen met andere aanbieders, is nog onderwerp van gesprek. Daarnaast leiden de vele Mkb's in de regio tot versnippering en is de kans op uniformiteit lastig vorm te geven als onderwijsinstelling.

Er ligt een kans voor COG-mbo om een bijdrage te leveren aan het RMT. Onze aanwezigheid bij het Leerwerkloket werkt als een voordeel en maakt ons sterk, net als de verbinding met WZW in onze beide werkgebieden. Daarnaast liggen er uitdagingen op het terrein van aansluiting bij het Werkgevers service punt in beide regio's; dit kunnen we versterken.

2.4 Aandacht voor elkaar: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Basisvaardigheden - Nederlands en rekenen

Studenten stromen met uiteenlopende taal- en rekenachtergronden vanuit verschillende vooropleidingen het mbo in. Op grond van het Referentiekader Taal en Rekenen/de rekenniveaus mbo, zouden zij in staat moeten zijn zich redelijk adequaat te kunnen uitdrukken in mondelinge en schriftelijke taal. Ook zouden zij eenvoudige alledaagse, in het Nederlands geschreven teksten moeten kunnen begrijpen. Studenten zouden tevens in staat moeten zijn redelijk en adequaat te kunnen rekenen. Bovenstaande vaardigheden zijn en blijven voor alle studenten belangrijk, ondanks dat ze niet in elk beroep of branche hetzelfde vragen van de startende beroepsbeoefenaar.

Percentage gediplomeerde studenten dat Nederlands (CE) heeft behaald

			2019/2020	2020/2021	2021/2022
<i>Instellingsnaam</i>	<i>Niveau</i>	<i>Examenniveau (2f / 3f)</i>			
ROC A12	1	2f	62	54	.
	2	2f	89	89	.
	3	2f	94	96	.
		3f	64	61	.
	4	3f	76	76	.

Bron: DUO-IP.

Figuur 22 Percentage gediplomeerde studenten dat Nederlands (CE) heeft behaald.

Zie [Bijlage 6 | Verplichte indicatoren.xlsx](#)

Het aantal gediplomeerde studenten dat het gevraagde referentieniveau heeft gehaald op de centrale examens Nederlands (Lezen/Luisteren) is in schooljaar 19-20 en 20-21 voor niveau 1 (2F) gedaald van 62% naar 54%. Voor niveau 2 (2F) is het percentage gelijk gebleven: 89%. Voor niveau 3 (2F) is het percentage met 2% gestegen van 94% naar 96%, terwijl voor de studenten van niveau 3 (3F) het percentage is gedaald van 64% naar 61%. Voor niveau 4 (3F) is het percentage gelijk gebleven: 76%.

De verschillen tussen de schooljaren voor mbo-niveau 2, 3 en 4 zijn klein. Het verschil voor de Entree-opleidingen is groter. Een verklaring hiervoor kan worden gevonden in de toename van het aantal Nt2-studenten. Inmiddels bestaat circa 75% van de populatie Entree-studenten uit Nt2-studenten die instromen op taalniveau A1 (Pre-Entree), A2 of B1 (Entree). Het lukt onvoldoende om deze groep studenten binnen de eenjarige opleiding het gevraagde taalniveau te laten halen, waarbij het de vraag is of dat streven überhaupt haalbaar is.

Voor de instellingsexamens, een gecombineerd cijfer van het examen Spreken, Gesprekken voeren en Schrijven zijn er beperkt data beschikbaar. Van de gediplomeerde studenten op mbo-niveau 1 haalde 93% het gevraagde niveau 2F in schooljaar 2020-2021. Voor mbo-niveau 4 haalde 99% het gevraagde referentieniveau 3F. De percentages voor de productieve taalvaardigheden (spreken, gesprekken voeren, schrijven) liggen hoger dan de percentages voor de receptieve vaardigheden (lezen en luisteren). Een verklaring hiervoor is vooral te vinden in de inhoud: lezen en luisteren vraagt een groter begrip van tekst, woordenschat en samenhang; dit vinden studenten vaak moeilijker. Zie [Bijlage 6 | Verplichte indicatoren.xlsx](#)

Percentage gediplomeerde studenten dat Rekenen heeft behaald

			2019/2020	2020/2021	2021/2022
<i>Instellingsnaam</i>	<i>Niveau</i>	<i>Examenniveau (2f / 3f)</i>			
ROC A12	2	2f	46	37	.
	3	2f	63	62	.
		2f	59	42	.
	4	3f	43	39	.

Bron: DUO-IP.

Figuur 23 Percentage gediplomeerde studenten dat Rekenen heeft behaald.

Zie [Bijlage 6 | Verplichte indicatoren.xlsx](#)

Op mbo-niveau 2 daalde het aantal gediplomeerde studenten dat voldeed aan referentieniveau 2F van 46% in 2019-2020 naar 37% in 2020-2021. De groep mbo-niveau 3 studenten kan worden verdeeld in een deel dat examen heeft gedaan in referentieniveau 2F en een deel dat referentieniveau 3F heeft gehaald. Studenten die diplomeerden in schooljaar 2019-2020 en in 2020-2021 haalden in 63% van de gevallen het gevraagde 2F niveau. De groep mbo-3 studenten die diplomeerden in schooljaar 2019-2020 en het rekenexamen op 3F maakten, haalden 59% het gevraagde 3F niveau. Het percentage mbo-4 studenten dat 3F haalde daalde van 43% naar 39%.

Voor rekenen gold voor de cohorten 2019-2020 en 2020-2021 dat de uitslag van het rekenexamen niet meetelde in de zak/slaagbeslissing. Per 1-8-2022 zijn de nieuwe mbo-rekenniveaus wettelijk verplicht. COG-mbo maakt voor de examinering gebruik van de examens zoals die zijn ontwikkeld door de Coöperatie Examens Mbo (CEM). Er zijn nog geen resultaten voor gediplomeerde cohorten op deze rekenniveaus te geven. Desondanks zal er aandacht moeten gaan naar het rekenonderwijs binnen COG-mbo om de resultaten te verbeteren.

Tevredenheid studenten over onderwijs Nederlands en Rekenen

Studenten waarden in de JOB monitor van 2022 de lessen Nederlands in 46,1% positief. Het landelijke gemiddelde is 47%. De rekenlessen worden in 43,7% van de gevallen positief beoordeeld. Het landelijk percentage is 44%.

Stand van zaken in 2023.

Visie en beleid

De afgelopen jaren heeft COG-mbo visie en afspraken met betrekking tot taal- en rekenen gevat in een 'kadernotitie generiek'. Het uitgangspunt voor de inrichting van het taal- en rekenbeleid is het bieden van gelijke kansen aan onze studenten. Dat betekent voor studenten die meer ondersteuning nodig hebben bij het ontwikkelen van hun taal- en rekenvaardigheden het bieden van extra ruimte en begeleiding. Tevens biedt dit mogelijkheden tot versnelling voor studenten voor wie deze extra ondersteuning niet nodig is en juist hun taal- en rekenvaardigheden vlot willen aantonen op het gewenste niveau. Om dit te kunnen doen worden er bij de start van het onderwijs niveau-metingen uitgevoerd om zo te bepalen of de student de leerroute 'regulier', 'versneld' of 'verlengd' volgt. Hiermee kan de docent gericht advies geven aan de studenten over het verder ontwikkelen van taal- en rekenen. Daarnaast gebruikt de docent de informatie om groepen in te delen en het onderwijs vorm te geven.

In navolging hierop wordt nu nog op kleine schaal binnen COG-mbo gewerkt met een digitaal 'startportfolio'. Een portfolio voor generieke of beroepsgerichte vakken die de aankomende student zelf vult met zijn of haar ervaring, bewijzen, certificaten of behaalde diploma's. Het startportfolio wordt beoordeeld en de student ontvangt mogelijk vrijstelling voor onderwijs en/of examinering. De uitkomst van het startportfolio is een opleidingsplan op maat. De data die gegenereerd worden van zowel het startportfolio als de niveau-metingen bij de start van het onderwijs worden tot nu toe nog weinig ingezet voor analyse en sturing. Hier valt winst te behalen voor COG-mbo, daarom gaat ieder team vanaf 2023-2024 werken met een startportfolio.

Toekomstgericht onderwijs

Hoewel aan de ene kant ingezet wordt op flexibilisering en versnelling, zien we ook dat te veel studenten het onderwijs verlaten met onvoldoende vaardigheden op het gebied van Nederlands en rekenen. COG-mbo wil studenten optimaal laten participeren in de maatschappij als burger, voor zowel het beroep en het vak. Dit vraagt dat we als mbo-instelling een langere termijn aanpak moeten opstellen met de centrale vraag: 'Hoe gaan we ervoor zorgen dat onze mbo-studenten het taal- en rekenniveau vasthouden of verbeteren?' We hebben nu nog onvoldoende zicht op indicatoren die het studiesucces van o.a. Nederlands bepalen. Ook wordt het vraagstuk hoe we onze studenten gemotiveerd houden voor taal- en rekenen steeds urgenter. Wat past het best bij onze doelgroep? En wat vraagt dit van onze docenten? Deze vraagstukken hebben ertoe geleid dat COG-mbo een generiek centrum gaat oprichten waar expertise rondom taal en rekenen gecentraliseerd zal zijn. Zie hiervoor verder paragraaf 3.4.

Docenten

Docenten kunnen het verschil maken. Om lessen Nederlands of rekenen te mogen verzorgen beschikken docenten over minimaal een tweedegraads lesbevoegdheid of ze zijn hiervoor in opleiding. Om taal- en rekenexamens te mogen beoordelen, moeten docenten zijn gecertificeerd als assessor. Binnen COG-mbo werken we in een domein overstijgende structuur en is er de mogelijkheid om van elkaar te leren en elkaar te versterken. Verdere professionalisering vindt in deze structuur plaats in de vorm van vaksectie-overleggen en intercollegiale kalibreersessies. Tegelijkertijd behoeft deze professionalisering organisatie brede prioritering en ontwikkeling. Eén van de eerste stappen daarin is het aanbod van een sharepoint met het professionaliseringsaanbod, die in de loop van 2023-2024 operationeel wordt.

Vakgebieden in samenhang

Er is binnen COG-mbo nog weinig aandacht voor de mogelijkheden om taal en rekenen meer onderdeel te laten zijn van het vakgerichte onderwijs. Onderzoek toont aan dat dit het onderwijs voor studenten aansprekender maakt waardoor ze mogelijk meer leren. De uitzondering hierop zijn de Entree-opleidingen en de niveau 2-opleidingen waar NT2 docenten werkzaam zijn, waarbinnen de docenten zich al veel bewuster zijn van de noodzaak om vakgericht taalonderwijs en rekenen geïntegreerd aan te bieden en om daarbij te differentiëren op taalniveau in het onderwijs.

Anderstalige studenten

We zien binnen COG-mbo een steeds groter wordende toestroom van Nt2-studenten, vooral bij Entree-opleidingen is de toename van Nt2-studenten groot, specifiek beleid voor deze doelgroep op het gebied van taal- en rekenen ontbreekt vooralsnog. Daarnaast behoeft dit bij de intakeprocedure meer aandacht, naast het bepalen van het startniveau is er de noodzaak om maatregelen voor opvolging en doorstroom tussen opleidingen te bepalen.

Basisvaardigheden - Burgerschap

Onderwijs op het mbo betekent meer dan studenten voorbereiden op de arbeidsmarkt. Alle mbo-studenten, zowel jongeren als volwassenen, worden opgeleid voor een beroep én uitgedaagd om volwaardig deel te nemen aan de maatschappij. Dit doen we binnen COG-mbo door te werken aan de burgerschapsvorming van onze studenten en door het vormgeven van burgerschapsonderwijs.

Met behulp van "Onderwijscode" is het borgen van de socialisatie en persoonsvorming van studenten de afgelopen twee jaar een belangrijk uitgangspunt geworden bij het (her)ontwerpen van ons onderwijs. Dit komt terug in het stappenplan voor curriculumontwikkeling en het moduleformat dat teams gebruiken bij het ontwerpen van onderwijs. Daarnaast is er in samenspraak met studenten een rolomschrijving voor de Slb'er opgesteld die aansluit op de uitgangspunten van "onderwijscode" met de pijler socialisatie en persoonsvorming. Ook hebben docenten burgerschap deelgenomen aan een 2-daagse waarin ze de visie op burgerschapsvorming hebben vertaald naar het burgerschapsonderwijs op hun locatie. Nu visie en beleid geformuleerd zijn, werken we de komende jaren aan professionalisering van alle betrokkenen en implementatie van het beleid.

Burgerschapsvorming

Burgerschapsvorming brengt studenten de kennis, vaardigheden en houding bij die ze nodig hebben om nu en later actief te kunnen participeren in de maatschappij. Dit vindt plaats tijdens elke activiteit waar school bij betrokken is (les, pauze, excursie, bpv). Daarmee is het ook de verantwoordelijkheid van elk personeelslid van onze school. Hierbij vormen de basiswaarden van onze democratische rechtstaat structureel onderdeel van onze schoolcultuur. Het zijn de spelregels die we met elkaar hanteren. Op school zorgen we voor een omgeving waarin studenten gestimuleerd worden actief te oefenen met de omgang met deze basiswaarden (vrijheid, gelijkheid en solidariteit). Over de tevredenheid van studenten over het burgerschapsonderwijs zijn geen data beschikbaar.

We dagen studenten uit van waarde te zijn voor hun omgeving. We zijn een school die de deuren naar buiten open zet. Dit doen we door binnen elke opleiding de samenleving en arbeidsmarkt te betrekken bij het ontwerpen van betekenisvolle (leer)activiteiten. Hierbij sluiten we aan op ontwikkelingen in de maatschappij en sociale vraagstukken. Door leerinhoud en activiteiten te koppelen aan maatschappelijke betrokkenheid zetten studenten en docenten hun kennis en vaardigheden in voor de samenleving en maken zij kennis met de wereld om hun heen. (Bijlage: Onderwijscode, Visie socialisatie en persoonsvorming COG-mbo, 2021).

Burgerschapsonderwijs

Tijdens burgerschapsonderwijs maken studenten kennis met de waarden en normen, rituelen en gebruiken en rechten en plichten van onze samenleving en leren zij zich hiertoe te verhouden. Het geeft studenten inzicht in maatschappelijke thema's als vrijheid van meningsuiting, gelijkwaardigheid, diversiteit, solidariteit, tolerantie, gezond gedrag en mediawijsheid. Door de dialoog met anderen ontdekken studenten wie zij zijn en hoe zij met anderen om willen gaan. Burgerschapsonderwijs daagt studenten uit om van hun vrijheid gebruik te maken, verschillen te respecteren en zo mede vorm te geven aan onze samenleving. We stimuleren studenten de maatschappij kritisch te verkennen en daarin te participeren. Onze gezamenlijke uitgangspunten zijn:

- *Burgerschapsvorming* is de verantwoordelijkheid van alle medewerkers van COG-mbo.
- *Burgerschapsonderwijs* wordt vormgegeven door burgerschapsdocenten.
- Per locatie vindt er afstemming plaats over het curriculum, de methode, de onderwijsactiviteiten en criteria voor het afronden van burgerschapsonderwijs zodat uitwisseling en het gezamenlijk ontwikkelen van materiaal en activiteiten mogelijk wordt. Hiervoor stelt elke locatie een Locatie burgerschapsplan op.
- Het curriculum, de methode, de onderwijsactiviteiten en criteria voor afronden zijn afgestemd op de doelgroep (niveau, leerjaar, leerweg) en beroepsopleiding. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in het burgerschapsonderwijs voor BOL en BBL studenten.
- Burgerschapsonderwijs is levendig, relevant en actueel en wordt gekoppeld maatschappelijke ontwikkelingen waarbij 'de wereld van buiten' betrokken wordt bij het onderwijs.
- We hechten veel belang aan het scherpen van de kritische denkvaardigheden van onze studenten en er is aandacht voor burgerschap in een digitale samenleving.
- Studenten, het werkveld en maatschappelijke organisaties worden betrokken bij het ontwikkelen en evalueren van onderwijsactiviteiten.

Burgerschapsontwikkeling van studenten

Als school zorgen we ervoor dat alle vier de dimensies en het ontwikkelen van kritische denkvaardigheden en kennis van mensenrechten gedurende de opleiding aan de orde komen. Binnen COG-mbo doen we dit door het vak burgerschap te programmeren in het lesprogramma.

Monitoren voortgang

Tijdens het burgerschapsonderwijs verzamelt de student bewijsstukken per dimensie in een digitaal portfolio. Enkel bewijzen die opgenomen zijn in het digitale portfolio tellen mee voor de inspanningsverplichting. Wanneer de student alle bewijsstukken in het digitaal portfolio verzameld heeft en voldaan heeft aan de kwaliteitseisen, vult de docent burgerschap het 'Beoordelingsformulier inspanningsverplichting burgerschap' in.

Per opleiding kan het aantal bewijsstukken verschillen, zodat aangesloten kan worden op de doelgroep en de beroepsopleiding. Bewijzen kunnen voortkomen uit opleidings specifieke onderdelen. Afhankelijk van de opleiding kan een dimensie ook meer of minder nadruk krijgen. Over de inhoud van de bewijsstukken wordt per locatie zoveel mogelijk afstemming gezocht, zodat bewijsstukken binnen elke opleiding dezelfde waarde hebben. Voor alle niveaus en leerwegen geldt dat de bewijzen aan de volgende algemene eisen moeten voldoen:

1. **Authentiek:** dit betekent dat het bewijs echt door de student zelf is gemaakt.
2. **Actueel:** dit betekent dat het bewijs gemaakt moet zijn tijdens de opleiding en een actueel thema betreft. Bijvoorbeeld: onderwerpen uit het nieuws of een verslag van een bezoek aan een instelling tijdens de opleiding.
3. **Relevant:** dit betekent dat het bewijs betrekking heeft op minimaal één van de genoemde dimensies of thema's uit het boek.
4. **Gevarieerd:** dit betekent dat er verschillende soorten bewijzen in het portfolio worden opgenomen die steeds iets anders bewijzen.

Afronden burgerschap

De eindbeoordeling van burgerschap vindt plaats doormiddel van een afrondingsopdracht. Met de afrondingsopdracht maakt de student zichtbaar:

- Dat hij in staat is te reflecteren op de bewijsstukken die tijdens de opleiding verzameld zijn.
- Dat hij zijn eigen mening kan verwoorden en onderbouwen met argumenten.
- Dat hij zich kan verplaatsen in iemand met een andere mening.

Burgerschap voor BBL-studenten

Omdat BBL-studenten vaak maar één dag per week onderwijs op school volgen, is het in veel gevallen niet mogelijk burgerschapsonderwijs tijdens een BBL-opleiding op dezelfde manier vorm te geven als tijdens een BOL-opleiding. Daarom wordt voor BBL-opleiding zoveel mogelijk gezocht hoe burgerschapsvorming integraal verweven kan worden in praktijkvakken of binnen relevante activiteiten waar de student buiten school aan deelneemt. Zodra deze aanknopingspunten bekend zijn, kan hier bijvoorbeeld een extra opdracht of verdiepende les aan gekoppeld worden zodat er op die manier aandacht besteed wordt aan burgerschap binnen de context van de opleiding van de student.

Rolomschrijving burgerschapsdocenten

Als COG-mbo vinden we het wel belangrijk duidelijkheid te geven over de rol van burgerschapsdocent. Het geeft handvatten om met elkaar in gesprek te gaan en passende professionaliseringsactiviteiten aan te bieden. Deze interne rolomschrijving is nog in ontwikkeling. De Onderwijscode voor flexibel onderwijs geeft wel alvast een voorzet voor de rolomschrijving van burgerschapsdocent. De burgerschapsdocent:

- Neemt de student als uitgangspunt en stemt het onderwijs af op de actualiteit en op de initiatieven van de individuele studenten.
- Laat studenten kennis maken met de waarden en normen, rituelen en gebruiken en rechten en plichten van onze samenleving en laat studenten ontdekken hoe zij zich hiertoe verhouden.
- Maakt onderwerpen, die raken aan burgerschap, op een levendige en relevante manier bespreekbaar.
- Faciliteert ontmoetingen met andersdenkenden en daagt studenten uit om eigen denkbeelden kritisch te overdenken.
- Heeft naast de vier wettelijke vastgestelde dimensies van burgerschap ook aandacht voor de dimensie Identiteit en Wereldburgerschap.
- Biedt een variëteit van werkvormen aan waarin de student de mogelijkheid heeft zelf te kiezen welke vorm van leren het beste bij hem past.
- Ondersteunt studenten bij het aanleggen van hun e-portfolio.
- Ondersteunt de student in het reflecteren op de gemaakte ontwikkelingen met als doel de student steeds zelfstandiger keuzes te laten maken.
- Maakt onderdeel uit van een docententeam, deelt relevante en actuele onderwerpen met collega's.
- Neemt deel aan overlegmomenten en (professionalisering) activiteiten gericht op burgerschap.

Burgerschapsvorming is nooit klaar

Wanneer studenten voldoen aan de inspanningsverplichting voor burgerschap dan zijn zij klaar met het burgerschapsonderwijs. Dit betekent niet dat burgerschapsvorming klaar is. Dat is een doorlopend proces. Elke opleiding maakt zichtbaar hoe burgerschapsvorming een blijvende plek kan krijgen in het curriculum en de activiteiten van de gehele opleiding.

HR en Professionalisering

Het mbo is van cruciale waarde voor de realisatie van de maatschappelijke opgaven waar Nederland voor staat. Voor de snelle veranderingen die in de maatschappij plaatsvinden is het nodig dat het onderwijs actueel en adaptief is. Onderwijsteams vormen een drijvende kracht om het onderwijs op vernieuwende wijze vorm te geven. Het overige onderwijspersoneel is hieraan ondersteunend.

COG-mbo heeft voor de komende jaren als één van de strategische doelstellingen: "een goede werkgever zijn met aandacht voor de medewerkers, te boeien en te binden, te zorgen dat werken in het mbo, bij COG-mbo, aantrekkelijk is en blijft".

Stand van zaken in 2023

Het HR beleid is binnen COG-mbo volop in ontwikkeling. De krapte op de arbeidsmarkt in combinatie met een ouder wordend personeelsbestand is momenteel een uitdaging. Tevens geeft het personeelsbestand kwalitatieve en kwantitatieve frictie: er is geen sprake van personeelstekort in het algemeen, wel in specifieke vakgebieden. We streven ernaar om medewerkers breed inzetbaar te maken, zodat zij flexibeler en wendbaarder zijn om ons onderwijs voor de toekomst goed vorm te geven. Dit hebben we beschreven in het strategisch perspectief.

Strategische personeelsplanning (SPP)

In 2021-2022 hebben we een SPP-inventarisatie en -analyse gedaan, op basis waarvan we nieuw beleid ontwikkelen voor de komende jaren ([Bijlage 9 | SPP onderzoek.pdf](#)). Op stichtingsniveau komt hier een aantal belangrijke adviezen uit naar voren. Een eerste advies is om stichtingsbreed vast te stellen welke uitgangspunten op langere termijn gehanteerd gaan worden ten aanzien van de verdeling van de aanstellingen voor bepaalde en onbepaalde tijd, ten aanzien van de grootte van de flexibele schil, ten aanzien van de functieverdeling, ten aanzien van de verdeling OOP en OP en ten aanzien van de verhoudingen in relatie tot de benchmark en waartoe de locaties en teams zich dienen te verhouden.

Een ander advies betrof het duurzaam investeren op het behoud van continuïteit binnen het personeelsbestand en het sturen op de waarden van de organisatie en de medewerker. Dit doen we door een goed werkgever te zijn, waar een medewerker wordt ingezet op zijn/haar kwaliteiten en verder kan (door)groeien en excelleren zijn/haar vakgebied of daarbuiten. We vinden het belangrijk dat iedere medewerker zijn/haar werkgeluk vindt en dus gaan we extra investeren in vitaliteit en gezondheid. We gaan processen optimaliseren en efficiënt inrichten, hiervoor gaan we investeren in onze (potentiële) procesverantwoordelijken en projectleiders

Als stichting gaan we personeelsbeleid herijken en ontwikkelen met in het bijzonder aandacht voor carrièreperspectief en ontwikkelmogelijkheden in alle levensfasen (promotie- en demotiebeleid, functiewaardering en waarderen en belonen) en voor het voeren van het goede gesprek (performancemanagement). Als het gaat om het carrièreperspectief voor onderwijzend personeel onderzoeken we de gewenste verdeling LB-LC per team en per locatie voor de kortemiddellange- en lange termijn.

Om een toekomstbestendige en wendbare organisatie, school, en team te worden, gaan we het scholen en ontwikkelen van medewerkers stimuleren, faciliteren en monitoren. Hierbij is het van belang dat er een duidelijk visie ligt op wat professionaliseren is en waarom we hier extra op gaan inzetten. Daarbij is eigenaarschap voelen en uitdragen een voorwaarde voor alle medewerkers op alle niveaus binnen COG. Met het schrijven van deze tekst is de ontwikkeling van een SharePoint omgeving ten behoeve van het aanbieden en monitoren van scholingsactiviteiten in volle gang.

Inschaling onderwijsgevend personeel, loopbaanperspectief en professionalisering

Binnen COG-mbo zijn docenten benoemd in de functiecategorie LB of LC. Doorgroeien naar LD is tot op heden geen mogelijkheid binnen de organisatie. In de CAO mbo is een stabilisatie-afspraken overeengekomen. Deze afspraak houdt in dat de functieverhouding van LB en LC (en LD) minimaal op het niveau moet zijn van de cijfers van 2020. In de maatregelen die volgen in hoofdstuk 3 is zichtbaar dat COG-mbo echter een andere keuze maakt.

	LB	LC	LD
2020	66,5 %	33,4 %	geen
2021	67,1 %	32,8 %	geen
2022	65,1 %	34,9 %	geen

Figuur 24 Personeel in L-schalen

	Schaal 7	Schaal 8	Schaal 10*
2020	19,2 %	75,3 %	5,5%
2021	17,5 %	80,6 %	1,9 %
2022	13,3 %	84,4 %	1,98 %

Figuur 25 Mbo-instructeurs

Bron Duo 2023.

* Duo geeft aan dat wij een schaal 10-functie hebben voor instructeurs. Figuur 26 geeft de huidige verdeling aan.

	Schaal 7	Schaal 8
2020	18%	82%
2021	16,4%	83,6%
2022	16,8%	82,2%
2023	14,2%	85,8%

Figuur 26 Mbo-instructeurs (eigen data):

Bron: eigen instellingsdata; peildatum 21-03-2023

Zie Bijlage 6 | Verplichte indicatoren.xlsx

In 2020/2021 heeft de ROC-directie het document 'De basisrol van de Docent ROC A12' (2020) laten opstellen waarin de basisrol van docent staat beschreven in 5 aspecten; de docent als vakexpert, de docent als didacticus, als pedagoog, als bewaker van leeropbrengsten en de docent als team- & organisatielid. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen de junior, de medior en de senior- docent. Dit document is een brondocument. De organisatie werkt vanuit de visie van Teamkracht waarbij verantwoordelijkheden laag in de organisatie zijn belegd. Binnen de onderwijsteams is een aantal rollen uitgegeven; deze rollen staan separaat beschreven. Daarnaast kent de organisatie de functie van onderwijsmanagers, die werkzaam zijn in de onderwijsteams en met de locatiedirectie de team- of locatie overstijgende portefeuilles hebben verdeeld. Met de komst van de onderwijsmanagers is sprake van een volwaardig MT op de locaties dat stuurt op de verantwoordelijkheid laag in de teams beleggen.

Medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO)

Een punt van aandacht voor COG-mbo is het bieden van ontwikkelingsmogelijkheden en carrièreperspectief. Zowel doorgroei mogelijkheden als ontwikkelingsmogelijkheden binnen de organisatie worden als onvoldoende beoordeeld binnen het laatste MTO, met respectievelijke scores van 5,1 en 5,4. Op doorgroei mogelijkheden geeft het MTO voor COG-mbo in 2023 een score van 5,4 op de 10-puntschaal; de Benchmark mbo scoort een 6,8.

De lagere scores uit het MTO vragen om een herziening van het personeelsbeleid op diverse thema's, waaronder bieden van carrièreperspectief. Het eerder genoemde professionaliseringsbeleid sluit hier ook op aan. Momenteel wordt scholing aangeboden binnen de onderwijsteams op basis van de individuele ontwikkelingsvraag van de medewerker, passend binnen de kaders en doelgroep van het team en passend binnen de ontwikkel- of R&O cyclus van de medewerker. Voorwaarde voor doorstroom naar LC zijn de verhouding LB-LC in het team en het aantoonbaar goed kunnen uitvoeren van coördinerende en team- en/of locatieoverstijgende taken. Het is echter qua taakverdeling in een team niet haalbaar als alle docenten coördinerende en team- en/of locatieoverstijgende taken zouden uitvoeren; het merendeel van de inzet wordt gevraagd op het verzorgen van lessen en het begeleiden van de studenten, passend bij de functie van LB-docent. Dit heeft tot gevolg dat we onderzoek gaan doen naar een breder carrièreperspectief van alle docenten passend bij de ambitie van de medewerker en van de organisatie.

Ten behoeve van professionalisering is, zoals eerder aangegeven, een SharePoint omgeving in ontwikkeling die de aangeboden professionaliseringsactiviteiten verder gaat ondersteunen. Daarop wordt scholing aangeboden in het kader van de onderwijsontwikkeling en examinering. Dit platform wordt gefaseerd uitgebreid met andere scholingsactiviteiten. Naast het scholingsaanbod is er een samenwerking met omliggende hogescholen (CHE, HAN, HU, Aeres Hogeschool en Windesheim) op het gebied van professionalisering in ontwikkeling. Een kans binnen het professionaliseringsbeleid die benut kan worden, is het ontwikkelen in de breedte en inzetten op talenten (talentontwikkeling). In samenwerking met de Gelderse ROC's wordt er gewerkt aan de opzet van een loopbaancentrum voor medewerkers. Op dit moment volgen 7 medewerkers een masteropleiding en 4 medewerkers volgen een deel van de master Psychologie. Er zijn voor 2023-2024 nog geen aanvragen voor een lerarenbeurs bekend. In de ontwikkel- of R&O gesprekken met de individuele medewerker en in teamgesprekken worden ontwikkel- en scholingsmogelijkheden besproken. Het doel is om hier meer aandacht aan te gaan besteden.

Naast de scholingsmogelijkheden middels congressen, cursussen of opleidingen, biedt COG-mbo ook professionalisering aan in de vorm van internationalisering. Iedere medewerker (docenten, onderwijsondersteunend personeel, stafmedewerkers en management) kan deelnemen aan een Erasmus+ stage voor onderwijsprofessionals. Hij/zij kan zich hiervoor aanmelden en samen met de leidinggevende beslist Bureau Internationalisering of de aanmelding kan worden geaccordeerd. Dit gebeurt op basis van vooraf opgestelde criteria. Jaarlijks nemen zo'n 30-40 werknemers van COG-mbo deel aan een dergelijke Erasmus+ stage.

COG-mbo kent een promotiebeleid waarin beschreven staat dat COG-mbo het belangrijk vindt dat aan medewerkers loopbaanperspectief wordt geboden. Dit kan breed worden opgevat:

- Loopbaanperspectief binnen een functie: permanente ontwikkeling binnen een functie is nodig om te kunnen blijven voldoen aan de behoefte binnen het onderwijs en de bedrijfsvoering. Functies bij COG-mbo zijn generiek en breed beschreven, waardoor ontwikkeling in de functie mogelijk is.
- Loopbaanperspectief naar een andere functie: COG-mbo kan medewerkers mogelijk faciliteren in de vorm van bijvoorbeeld loopbaanbegeleiding en professionaliseringsactiviteiten, zodat doorgroei naar een andere functie mogelijk is. Voor benoeming in een andere functie is vacaturestelling en een selectieprocedure aan de orde.
- Loopbaanperspectief binnen een functiereeks (promotie): De functieprofielen en hun onderliggende samenhang, maken inzichtelijk welke formele groeimogelijkheden medewerkers hebben.

Het promotiebeleid is alleen van toepassing op 'c': promotie binnen een functiereeks. Het beleid is verouderd en vraagt om herziening. Dit is bevestigd door bovengenoemd SPP-onderzoek.

Startende docenten

Om startende docenten te begeleiden en te faciliteren is er inductiebeleid in ontwikkeling. Hierin worden de best practices van het huidige inductiebeleid van de 3 mbo scholen samengebracht tot een gedragen mbo breed beleidskader. COG mbo biedt in alle docent-vacatures sollicitanten de mogelijkheid om als zij-instromer in dienst te treden en via een gefaciliteerd PDG-traject of lerarenopleiding hun lesbevoegdheid te behalen. Iedere locatie heeft een schoolopleider die de startende docenten volgt en ondersteunt. Dat geldt ook voor pas- afgestudeerden van de Lerarenopleiding en voor stagiaires en Leraren in opleiding.

In schooljaar 2022-2023 zijn er 46 docenten gestart, waarvan drie docenten voor een langere periode zijn uitgevallen (6.5%) en 10 docenten drie of meer keer voor een korte periode hebben verzuimd (21,7%).

Een startende docent heeft gedurende de eerste 24 maanden van de arbeidsovereenkomst per jaar recht op 6,25% van de normjaartaak (exclusief de 59 uur professionalisering) tijd ten behoeve van inwerkactiviteiten. De uren worden verwerkt in de jaartaak en de inwerk-activiteiten worden in overleg ingevuld. Vanaf cursusjaar 2023-2024 kan de startende docent deze tijd ook in te zetten ten behoeve van de voor- en nazorg. Voor iedere startende docent faciliteert het team voor de duur van twee jaar een buddy voor 2 uur per week. Daarnaast bieden we een gesubsidieerd begeleidingstraject aan de startende docenten.

Werkdruk

Binnen COG mbo wordt een hoge werkdruk ervaren blijkt uit het MTO. Het percentage onderwijzend personeel dat de werkdruk te hoog vindt, ligt bij onze instelling met 47% iets hoger dan de benchmark van 41%. Zie figuur 27.

<i>Ik vind mijn werkdruk...</i>	ROC A12	Benchmark MBO
Veel te laag	-	-
Te laag	1	1
Goed	52	58
Te hoog	42	35
Veel te hoog	5	8

Bron MTO 2023

Figuur 27 Werkdruk

Er worden diverse redenen gegeven voor de te hoog ervaren werkdruk zijn. Zo hebben collega's werkdruk door niet ingevulde vacatures, door krapte op de arbeidsmarkt. Ook is er veel ziekteverzuim, daardoor wordt het werk regelmatig over minder mensen verdeeld. Het voortdurend schakelen tussen de vele verschillende taken en de keuzes op het gebied van balans werk-privé die medewerkers maken, wordt ook als reden gegeven voor hoog ervaren werkdruk.

Naar aanleiding van de MTO-uitkomsten, de analyse van het SPP, de analyse van het verzuim door de arbodienst en de evaluatie van Andersom Organiseren wat heeft geleid tot teamkracht is er een intern onderzoek uitgevoerd, waarvan onlangs het rapport is opgeleverd: "COG-mbo Goed functionerend naar de toekomst - mei 2023. [Bijlage 10 COG MBO goed functionerend naar de toekomst! \(2\).pdf](#) De conclusie van dit rapport ten aanzien van werkdruk is, dat de (kwantitatieve) werkdruk verlaagd kan worden indien er continuïteit in het personeelsbestand is en minder werk. De inrichting en communicatie van de werkprocessen in de organisatie vormen daarbij belangrijke aandachtspunten. De taakvolwassenheid werkt positief op de werkdruk. Daarnaast ervaren de medewerkers veel werkplezier in de teams. Dit heeft naast de mogelijkheden tot groei en ontwikkeling een positieve invloed op de werkdruk. De bevoegdheid en betrokkenheid van de medewerkers kan tevens groeien door bovenstaande punten te bewerkstelligen. In het rapport wordt vervolgens het advies gegeven om medewerkers visie en richting te geven en het groeien van de 'teamkracht' van een team te faciliteren. Dit laatste kan door meer tijd beschikbaar te stellen (of focus aan te brengen), goed werkende werkprocessen en communicatie te verzorgen, goed personeelsbeleid te ontwikkelen en door mogelijkheden te bieden in groei en ontwikkeling voor de medewerker en het onderwijsteam.

Bovengenoemd rapport vormt de basis voor een aantal te ondernemen maatregelen. Een van deze maatregelen is een passend vervolg geven aan het bestaande werkdrukplan. Om dit verder te ondersteunen is er 'vitaal & gezond' beleid in ontwikkeling.

Achterbanraadpleging OR

De Ondernemingsraad COG-mbo initieerde in juli 2023 een achterbanraadpleging op de thema's werkdruk en carrièreperspectief. Het aantal respondenten maakt dat het een representatieve raadpleging is. De raadpleging bevat de vraag of de medewerker werkdruk ervaart niet; werkdruk lijkt als startpunt genomen te zijn. Wat in beeld gebracht is, zijn de oorzaken van de ervaren werkdruk.

De helft van de respondenten geeft aan dat door het teveel aan taken/lessen, het niet mogelijk is het werk binnen de tijd af te krijgen. Een hectische situatie op het werk is de tweede reden voor het gevoel van hoge werkdruk. Veel medewerkers geven aan niet genoeg effectieve pauzes te kunnen nemen en dat de werkdruk stijgt door het niet vervangen van zieke collega's. Verder vinden medewerkers het moeilijk om 'nee' te zeggen tegen verzoeken van leidinggevenden en/of collega's en/of studenten. De belangrijkste factor die de werkdruk zou kunnen terugdringen is het werk anders organiseren, bijvoorbeeld door meer administratieve ondersteuning of een beter functionerend ICT-systeem.

Met betrekking tot het thema carrièreperspectief geeft het overgrote deel van de respondenten aan carrièreperspectief belangrijk te vinden voor Mbo-docenten en bereid te zijn kwaliteiten aan te tonen of zich te professionaliseren als docent om in aanmerking te komen voor een hogere loonschaal. Het is voor de meeste respondenten onduidelijk hoe er promotie gemaakt kan worden en de meeste hebben nog nooit een promotiegesprek gehad met de leidinggevende. Ruim driekwart van de medewerkers die gereageerd hebben ervaart onvoldoende mogelijkheden tot promotie. In onze organisatie ervaart ruim de helft belemmeringen om promotie te maken, voornamelijk vanwege het onduidelijke en administratieve traject. Deze uitkomsten sluiten aan bij wat we eerder geconstateerd hebben met betrekking tot het promotiebeleid. Het bevestigt de noodzaak dit beleid te herzien.

Bovenstaande uitkomsten komen grotendeels overeen met de resultaten van de MTO. Uit het MTO blijkt dat we een 7.1 scoren op de vraag of onderwijzend personeel graag de komende twee jaar wil blijven werken bij COG-mbo. Dit is een score op een 10-puntschaal waarbij landelijk een 7.9 wordt gescoord. Een verklaring voor onze cijfers, lager dan het landelijk gemiddelde, ligt in de eerder genoemde factoren als te hoge werkdruk, weinig ontwikkelmogelijkheden en onvoldoende carrièreperspectief.

Excellentie, onderzoek en Innovatie

Excellentie

Gedifferentieerd en uitdagend onderwijs betekent ook dat we extra uitdagingen - bovenop het reguliere programma - bieden voor studenten die meer willen en kunnen. De afgelopen jaren hebben we belangrijke stappen gezet bij het realiseren van een excellentiecultuur, waarin studenten en docenten worden aangespoord om boven verwachting te presteren. Zo hebben we geïnvesteerd in Skills wedstrijden; in schooljaar 2022-2023 hebben 11 opleidingen deelgenomen aan de Skills wedstrijden, verdiepende vakmanschapsmaatwerktrajecten, opleiding overstijgende verrijkingmodules (NIMA en Ondernemerschap) en internationale programma's.

Onze deelname aan de Skills wedstrijden groeit jaarlijks. De onderwijsvernieuwing die doorgevoerd wordt en beschreven staat in "Onderwijscode" biedt ruimte voor intensivering van excellentie trajecten. Momenteel is er bij vrijwel iedere opleiding een mogelijkheid om te versnellen of te verbreden. De excellente studenten zijn voldoende in beeld en krijgen door middel van maatwerk de mogelijkheid om sneller hun diploma te behalen, bijvoorbeeld door eerder op stage gaan of opdrachten van het volgende jaar al te kunnen maken. Dit betreffen individuele maatwerktrajecten die worden vastgelegd in het Studentenvolgsysteem. Het verbreden cq verrijken wordt gerealiseerd door het volgen van extra modules. Team Zorg Dulon heeft in samenwerking met het Hoornbeek College een verrijkingmodule ontwikkeld, het STER-programma. Bij Technova College kunnen excellente studenten onderdeel uitmaken van het raceteam (samenwerking tussen verschillende opleidingen). Op het Astrum College kunnen studenten die de Engelse taal goed beheersen hun Cambridge English certificaat behalen.

Voorbeelden van excellentietrajecten

Motorvoertuigentechniek /Fotografie/ Mechatronica: 'Race en mediateam'.

Dit betreft het onderhouden en tunen van een raceauto bij wedstrijden en het begeleiden van een raceteam door studenten video-en fotoproductie, o.a. met behulp van go pro's en drones, die worden gemaakt en bestuurd door studenten van Mechatronica.

Per jaar nemen er 7 studenten motorvoertuigentechniek, 3 studenten media en 2 studenten fotografie deel aan het raceteam van Technova College. Komend jaar worden er ook studenten van IT & Development bij betrokken om data uit te lezen en te analyseren. En studenten van marketing en communicatie voor de promotie van het raceteam.

Bouwkunde: 'Leidinggeven op locatie in Ethiopië'. In dit internationaliseringsproject worden niveau 4 studenten bouwkunde ingezet bij lokale bouwprojecten. Jaarlijks nemen er 5 tot 8 studenten deel aan dit internationaliseringsproject. Andere verrijkingstracaten zijn: in het domein Toerisme en Recreatie de combinatie Leidinggevende en travel & hospitality; binnen het domein Zorg en Welzijn: de dubbelkwalificatie VZ/MZ.

Deelname Skills wedstrijden zien wij als verrijkingstrajecten. In schooljaar 2022-2023 hebben 35 studenten deelgenomen aan verschillende voorrondes bij ons op school, zijn vakwedstrijden in 4 opleidingen onderdeel geworden van het reguliere curriculum, hebben 13 studenten deelgenomen aan kwalificatiewedstrijden en hebben 5 studenten zich gekwalificeerd voor het NK en hebben 3 studenten een zilveren medaille gewonnen. Voor volgend schooljaar hebben we 18 opleidingen aangemeld en organiseren we kwalificatiewedstrijden.

Voorbeelden van Versnellingstrajecten zien we binnen de opleidingen in het domein Zorg en Welzijn, met name de BBL-trajecten waar de opleiding wordt ingedeeld op basis van een startportfolio. Bouwkunde en Electronica bieden eveneens versnellingstrajecten, op basis van individueel maatwerk.

Figuur 28 Excellentietrajecten

Onderzoek en innovatie

Op het gebied van onderzoek en innovatie liggen veel kansen voor COG-mbo. COG-mbo neemt met de Federatie Christelijk mbo's deel aan het practoraat 'Verschillen waarderen' (zie [Bijlage 6 | Verplichte indicatoren.xlsx](#)). Samen met studenten en onderwijsprofessionals werkt het practoraat aan onderwijs dat zich inzet voor gelijkwaardigheid, een vreedzame samenleving en het waarderen van verschil. Het Practoraat is per april 2018 van start gegaan rond de vraag hoe medewerkers van de mbo's elkaar en studenten kunnen leren en toerusten om verschillen tussen mensen en hun waarden te waarderen en met elkaar in dialoog te gaan. In de huidige onderzoekslijn is het uitgangspunt het goede voorbeeld uit de onderwijspraktijk. Goede voorbeelden van 'Verschillen Waarderen' worden in kaart gebracht. De succesfactoren, worden aangevuld met en tegen het licht gehouden van theoretisch kennis over dit vraagstuk. We zien mogelijkheden dit practoraat te versterken.

In samenwerking met het Gelders mbo en de faculteit Educatie van de HAN wordt ingezet op professionalisering, innovatie en onderzoek binnen de Gelderse Professionaliseringsagenda (GPA). We beschikken over een aantal onderzoeksinstrumenten (zoals Monitor Leren en Lesgeven met ICT en Spiegel beroepsgerichte didactiek vanuit de GPA) die we structureel kunnen gaan inbedden in de organisatie als aanjager voor innovatie. Binnen de GPA nemen wij deel aan een aantal groepen binnen het Lectoraat Leren met ICT (realisatiegroep Leren en Lesgeven met ICT vanuit de GPA) en het Lectoraat Responsief Beroepsonderwijs (kenniscgroep Beroepsgerichte Didactiek).

Het ontwikkelen van vaardigheden op het gebied van onderzoek en innovatie gaan we verder versterken. Professionalisering op wetenschappelijk niveau van docenten/medewerkers is een kans voor het aanjagen van onderzoek en innovatie.

2.5 Samenvatting interne en externe analyse.

In onderstaande tabel zijn de interne en externe analyseonderdelen samengevat in de SWOT:

Sterktes <ul style="list-style-type: none">• Innovatiekracht beschreven in onze Onderwijscode;• Ruimte voor teams om zelf invulling te geven aan de onderwijsvisie;• We zijn een Gezonde School;• Studenten voelen zich veilig;• Deskundige teams bij studentondersteuning;• Het practoraat 'Verschillen waarderen';• Participatie Gelderse Professionaliserings Agenda (GPA);• Intensieve regionale samenwerking in het kader van de aanpak VSV en de aanpak jeugdwerkloosheid en nazorg.• We zijn een sterke gesprekspartner in regio Foodvalley binnen onderwijs, gemeenten en de Economic Board.	Zwaktes / uitdagingen <ul style="list-style-type: none">• Cyclisch werken en de koppeling van de kwaliteitsagenda aan de reguliere P&C-cyclus;• Implementatie van COG-brede ambities op teamniveau;• Onderwijsteams hebben nog te weinig inzicht in elkaars ideeën en initiatieven waardoor te weinig samen wordt opgetrokken en geleerd van elkaar;• Zorgen voor een geactualiseerd beleid voor basisvaardigheden voor anderstaligen of studenten met een taalachterstand;• Het snel kunnen inspelen op scholingsvragen vanuit de arbeidsmarkt wordt soms bemoeilijkt door onze processen en systemen;• HR-thema's: de werkdruk wordt als hoog ervaren, er zijn onvoldoende doorstroommogelijkheden en professionalisering scoort onvoldoende.
Kansen <ul style="list-style-type: none">• Uitbreiden van toegankelijk (LLO) aanbod met flexibel maatwerk voor studenten;• Toegenomen maatschappelijke erkenning voor het mbo;• Samenwerking met andere onderwijsinstellingen in de regio (vo, vso, pro, mbo, hbo, wo);• Veel vraag naar mbo'ers op de arbeidsmarkt;• Snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, wat leidt tot een toegenomen behoefte aan LLO-aanbod;• Versterken partnerschap met BPV-bedrijven;• Samenwerking in de regio om alle kwetsbare jongeren op één manier in beeld te krijgen en vanuit een gezamenlijke aanpak ondersteuning te bieden.	Bedreigingen <ul style="list-style-type: none">• Covid heeft impact gehad op onze (toekomstige) studenten, wat zich bij een deel van de studenten uit in minder aanwezigheid op school, meer problematisch gedrag en een lagere motivatie;• De uitdagingen op de arbeidsmarkt worden steeds groter: meer tekorten (groenpluk);• Krappe en snel veranderende arbeidsmarkt vraagt om flexibiliteit van onze opleidingen en systemen;• Concurrentie andere aanbieders LLO;• Dalende studentenaantallen;• Stijgende materiële lasten (energie/materialen).

Figuur 29 SWOT COG-mbo

3

**ONZE AMBITIES, BEOOGDE
RESULTATEN EN MAATREGELEN**

3. ONZE AMBITIES, BEOOGDE RESULTATEN EN MAATREGELEN

3.1 Inleiding, aandacht voor de toekomst

Om mee te kunnen bewegen in een veranderende omgeving, is het van belang dat ons onderwijs wendbaar is en dat we blijven innoveren. Door innovatie kunnen we in en om het onderwijs vernieuwen en de onderwijskwaliteit blijven verhogen. Daarom stimuleren we wendbaar en innovatief onderwijs. Dat begint met de samenwerking tussen studenten, medewerkers, alumni en het bedrijfsleven. We zoeken de dialoog en de ruimte om te experimenteren. Met doorlopende leerlijnen en andere eigentijdse vormen van onderwijs als resultaat. Ons onderwijs heeft impact op de toekomst. Wat we doen, doen we zo duurzaam mogelijk. Onverdeelde aandacht voor ons onderwijs van morgen. Deze kwaliteitsagenda met de bijbehorende maatregelen en speerpunten dragen hieraan bij. Figuur 30 geeft een uitwerking van de belangrijkste maatregelen per speerpunt. In de volgende paragrafen worden de speerpunten uitgewerkt, waarbij per speerpunt de opgaven, de ambities, de maatregelen en de beoogde resultaten voor 2027 worden beschreven.

"Aandacht voor verschillen" Prioriteit 1: Bevorderen kansengelijkheid	"Aandacht voor de omgeving" Prioriteit 2: Versterking aansluiting Onderwijs - Arbeidsmarkt	"Aandacht voor elkaar" Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: Kwaliteit, Onderzoek en Innovatie
<p>Bevorderen van kansengelijkheid door:</p> <ul style="list-style-type: none"> Opzetten verbeterplan Studentondersteuning Regionale contacten m.b.t. gelijkwaardige behandeling mbo-studenten Ontwikkelen Integraal sociaal veiligheidsplan. Optimaliseren Nazorgprogramma's Terugdringen VSV in 2 regionale Programma's Opzetten van een BPV-verbeterplan Professionalisering 	<p>Versterken aansluiting Onderwijs en arbeidsmarkt door:</p> <ul style="list-style-type: none"> Opzetten BPV-verbeterplan Versterken LOB/Burgerschap Doorontwikkelen LLO Professionalisering 	<p>Verbeteren Onderwijs voor de toekomst door:</p> <ul style="list-style-type: none"> Versterken LOB/Burgerschap Basisvaardigheden – Nederlands en rekenen Basisvaardigheden - Burgerschap Onderzoek, passend binnen de Onderwijscode Verbeteren HR-beleid Professionalisering
<p>Prioriteit 4: Onderwijsontwikkeling: Flexibilisering en Blended leren</p> <ul style="list-style-type: none"> In schooljaar 2024-2025 is flexibilisering van het onderwijs binnen de opleidingen niveau 1 en 2 geïmplementeerd In schooljaar 2025-2026 is flexibilisering van het onderwijs binnen de opleidingen niveau 3 en 4 geïmplementeerd In schooljaar 2025-2026 hebben we een generiek centrum In schooljaar 2025-2026 werken alle teams met een startportfolio. 		

Figuur 30 Maatregelen per prioriteit

3.2 Aandacht voor verschillen: Bevorderen Kansengelijkheid

Het streven is dat in Nederland de behandeling van mbo-studenten gelijkwaardig is. COG-mbo hecht waarde aan gelijkwaardigheid en gelijke behandeling en formuleert hierop, in overleg met de centrale studentenraad, een aantal ambities passend binnen prioriteit 1 van de Kwaliteitsagenda.

Om deze ambities te bereiken werken we samen met interne en externe stakeholders in ons werkgebied. We gebruiken onze communicatiestructuur met de lokale en centrale studentenraad en informeren ouders van de eerstejaars studenten tijdens de regulier georganiseerde bijeenkomsten over onze ambities, beoogde resultaten en de gekozen maatregelen.

Prioriteit 1 Bevorderen kansengelijkheid	
Ambities	Beoogde resultaten & indicatoren
1.1 COG-mbo behandelt de mbo-studenten gelijkwaardig.	1.1 In 2025 is er een afgerond onderzoek onder studenten m.b.t. de zaken die studenten nodig hebben, waar ze behoefte aan hebben in het kader van gelijkwaardigheid. In dit onderzoek heeft de Centrale Studentenraad (CSR) een grote rol. De instelling heeft hierin gefaciliteerd. In 2027 is er een aantal onderdelen uit het onderzoek i.s.m. de studenten uitgewerkt.
1.2 In 2027 is het studentenwelzijn verbeterd vergeleken met de uitgangssituatie, voelen studenten zich veilig binnen de instelling en binnen de leerbedrijven en is de toegankelijkheid tot het mbo voor studenten met ondersteuningsbehoefte verbeterd. Ons onderwijs is inclusief. In de ambitie stellen we als streefcijfer NPO: een daling naar 15% in 2027 en met onze eigen cijfers Test je leefstijl een daling naar: 12% en 16% in 2027.	<p>1.2 Het percentage studenten dat zich veilig voelt binnen onze instelling is minimaal op hetzelfde niveau (Job 2022: 82%), als in de uitgangssituatie, waarbij we meenemen dat de wereld van de school en de student op het gebied van veiligheid sterk verandert.</p> <p>We hebben daartoe de pijler "socialisatie en persoonsvorming" uit de Onderwijscode (Slb, LOB en Burgerschap) bij tenminste 100% van de opleidingen in modulevorm opgenomen in het onderwijsprogramma.</p> <p>Door invoering van de Onderwijscode (socialisatie en persoonsvorming) bieden we aan onze studenten (met name niveau 2) maatwerk, structuur en een pedagogisch klimaat met aandacht voor de individuele ontwikkelingsbehoeften van de student door structurele aandacht.</p> <p>Daarnaast hebben we in 2027 een integraal veiligheidsbeleid geïmplementeerd.</p> <p>In 2027 hebben we onze ondersteuningsstructuur zodanig verbeterd dat er sprake is van actieve signalering, goede verwijsstructuur en een adequate ondersteuning).</p> <ul style="list-style-type: none"> Iedere Slb'er weet hoe hij moet signaleren en verwijzen; Er zijn verwijskaarten ontwikkeld voor depressie, suïcide en andere mentale klachten; De ondersteuning van de eerste en tweedelij wordt geëvalueerd en Er wordt ingezet op preventie rondom welbevinden en deze thema's komen terug bij de thema's persoonsvorming en socialisatie: suïcide, ondermijning, huiselijk geweld, omgaan met geldzaken en positieve gezondheid.
1.3 COG-mbo heeft de begeleiding verbeterd in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding; met specifieke aandacht voor studenten niveau 2. Het VSV percentage van onze VSV-ers is sterk gedaald.	<p>1.3 Om te zorgen dat onze studenten op de juiste plek terecht komen, hebben we in 2027 een nazorgprogramma opgenomen in de onderwijsprogramma's van de Niveau 2-opleidingen en we bieden een (digitaal) loopbaancentrum.</p> <p>We participeren in beide VSV-programma's en volgen de daarin landelijk gestelde streefnorm VSV.</p>
1.4 We zorgen voor een goede in- en doorstroom in de beroepskolom, zodat iedereen de kans krijgt hun leerpotentieel optimaal te benutten. Het volgen van beroepsonderwijs is een positieve keuze.	<p>1.4 In 2027 hebben we in beide werkgebieden met de aanbiedende vo-scholen en met de afnemende Hbo's een werkwijze opgezet om studiekeus en studiesucces te kunnen volgen. Daarnaast werken we samen met het vo aan een LOB-traject waarbij de studenten een reëel beeld krijgen van wat het mbo te bieden heeft als toeleiding naar de arbeidsmarkt of het hbo.</p> <p>We realiseren in tenminste 3 domeinen binnen onze eigen stichting doorlopende leerlijnen.</p>

Doelstellingnr.	Doelstelling en Maatregelen
1.5 We hebben op basis van onderzoek in beeld hoe COG-mbo toegevoegde waarde kan hebben m.b.t. scholing van laaggeletterden, in het werkgebied.	1.5 We hebben in 2025 in beeld hoe onze populatie van laaggeletterden eruit ziet en voegen eventuele acties in (2025-2027) in de Kwaliteitsagenda. We maken daartoe een Plan van aanpak in 2025-2026.
Stakeholders De interne stakeholders zijn bij deze prioriteit: De studenten, de onderwijsteams, de teams studentondersteuning, directie en ondersteunende diensten. Tot de externe stakeholders rekenen we bij deze prioriteit: gemeenten, de scholen (vo, mbo en hbo) in ons werkgebied, politie, leerplicht & RMC, jeugdzorg.	

Figuur 31 Prioriteit 1 ambities en beoogde resultaten

Om deze ambities en beoogde resultaten te bereiken kiezen we maatregelen conform de Regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027 en lichten die kort toe. Daar waar een maatregel ontbreekt verwijzen we naar [Bijlage 1 | Totaal Excel Onderlegger KA 24-27](#) waarin de keuze wordt toegelicht. We zetten de komende 4 jaar de volgende maatregelen, al dan niet gefaseerd, in:

Prioriteit 1 Bevorderen kansengelijkheid	
Doelstellingnr.	Doelstelling en Maatregelen
1.1	Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland
1.1.1	<i>Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten</i>
	We bespreken structureel het thema gelijke behandeling en de daaraan gekoppelde doelstellingen in gemeentelijk overleg en aan onderwijs-overlegtafels op bestuurlijk - en project-niveau.
	We onderzoeken in beide regio's met de aanwezige gemeenten en het onderwijs (Mbo's en Hbo's) welke samenwerking mogelijk is op het gebied van introductie en deelname aan faciliteiten en evenementen voor studenten.
	We onderzoeken onder de studenten welke ervaringen ze hebben op het gebied van ongelijke behandeling, waar hun behoeftes ter verbetering liggen en welke bijdrage de onderwijsinstelling hieraan kan leveren.
1.1.4	<i>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</i>
	We gaan in gesprek met gemeente Ede, Rheden en Arnhem om aan te sluiten bij het gemeentelijk beleid/initiatieven t.b.v. het studentenleven. Daarnaast gaan we in gesprek met de naastgelegen Mbo's en Hbo's en inventariseren welke faciliteiten/evenementen er zijn voor Hbo-studenten en op welke wijze mbo-studenten hier bij kunnen aansluiten.

Doelstellingnr.	Doelstelling en Maatregelen
1.2	<p>Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.</p> <p>We streven naar het verlagen van het percentage studenten met een mentaal slechte gezondheid, waarbij we realistisch voor ogen houden dat consolidatie wellicht het hoogst haalbare is. De school heeft niet altijd invloed op de gezondheid van een student, zeker niet in de huidige onzekere wereld. In de ambitie stellen we als streefcijfer NPO: een daling naar 15% in 2027 en met onze eigen cijfers Test je leefstijl een daling naar: 12% en 16% in 2027.</p>
1.2.1	<i>In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken</i>
	We zijn structureel in gesprek met onze studenten en studentenraad over de thema's veiligheid, welbevinden en gelijkwaardigheid.
	We verbeteren op de website de informatievoorziening aan studenten m.b.t. de ondersteuningsstructuur, de manier waarop hen te bereiken en de documentatie hierover.
	We nemen tweemaal een leefstijltest af onder alle studenten.
1.2.2	<i>Uitbreiding sociaal veiligheidsplan</i>
	We stellen binnen COG veiligheidsbeleid en een integraal veiligheidsplan op
1.2.3	<i>Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten</i>
	We onderzoeken met studenten en onderwijsteams wat de behoefte is aan ondersteuning en bepalen daarbij welke aanpassing onze ondersteuningsstructuur nodig heeft met de daarbij behorende deskundigheid en competenties. We richten ons hierbij niet alleen op studenten met depressieve klachten en/of suïcidale problematiek, maar op de gehele doelgroep van kwetsbare jongeren. We hebben een preventief programma opgezet van thema's m.b.t. mentale gezondheid en hebben signaleringskaarten ontwikkeld voor een breed scala aan mentale klachten. Hierbij blijven we in gesprek, zowel intern als extern op bestuurlijk niveau, over de grens tussen onderwijs en (Jeugd-)zorg.
1.2.4	<i>Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school</i>
	We blijven deelnemen aan het programma "De gezonde school" en we onderzoeken op welke wijze, wanneer en hoe we kunnen deelnemen aan de programma's "welbevinden op school". We gaan themacertificaten halen behorende bij "de Gezonde School"
1.2.5	<i>Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs (dat zijn:</i> <ol style="list-style-type: none"> 1. de intake van aspirant-studenten en betrokkenheid van hun ouders 2. de kwaliteit van ondersteuning door onderwijsteams 3. de samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp en volwassenenzorg 4. de begeleiding bij stages en eerste stappen op de arbeidsmarkt)

	Ten aanzien van de Verbeteragenda Passend Onderwijs: 1. Bij iedere student die zich aanmeldt wordt m.i.v. schooljaar 2023-2024 onderzocht of er een extra ondersteuningsbehoefte is. Indien nodig wordt er een persoonlijk begeleidingsplan gemaakt. 2. Scholing Slb'ers (eerste lijn) en scholing van de teams vanuit professionaliseringsplan en door het team Studentondersteuning. 3. In de tweede en derde lijn van ondersteuning wordt expertise ingezet vanuit jeugdhulp, in afstemming met de gemeente. 4. Door middel van het programma Nazorg, het loopbaancentrum en door extra ondersteuning in de BPV door het team studentondersteuning zetten we extra in op de ondersteuning van studenten met een ondersteuningsbehoefte.
Doelstellingnr.	Doelstelling en Maatregelen
1.3	Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging VSV'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe VSV'ers in 2026
1.3.1	<i>Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit:</i> • <i>Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen</i> • <i>Extra begeleiding in het onderwijs/bpv</i>
	We starten in 2024 met een verbetertraject voor de begeleiding van Niveau 2-studenten, gericht op: - Ontwikkelen van extra groeps- en individuele begeleiding - Aanbieden van kwalificatieklas en BBL-route voor studenten die willen werken - Extra ondersteuning tijdens de BPV door de teams studentondersteuning - We starten in 2024 met een onderzoek naar een oriëntatiejaar voor Niveau 2 studenten
1.3.2	<i>Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt</i>
	We gaan door met de ontwikkeling van een nazorgprogramma in het laatste studiejaar en het eerste half jaar na diplomering. Hierbij maken we gebruik van jobcoaches die regionaal worden ingezet.
1.3.3	<i>Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school</i>
	In samenwerking met gemeenten, VSV-programmateams en bedrijven in de regio leiden we uitgevallen studenten en/of thuiszitters/werklozen terug naar het mbo, met name in BBL-trajecten. Hierin participeren we in de regionale VSV-programma's.
1.3.4	<i>Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben</i>
	In samenwerking met gemeenten in de regio's en d.m.v. uitbreiding van ons digitaal en fysiek loopbaancentrum bieden we nazorg aan pas afgestudeerde studenten. Niet alleen voor N2 maar we sluiten ook aan bij de Pilot in regio Arnhem van Nazorg voor n 3 en 4-studenten.
1.3.5	<i>Voortzetten en uitbreiden van de bestaande VSV-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC</i>
	We participeren in beide regio's in het huidige VSV-programma, het nieuw te ontwikkelen programma en we zetten actief in op de onderwijs-programmalijnen.

Doelstellingnr.	Doelstelling en Maatregelen
1.4	Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze
1.4.1	<i>Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho</i>
	We maken een opleidingsanalyse met de verschillende onderwijspartners in ons werkgebied om de opleidingsgerichte route vo-mbo-hbo te versterken.
1.4.2	<i>Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs</i>
	We hebben met de vo-partners in ons werkgebied de eerste lijnen en afspraken in kaart gebracht m.b.t. doorstroom en de informatievoorziening naar studenten is vormgegeven. Dit hebben we o.a. gedaan via onze 'Menukaart samenwerking vo-mbo'. Concretisering en uitwerking van deze afspraken moet in samenwerking met onze partners nog verder plaatsvinden. Deze werkmethode gaan we verder intensiveren en uitbreiden naar het hbo. Daarnaast zetten steeds meer opleidingen in op projecten in het werkveld.
1.4.3	<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>
	Voor de opleidingen die focus hebben op de maatschappelijke opgaven voeren we een onderzoek uit naar wat de drempels en knelpunten zijn, bijvoorbeeld in onderwijs/ examinering en diplomering/ kwalificatiestructuur. Vervolgens dienen we een plan in met het samenwerkingsverband in 2024-2025 t.b.v. de subsidieaanvraag: "Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom".
1.5	Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's
1.5.1	<i>Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief</i>
	Zodra de evaluatie van de 2 pilots is afgerond gaan we onderzoeken op welke wijze wij, i.s.m. de gemeenten in ons werkgebied, aansluiten bij het Nationaal Groeifondsproject.

Figuur 32 Prioriteit 1 maatregelen

3.3 Aandacht voor de omgeving: Versterking aansluiting Onderwijs – Arbeidsmarkt

De doelstelling "versterken aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt" kent een aantal onderdelen, die we hieronder beschrijven en die passen binnen prioriteit 2 van de Kwaliteitsagenda:

- Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baan zekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.
- Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.
- Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de BBL, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren.

Prioriteit 2 Versterking aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt	
Ambities	Beoogde resultaten & indicatoren
<p>2.1 Studenten die zich aanmelden bij COG-mbo, maken een weloverwogen keuze voor een opleiding tot een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Onze opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt. Wij zijn transparant in de bij- en omscholingsmogelijkheden via ons ROC.</p>	<p>2.1 COG-mbo heeft in 2027 concreet LOB-beleid voor alle opleidingen, met extra aandacht voor de opleidingen met een maatschappelijk opgave. Hierbij vindt afstemming en co-creatie plaats met het beroepenveld (beroepskeuzeactiviteiten) en het vo binnen onze werkgebieden teneinde onze studenten op de juiste opleiding te plaatsen. Gezien de demografische ontwikkelingen willen we het percentage instroom op kansrijke opleidingen tenminste gelijk houden.</p> <p>COG-mbo heeft de onderwijscode bij 100% van de opleidingen d.m.v. modules de pijler ingevoerd in het onderwijsprogramma op het terrein van "Persoonsvorming en Socialisatie": dit betreft LOB, Sib en Burgerschap. Hierdoor krijgt de student zelf een goed beeld in welk beroepenveld hij past.</p>
<p>2.2 Onze studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie in onze leerbedrijven is tot een minimum terug gebracht en onze studenten krijgen zoveel mogelijk een passende vergoeding.</p>	<p>2.2 In 2025 heeft COG-mbo een eigen meldpunt voor stagediscriminatie en is er in 2027 een samenwerking met omliggende ROC's t.b.v. een Regionaal meldpunt stagediscriminatie.</p> <p>In 2025 heeft COG-mbo een BPV-verbeterplan, waarin een visie beschreven en beleid ontwikkeld is m.b.t. stagebegeleiding, professionalisering stagebegeleiding, met bijzondere aandacht voor stagematching en stagediscriminatie. Dit beleid is eind 2027 geïmplementeerd.</p>
<p>2.3. Door Leven Lang Ontwikkelen (LLO) in te richten binnen COG draagt COG bij aan haar maatschappelijke taak als onderwijsinstelling en daarnaast bedient én versterkt ze met LLO de arbeidsmarkt in die regio.</p> <p>In 2027 is COG dé mbo-opleider voor leven lang ontwikkelen in de regio Foodvalley en Midden-Gelderland. Er is een flexibel, up-to-date en toekomstgericht opleidings- en examineringaanbod binnen COG dat ontwikkeld is in samenwerking met het werkveld.</p>	<p>2.3 We hebben vanuit COG-mbo een marketing- en communicatieplan, gericht op ons LLO-aanbod. We hebben onderzocht, samen met de bedrijven, op welke wijze we het BBL-aanbod kunnen uitbreiden of via maatwerk kunnen aanbieden. In ieder geval voor de opleidingen die behoren tot de toekomstgerichte, duurzame opleidingen, zoals technische- en zorgopleidingen. Deze opleidingen zijn gericht op zij-instromers en worden waar mogelijk modulair ingericht op basis van een startportfolio. Daarnaast bieden de toekomstgerichte, duurzame opleidingen waar mogelijk certificaten en praktijkverklaringen aan binnen LLO-trajecten.</p> <p>Er is sprake van maximale samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven in de regio (Foodvalley en Midden- Gelderland). Daarbij werken we samen aan het opzetten van en het deelnemen aan het Lerend netwerk regio Gelderland.</p>
<p>Stakeholders Vo scholen, BPV-bedrijven in werkgebied, werkgevers, UWV, gemeenten, SBB, Gelderse mbo's, provincie Gelderland, aangesloten (kennis)instellingen en bedrijven binnen de LLO Katalysator.</p>	

Figuur 33 Prioriteit 2 ambities en beoogde resultaten

Om deze ambities en beoogde resultaten te bereiken kiezen we maatregelen conform de Regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027 en lichten die kort toe. Daar waar een maatregel ontbreekt verwijzen we naar [Bijlage 1 | Totaal Excel Onderlegger KA 24-27](#) waarin de keuze wordt toegelicht. We zetten de komende 4 jaar de volgende maatregelen, al dan niet gefaseerd, in:

Doelstellingnr.	Doelstelling en Maatregelen
2.1	Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.
2.1.1	<i>Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Deze 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</i>
	We ontwikkelen een gezamenlijke visie en concreet uitgewerkt LOB-beleid voor alle opleidingen. * We organiseren meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken voor de opleidingen waar dat nu nog niet wordt aangeboden. • We zetten extra in op het ondersteunen bij/begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting. * LOB wordt een onderdeel van het professionaliseringsplan.
2.1.2	<i>Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven</i>
	We zetten gezamenlijk in op beroepsoriëntatie voor onze studenten, d.m.v. samenwerking met BPV-bedrijven tijdens open dagen, betrekken van bedrijven bij de BPV-keuze. Dit wordt opgenomen in het BPV-verbeterplan.
2.1.3	<i>Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/ student centraal staat</i>
	LOB, waarbij de student centraal staat in de doorlopende lijn vo-mbo-hbo: Aanvullend op de lopende activiteiten, zoals samenwerking met vo en gezamenlijke scholing, intensiveren we onze activiteiten en breiden we deze uit i.s.m. het vo en hbo. We maken afspraken tussen vo, mbo en hbo voor gezamenlijke LOB- activiteiten die leerlingen/studenten ondersteunen in het maken loopbaankeuzes.
2.1.4	<i>Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.</i>
	We gaan onderzoeken op welke wijze (een deel van) onze opleidingen kan/kunnen deelnemen aan een nieuw domeinoverstijgend oriëntatie programma.
2.1.5	<i>Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau</i>
	Participeren in de Aanpak Kansrijk Opleiden in de regio geven we vorm door het bestuurlijk overleg met Gelderse ROC's, met bedrijven/bedrijvenkoepels, binnen de Human Capital Agenda in ons werkgebied. Jaarlijks volgen we het arbeidsmarkt-regio-onderzoek en passen daarop, in overleg met bovengenoemde partijen, ons opleidingsaanbod aan.

Doelstellingnr.	Doelstelling en Maatregelen
2.2	Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.
2.2.1	<i>Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages</i>
	Vanuit LOB wordt het aantal bedrijvenbezoeken uitgebreid als onderdeel van de voorbereiding op de BPV.
2.2.2	<i>Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)</i>
	We maken een BPV-verbeterplan waarin de visie op en beleid t.a.v. BPV, BPV-begeleiding en stagediscriminatie prioriteit krijgen.
2.2.3 en 2.2.9	<i>Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student en studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden</i>
	Als onderdeel van het BPV-verbeterplan en uitvoering van visie en beleid richten we een meldpunt stagediscriminatie in, in overleg met en gebaseerd op de ervaringen van de CSR. Dit is gereed in uiterlijk 2025. We hebben daarbij een communicatiewijzer ontwikkeld voor interne en externe meldingen.
2.2.4	<i>Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie</i>
	Als onderdeel van het BPV-verbeterplan en uitvoering van visie en beleid stemmen we de werkwijze en het meldpunt af met ROC's in het werkgebied. Dit is gereed in 2027.
2.2.5	<i>Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB</i>
	Als onderdeel van beleid rondom het meldpunt stagediscriminatie stemmen we in de regio en met het SBB af welke werkwijze effectief is.
2.2.6	<i>Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1</i>
	Als onderdeel van het BPV-verbeterplan onderzoeken we bij welke opleidingen stagematching de stagediscriminatie zou doen verminderen en wat de ervaringen zijn bij opleidingen en betreffende BPV-bedrijven die dit momenteel al als werkwijze hebben. We starten in 2026 een pilot bij enkele opleidingen. We passen stagematching niet toe bij de opleidingen waar het niet past bij de beroepshouding, zoals beschreven staat in de kwalificatiedossiers.
2.2.7	<i>3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf</i>
	Als onderdeel van het BPV-verbeterplan stellen we richtlijnen op voor het aantal en de vorm van contactmomenten per stageperiode gedifferentieerd naar niveau en aard van de opleiding, stageduur, geografische ligging van de stage-instelling en sturen we op wederkerige bezoeken (BPV-begeleider en student komen ook naar de opleiding).
2.2.8	<i>Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan</i>
	Als onderdeel van het BPV-verbeterplan nemen we professionalisering van de stagebegeleiding en van het stagebeleid op in het professionaliseringsbeleid.

Doelstellingnr.	Doelstelling en Maatregelen
2.3	Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de BBL, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren
2.3.1	<i>Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven</i>
	We realiseren meer bekendheid van ons LLO-aanbod. Daarom breiden wij ons marketing en communicatieplan uit voor LLO. Daarnaast willen we het aanbod van BBL-opleidingen en andere cursussen, dat zich richt op de maatschappelijke thema's (techniek, zorg en ict), verder uitbreiden.
2.3.2	<i>BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen</i>
	We gaan de komende jaren het aantal opleidingen dat gebruik gaat maken van een startportfolio verder uitbreiden. Op deze manier kunnen zij-instromers op maat geschoold worden.
2.3.3	<i>BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio</i>
	We maken ons BBL-aanbod expliciet bekend in de regio door het marketing en communicatieplan wat in ontwikkeling is.
2.3.4	<i>Vergroten aanbod certificaat-gericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen</i>
	We gaan beleid ontwikkelen rondom certificaten voor de studenten die uitstromen zonder diploma en implementeren dit in 2026. Zij-instromers zijn eveneens gebaat bij certificaten. Opleidingen die te maken hebben met de maatschappelijke thema's gaan daarom, waar mogelijk, certificaten aanbieden.
2.3.5	<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>
	We sluiten regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te laten sluiten. Hiermee zijn we inmiddels gestart en dat breiden we verder kwalitatief en kwantitatief uit. Wij doen dit in samenwerking met het werkveld.
2.3.7	<i>Professionaliseren van onze organisatie om LLO in te bedden in de taken en rollen en in de processen.</i>
	Wij starten met het professionaliseren van onze organisatie om LLO in te bedden in de taken en rollen en in de processen. Dit is een voorwaarde om bovengenoemde maatregelen te kunnen realiseren.

Figuur 34 Prioriteit 2 maatregelen

3.4 Aandacht voor elkaar: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

“Aandacht voor elkaar” in combinatie met de prioriteit “Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie” kent 4 categorieën. De ambities die wij hierbij hebben en de maatregelen die we gaan treffen, delen we dan ook op in 4 paragrafen, passend bij prioriteit 3 van de Kwaliteitsagenda.

Basisvaardigheden - Nederlands en rekenen

Basisvaardigheden staat hoog op de agenda. Een voldoende beheersing van de basisvaardigheden is de belangrijkste voorwaarde om zelfredzaam te kunnen functioneren in en kritisch deelnemen aan de maatschappij en om een leven lang in ontwikkeling te blijven. Het gaat dan in de eerste plaats om taal en rekenen maar ook burgerschapsvaardigheden (zie ook 4.4.2) zijn in toenemende mate onmisbaar. Wij stellen ons de volgende ambities:

Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: Kwaliteit, onderzoek en innovatie	
3.1 Ambities Nederlands en Rekenen	3.1 Beoogde resultaten & indicatoren
<p>3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten is verbeterd. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven is versterkt.</p> <p>Om toekomstgericht onderwijs te blijven geven met aandacht voor de beheersing van Nederlands en Rekenen start COG-mbo met een doelgerichte lange termijn aanpak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Er is in 2025 een COG-mbo breed lange termijn taal- en rekenbeleid opgesteld met uitgangspunten voor taal- en rekenonderwijs én examinering voor alle doelgroepen. In 2027 heeft minimaal 80% van de gediplomeerde studenten een voldoende en daarmee het gevraagde referentieniveau behaald voor het centraal examen Nederlands. Minimaal 80% van de gediplomeerde studenten heeft een voldoende en daarmee het gevraagde referentieniveau behaald voor het instellingsexamen Nederlands. Minimaal 70% van de gediplomeerde studenten heeft een voldoende en daarmee het gevraagde mbo-niveau voor het instellingsexamen rekenen. Indicator: DUO gegevens Meer dan 50% van de studenten is tevreden over de lessen Nederlands. Indicator: JOB monitor Meer dan 50% van de studenten is tevreden over de lessen rekenen. Indicator: JOB monitor
<p>We doen dit door te meten en te weten wie er binnenkomt (doelgroep, niveau, achtergrond) en wat de student kan. We bepalen samen wat de student nodig heeft passend bij zijn of haar opleiding maar ook bij de toekomstige branche of beroep. Daarbij hechten we belang aan het maatschappelijke belang van taal- en rekenen dus we zorgen voor aantrekkelijk onderwijs: onderwijs in een betekenisvolle context passend bij de opleidingsinhoud.</p> <p>We monitoren de voortgang en faciliteren docenten om de student hierin optimaal te kunnen begeleiden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Van alle studenten die instromen wordt het taal- en rekenniveau gemeten bij de start van de opleiding. Indicator: eigen data COG-mbo. Vanaf schooljaar 2024 vormen de resultaten op taal- en rekenen een structureel onderdeel van de kwaliteitscyclus van de onderwijsteams. In de periode 2024-2027 verkrijgen we inzicht in het in- en uitstroomniveau taal- en rekenen van alle studenten, het mbo-niveau en de doelgroep. Er is een heldere procedure voor de intake van anderstaligen met als resultaat een passend onderwijsaanbod. In 2025-2026 heeft COG-mbo een generiek centrum wat ten dienste staat aan de nieuw opgestelde visie en beleid voor taal- en rekenonderwijs.

<p>Vak- en generieke docenten zijn voldoende toegerust om passende begeleiding te kunnen geven om taal- en rekenonderwijs te kunnen geven of te integreren in het vakonderwijs. Taal- en rekendocenten zijn actief betrokken bij het generieke centrum vanuit waar onderzoek en scholing wordt georganiseerd.</p> <p>De organisatie voor de intake, uitvoering en afsluiting van taal- en rekenonderwijs is geprofessionaliseerd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> Alle taal- en rekendocenten zijn tweedegraads docent of zijn in opleiding hiertoe. Indicator: HR Alle taal- en rekendocenten volgen ten minste één per drie jaar een scholing of opfrustraining tot professioneel assessor. Indicator: HR In schooljaar 2025-2026 is een generiek centrum opgericht als platform voor expertise voor taal- en rekenen. In 2024 is de organisatiestructuur voor taal en rekenen vastgesteld. Dit betekent dat duidelijk is wie binnen COG-mbo waar verantwoordelijk voor is als het gaat over taal- en rekenonderwijs én examinering. In de periode 2024 – 2027 is er (als onderdeel van het generiek centrum) ten minste één onderzoek uitgevoerd naar het effect van de mate van ondersteuning en begeleiding en het behaalde resultaat op Rekenen en/of Nederlands. Indicator: data Generiek Centrum. Binnen alle onderwijsteams heeft er scholing plaatsgevonden in taalbewust beroepsonderwijs met speciale aandacht voor de productieve vaardigheden (Spreken, Gesprekken voeren en Schrijven). Indicator: registratie scholingsactiviteiten: HR
<p>Stakeholders Vo scholen, Gelderse mbo's.</p>	

Figuur 35 Prioriteit 3 ambities en beoogde resultaten (1)

Om deze ambities en beoogde resultaten te bereiken kiezen we maatregelen conform de Regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027 en lichten die kort toe. Daar waar een maatregel ontbreekt verwijzen we naar [Bijlage 1 | Totaal Onderlegger KA 24-27.xlsx](#), waarin de keuze wordt toegelicht. We zetten de komende 4 jaar de volgende maatregelen, al dan niet gefaseerd, in:

Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: Kwaliteit, onderzoek en innovatie	
Doelstellingnr.	Doelstelling en Maatregelen
3.1	De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.
3.1.2	<i>Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student aangeboden. Met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau.</i>
	We zetten in op taalbewust beroepsonderwijs: de afstand tussen Nederlands als ‘apart generiek vak’ en de beroepsgerichte vakken is verkleind. Indicator: eigen kwalitatief onderzoek.
	We analyseren jaarlijks het uit- en instroomniveau van taal- en rekenen om beleid voor het volgende schooljaar op aan te passen (naar doelgroep en niveau).
3.1.3	<i>Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen.</i>
	We monitoren het verschil tussen in- en uitstroom en passen het beleid hier, indien nodig, tussentijds op aan (bv. meer ondersteuningsuren wanneer blijkt dat het gevraagde niveau niet voldoende haalbaar is).
	Er is in 2025 beleid ontwikkeld voor de doelgroep anderstaligen o.a. een stroomschema/ stappenplan dat gebruikt kan worden bij de intake van anderstalige studenten.

Doelstellingnr.	Doelstelling en Maatregelen
3.1.4	<i>Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen</i>
	We hebben instelling breed zicht op de bevoegdheid en bekwaamheid van taal – en rekendocenten.
	Het generiek centrum vormt het middelpunt van de expertise rondom taal en rekenen.
	Er is een heldere organisatiestructuur waartoe taal- en rekendocenten, vakgroep voorzitters en kartrekkers maar ook coördinatoren centrale examinering, adviseurs en portefeuillehouders zich kunnen verhouden.
3.1.5	<i>Schooleigen maatregel: Kwaliteitsborging basisvaardigheden Nederlands en rekenen</i>
	COG-mbo maakt in 2025-2026 gebruik van het startportfolio generiek waarbij de beheersing van taal en rekenen in kaart wordt gebracht.
	We voeren een kwaliteitsonderzoek of audit uit in 2025 naar de voortgang op de gestelde doelen in de visie en het lange termijnbeleid.
	De resultaten op taal- en rekenen vormen een structureel onderdeel van de kwaliteitscyclus van de onderwijsteams. De data uit o.a. het startportfolio generiek, tussentijdse niveau-metingen en of kwaliteitsonderzoeken worden hiervoor gebruikt.

Figuur 36 Prioriteit 3 maatregelen (1)

Basisvaardigheden - Burgerschap

Als school hebben wij een wettelijke taak om actief burgerschap en sociale cohesie te bevorderen. Om hier als school vorm aan te kunnen geven is een duidelijke visie en missie voor burgerschapsvorming en burgerschapsonderwijs nodig. Wij stellen ons de volgende ambities:

Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: Kwaliteit, onderzoek en innovatie	
3.2 Ambities Burgerschap	3.2 Beoogde resultaten & indicatoren
<p>Vak- en generieke docenten zijn voldoende toegerust om passende begeleiding te kunnen geven om de burgerschapsvorming te kunnen vormgeven of te integreren in het vakonderwijs. Burgerschapsdocenten zijn actief betrokken bij het generieke centrum vanuit waar onderzoek wordt georganiseerd.</p>	<p>Er is in 2026 een visie- en kaderdocument burgerschap, met differentiatiemogelijkheden per locatie. We hebben een bekwaamheidsprofiel docenten burgerschap en stellen op basis daarvan met ingang van schooljaar 2026-2027 docenten burgerschap aan of scholen docenten indien nodig bij. We gebruik het bekwaamheidsprofiel om zicht te krijgen op professionaliseringsbehoefte van burgerschapsdocenten en kartrekkers burgerschap. Professionalisering van de docent Burgerschap is opgenomen in het professionaliseringsplan.</p> <p>Om continue verbetering op burgerschapsonderwijs te kunnen borgen wordt burgerschap een structureel onderwerp binnen de PDCA-cyclus op organisatie-, team- en studentniveau. Er vindt afstemming plaats tussen burgerschapsdocenten op instellings- en locatieniveau over de invulling van het burgerschapsonderwijs waarbij een afvaardiging van studenten, het werkveld en maatschappelijke partners betrokken wordt.</p> <p>We hebben de rol van kartrekker (expertdocent burgerschap) verduidelijkt en versterken deze rol door de kartrekker voldoende te faciliteren. We hebben onderzocht wat de burgerschapsvormende taak van docenten inhoudt en maken deze taak onderdeel van het aanname beleid van medewerkers en maken deze taak bespreekbaar gedurende de R&O cyclus. Het nog te ontwikkelen meetinstrument door OCW is in 2027 geïntegreerd in de op te stellen documentatie van COG en daarmee creëren we inzicht in de kwaliteit van burgerschapsonderwijs om deze verder te verbeteren.</p>
<p>Stakeholders Studentenraad, leerbedrijven en maatschappelijke partners.</p>	

Figuur 37 Prioriteit 3 ambities en beoogde resultaten (2)

Om deze ambities en beoogde resultaten te bereiken kiezen we maatregelen conform de Regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027 en lichten die kort toe. Daar waar een maatregel ontbreekt verwijzen we naar [Bijlage 1 | Totaal Excel Onderlegger KA 24-27](#) waarin de keuze wordt toegelicht. We zetten de komende 4 jaar de volgende maatregelen, al dan niet gefaseerd, in:

Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: Kwaliteit, onderzoek en innovatie	
Doelstellingnr.	Doelstelling en Maatregelen
3.2	De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter
3.2.1	<i>Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig</i>
	We hebben een bekwaamheidsprofiel docenten burgerschap en stellen op basis daarvan met ingang van schooljaar 2026-2027 docenten burgerschap aan of scholen docenten indien nodig bij.
3.2.2	<i>Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad</i>
	We blijven in gesprek met de OR over personeelsbeleid en professionalisering m.b.t. burgerschap
3.2.3	<i>Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)</i>
	We gebruiken het bekwaamheidsprofiel om zicht te krijgen op professionaliseringsbehoefte van burgerschapsdocenten, kartrekkers burgerschap en vak- en generieke docenten. Professionalisering van de docent Burgerschap is opgenomen in het professionaliseringsplan.

Figuur 38 Prioriteit 3 maatregelen (2)

HR en professionalisering

Het mbo is van cruciale waarde voor de realisatie van de maatschappelijke opgaven waar Nederland voor staat. Voor de snelle veranderingen die in de maatschappij plaatsvinden is het nodig dat het onderwijs actueel en adaptief is. Onderwijsteams vormen een drijvende kracht om het onderwijs op vernieuwende wijze vorm te geven onder leiding van de locatiedirectie. Het overige onderwijspersoneel is hieraan ondersteunend.

COG-mbo heeft voor de komende jaren als één van de strategische doelstellingen: “een goede werkgever zijn met aandacht voor de medewerkers, te boeien en te binden, te zorgen dat werken in het mbo, bij COG-mbo, aantrekkelijk is en blijft”.

Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: Kwaliteit, onderzoek en innovatie	
3.3 Ambities HR en Professionalisering	3.3 Beoogde resultaten en Indicatoren
<p>Werken bij COG-mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk, professionalisering, inschaling, loopbaanbeleid en inductie van het onderwijspersoneel.</p> <ul style="list-style-type: none"> Alle medewerkers binnen onze instelling, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden, hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren. De uitval van startend onderwijspersoneel is verminderd t.o.v. de uitgangssituatie. Ons onderwijsgevend personeel wordt waar mogelijk uitgebreid met zij-instromers. Binnen COG-mbo zijn alle stagiaires gelijkwaardig. 	<p>Op het gebied van inschalingsbeleid hebben we in 2027 het volgende gerealiseerd:</p> <ul style="list-style-type: none"> Er is beleid opgesteld voor medewerkers die lang bovenin de functieschaal zitten ten gunste van de binding werkgever-werknemer. Er komt een nieuw inschalingsbeleid voor LB, LC en LD. Aan de hand van nieuw op te stellen criteria worden de verschillende functieprofielen ge- en herschreven. In de beschrijvingen wordt nadrukkelijk de basis van pedagogisch-didactisch handelen meegenomen. Eind 2024 zijn de functieprofielen geschreven en goedgekeurd. Het promotiebeleid wordt herzien. De nieuwe functieprofielen zullen er onderdeel van uitmaken. Het plan van aanpak voor nieuw promotiebeleid is in 2024 gereed en in 2027 geïmplementeerd. De streefwaarden voor de nieuwe functieverdeling stelt COG op 45% LB, 50% LC en 5% LD. De streefwaarden zijn eind 2027 bereikt. We bieden helderheid over de doorgroeimogelijkheden en - grenzen binnen de functiemix. <p>Met betrekking tot werkdruk, carrièreperspectief en professionalisering starten we in 2024:</p> <ul style="list-style-type: none"> Prioriteiten uit het onderzoeksrapport “COG-mbo Goed functionerend naar de toekomst- mei 2023” zijn vertaald naar een plan van aanpak, er is beleid geschreven (eind 2025 gereed). Dit beleid omvat thema's als werkdruk, carrièreperspectief, professionalisering, communicatie, inductiebeleid, richting en sturing. De punten die genoemd worden in de achterbanraadpleging van de OR zullen hierin meegenomen worden. In 2027 is het beleid geïmplementeerd. Voorbeelden van concrete maatregelen die onderdeel uit gaan maken van het nieuwe beleid en die beschikbaar zijn vanaf 2024: administratieve ondersteuning voor teams die dat willen, aandacht voor werkdruk in de R&O-cyclus, compartimentering van werkzaamheden tussen taken en lesgeven als basis voor de werkverdeling, duidelijke afspraken met de medewerker over bereikbaarheid en onbereikbaarheid, bieden van trainingen en scholingen rondom stressmanagement en positieve gezondheid. <p>Indicator MTO ontwikkelmogelijkheden: van 5.4 naar > 6.0 Indicator MTO werkdruk te hoog: 47% naar 40% .</p> <ul style="list-style-type: none"> Het professionaliseringsbeleid is gekoppeld aan de functieprofielen, de teamkaders, de kwaliteitseisen vanuit de Onderwijscode en de regelingen m.b.t. basisvaardigheden en Burgerschap. Het professionaliseringsbeleid m.b.t. niet-onderwijsgevend personeel is geactualiseerd en voldoet minimaal aan de CAO. <p>Met betrekking tot Inductie:</p> <ul style="list-style-type: none"> In 2027 neemt COG-mbo deel aan de faciliteit “Jong-COG” waarin jong, startend onderwijspersoneel elkaar ontmoet en kennis deelt m.b.t. alle facetten van het nieuwe werknemerschap. Zij-instromers hebben een op-maat-inductiebeleid. Alle stagiaires krijgen eenzelfde stagevergoeding conform de CAO.

Figuur 39 Prioriteit 3 ambities en beoogde resultaten (3)

Om deze ambities en beoogde resultaten te bereiken kiezen we maatregelen conform de Regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027 en lichten die kort toe. Daar waar een maatregel ontbreekt verwijzen we naar [Bijlage 1 | Totaal Excel Onderlegger KA 24-27](#) waarin de keuze wordt toegelicht. We zetten de komende 4 jaar de volgende maatregelen, al dan niet gefaseerd, in:

Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: Kwaliteit, onderzoek en innovatie	
Doelstellingnr.	Doelstelling en Maatregelen
3.3	Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren
3.3.1	<i>Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's: a. Inschaling onderwijspersoneel; b. Professionalisering onderwijspersoneel; c. Werkdruk onderwijspersoneel; d. Begeleiding van startend onderwijspersoneel</i>
	We prioriteren de uitkomsten uit het onderzoeksrapport "COG-mbo Goed functionerend naar de toekomst" en implementeren via een plan van aanpak de prioriteiten in de periode tot eind 2027. Dit betreft thema's als werkdruk, carrièreperspectief, professionalisering, inductiebeleid, communicatie, richting en sturing. Dit alles in samenhang met elkaar.
	Met ingang van 2024 is de vergoeding van mbo- en hbo-stagiaires binnen onze instelling gelijk getrokken.
3.3.2	<i>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</i>
	<i>In 2024 verkennen we in de gehele mbo-organisatie wat de verhoudingen LB en LC zijn binnen de onderwijsteams en brengen we in kaart waar ruimte is voor de verschuiving naar de nieuwe streefwaarden. Op basis van kwaliteitseisen bekijken we waar het wenselijk is deze verhouding aan te passen.</i>
	We maken een plan om vanuit verschillende onderwijsteams een onderzoeksteam samen te stellen van diverse docenten. Dit worden tijdelijke onderzoeksopdrachten t.b.v. de versterking van de kwaliteit van het onderwijs, gekoppeld aan doelstelling: "onderzoek en innovatie".
	We maken een centrale digitale plek met professionaliseringsaanbod aan de teams. Gericht op de onderwijsvernieuwing en assessorentraining. In 2025 hebben we dit gerealiseerd en benutten de structuur om in 2027 een totaal professionaliseringsaanbod te hebben.
	We bieden in een pilot een verdiepende training Slb, gekoppeld aan de onderwijsvernieuwing; op basis van de uitkomst van de pilot wordt de training COG-mbo breed uitgezet.
3.3.3	<i>Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid</i>
	Op basis van de huidige stand van zaken m.b.t. zijinstroom verhogen we het percentage van zij-instromers in samenhang met de samenstelling van betreffende teams. Bij de werving van onderwijspersoneel stimuleren we dit waar mogelijk.

Figuur 40 Prioriteit 3 maatregelen (3)

Onderzoek en innovatie

Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: Kwaliteit, onderzoek en innovatie	
3.4 Ambities onderzoek en innovatie	3.4 Beoogde resultaten & indicatoren
COG-mbo heeft een structuur opgezet t.b.v. onderzoek en innovatie, op weg naar een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken.	<ul style="list-style-type: none"> Om toekomstgericht onderwijs te blijven geven met aandacht voor onderzoek en innovatie positioneren wij een 'Center for Teaching and Learning' binnen onze organisatie. Dit is gerealiseerd in 2027. Wij hebben onze deelname binnen het practoraat 'Verschillen waarderen' geïntensiveerd van een aansluiting bij het practoraat zonder eigen onderzoekers naar 2 docent-onderzoekers. We hebben in beeld welke positie een (nieuw of bestaand) practoraat kan krijgen binnen onze onderwijsontwikkeling. COG-mbo is een actief partner in onderzoek in samenwerking met de Gelderse Professionalisering Agenda (GPA). Onderzoek draagt bij aan de innovatie en ontwikkeling van het onderwijs vanuit de Onderwijscode. We hebben in beeld op welke manier we enkele docenten LC tijdelijk een onderzoekstaak kunnen bieden en op welke wijze daaraan een passende waardering gekoppeld kan worden. Deze docenten vormen samen een onderzoeksteam COG-mbo breed met specifieke onderwijs gerelateerde onderzoeksopdrachten t.b.v. de versterking kwaliteit van onderwijs. Daarnaast hebben we als COG-mbo een visie op excellentie ontwikkeld. Onze deelname aan de skills wedstrijden is toegenomen naar 15 deelnemende opleidingen d.m.v. actief promoten binnen de organisatie.
Stakeholders HAN, CHE, Gelderse mbo's, RxH-netwerk, WorldSkills Netherlands	

Figuur 41 Prioriteit 3 ambities en beoogde resultaten (4)

Om deze ambities en beoogde resultaten te bereiken kiezen we maatregelen conform de Regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027 en lichten die kort toe. Daar waar een maatregel ontbreekt verwijzen we naar [Bijlage 1 | Totaal Excel Onderlegger KA 24-27](#) waarin de keuze wordt toegelicht. We zetten de komende 4 jaar de volgende maatregelen, al dan niet gefaseerd, in:

Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: Kwaliteit, onderzoek en innovatie	
Doelstellingnr.	Doelstelling en Maatregelen
3.4	Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken.
3.4.1	<i>Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten</i>
	Wij intensiveren de deelname aan het huidige practoraat "Verschillen waarderen" en vanaf 2026 doen we onderzoek naar evt. uitbreiding met een practoraat.
3.4.2	<i>Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden</i>
	Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden. Het doel van de Onderwijscode is het onderwijs flexibiliseren en daarmee beter recht doen aan het kennen/kunnen van de student en zijn persoonlijke voorkeuren. Doordat het onderwijs flexibeler wordt zijn er meer mogelijkheden het onderwijs aan te passen voor excellente studenten.
3.4.3	<i>Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling</i>
	We vergroten de rol van onderzoek en innovatie binnen de instelling. Door middel van het opzetten van een Center voor Teaching and Learning in uiterlijk 2027.

Figuur 42 Prioriteit 3 maatregelen (4)

4

INDICATIEVE BEGROTING

4. INDICATIEVE BEGROTING

In dit hoofdstuk wordt aangegeven hoe het budget voor de kwaliteitsagenda wordt ingezet en verdeeld over de speerpunten. De komende 4 jaar (2024-2027) is jaarlijks circa 4,7 miljoen euro aan investeringsbudget beschikbaar, in te zetten op de drie prioriteiten. Daarnaast is er in 2024 circa 4,3 miljoen en de jaren 2025 t/m 2027 circa 4 miljoen beschikbaar voor verplichte maatregelen. Het totaal budget wordt volgens de reguliere verdeelsleutel verdeeld over de locaties, met uitzondering van de budgetten die speciaal bedoeld zijn voor de opleidingen op niveau 2. Die middelen gaan alleen naar betreffende opleidingen. De verdeelsleutel voor de locaties wordt jaarlijks vastgesteld bij de begroting. Op basis van de huidige besturingsfilosofie is het aan de colleges om de keuzes te maken over de (financiële, personele) inzet per prioriteit.

Er is een (indicatieve) verdeling gemaakt voor de verdeling over de drie prioriteiten per jaar:

- 4,0 resp. 3,7 miljoen euro voor Kansengelijkheid; bij deze prioriteit wordt een onderscheid gemaakt in het eerste jaar (2024) en de volgende 3 jaren (2025-2027):
- 1,7 miljoen euro voor Verbetering aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt;
- 3,3 miljoen euro voor Onderwijs voor de toekomst;

In elk onderwijsteam is jaarlijks personele formatie vrij beschikbaar om in te zetten voor hun bijdrage aan de realisatie van de prioriteiten/maatregelen. Via de P&C-cyclus op team-, college- en ROC-niveau wordt gestuurd op kloppende inzet en verantwoording van de behaalde resultaten.

Verplichte thema's in de begroting	Doelstelling	Samenvatting inhoud	2024	2025	2026	2027	Toelichting (niet noodzakelijk, maar kan gebruikt worden om bedragen te verklaren of om verschillen toe te lichten)
			Totaal	Totaal	Totaal	Totaal	
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.3	Ondersteuning studenten N 2	2,60	2,30	2,30	2,30	2024 - Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 / m.i.v. 2025 in de Lumpsum
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	3.3	Doorstroommogelijkheden, inschaling, professionalisering	1,40	1,40	1,40	1,40	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Practoraten	3.4	Practoraten	0,29	0,29	0,29	0,29	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Verdere begroting							
Prioriteit 1: Aandacht voor verschillen: Kansengelijkheid							
	1.1	Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	0,20	0,20	0,20	0,20	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
	1.2	Verbeteren toegankelijkheid mbo voor studenten, welzijn, veiligheid	0,60	0,60	0,60	0,60	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
	1.3	Versterken begeleiding overstap MBO naar HBO of werk (Nazorg), < VSV	0,20	0,20	0,20	0,20	2024 regeling Nazorg / m.i.v. 2025 in de Lumpsum
	1.4	Beroepskolom VO-MBO-HBO en MBO is positieve keuze	0,20	0,20	0,20	0,20	Regeling versterken van de aansluiting in de beroepsonderwijskolom
	1.5	Verminderen laaggeletterdheid	0,20	0,20	0,20	0,20	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Prioriteit 2: Aandacht voor de omgeving: versterken aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt							
	2.1	LOB en oriënterende bedrijfsbezoeken	0,71	0,71	0,71	0,71	Regeling aanvullende bekostiging LOB MBO 2023-2027
	2.2	BPV-verbeterplan en stagediscriminatie	0,60	0,60	0,60	0,60	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
	2.3	Bij- en omscholing, BBL en LLO	0,40	0,40	0,30	0,30	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Prioriteit 3: Aandacht voor elkaar: Onderwijs voor de toekomst: Kwaliteit, onderzoek en innovatie							
	3.1	Basisvaardigheden	1,00	1,00	1,00	1,00	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
	3.2	Burgerschap	0,50	0,50	0,50	0,50	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
	3.3	Overige maatregelen	-	-	-	-	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
	3.4	Excellentie, CTL en Onderzoek	0,10	0,10	0,20	0,20	Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027
Totaal verwachte kosten	Totaal 2024-2027		9,00	8,70	8,70	8,70	

Figuur 43 Indicatieve begroting

Voetnoten bij de begroting

- Het definitieve te besteden budget is nog niet voor alle jaren bekend. Voor die jaren kunt u ook met een schatting werken.
- Het bedrag voor Mbo 2 lumpsum is pas vanaf 2025 beschikbaar, in 2024 zit dit bedrag nog in de kwaliteitsafspraken.
- Het bedrag voor nazorg is pas vanaf 2025 in lumpsum, in 2024 zit dit bedrag nog los beschikbaar in regeling
- Het is ook mogelijk om reguliere bekostiging in te zetten voor het kwaliteitsplan. Als u dat van plan bent, kunt u een nieuwe regel toevoegen bij het te besteden budget

5

**STURING, AANPAK EN
DUURZAME VERANKERING**

5. STURING, AANPAK EN DUURZAME VERANKERING

5.1 Sturing

Na vaststelling van de kwaliteitsagenda wordt een implementatieplan opgesteld, waarin de organisatie van de uitvoering, de planning, de monitoring en de kennisdeling wordt uitgewerkt. Speciaal aandachtspunt in het implementatieplan is de samenhang (volgordelijkheid, hanteerbaarheid en planning) tussen de verschillen maatregelen.

Om de aanpak van de kwaliteitsagenda in combinatie met andere ontwikkelingen, zoals Onderwijscode, LLO en doorontwikkeling Examinering, beheersbaar te houden, maken we van de drie pijlers acht thema's. Voor de sturing kiezen we voor een matrix-model: Er wordt een instellingsbreed team geformeerd, onder leiding van de ROC-directie. Het team bestaat uit acht kernteams. Ieder kernteam heeft één of meer onderwijsmanagers, met daaraan toegevoegd één of meer experts uit het onderwijs en eventueel een beleidsadviseur. Deze kernteams werken een thema inhoudelijk uit conform de kwaliteitsagenda en dragen dit aan bij de verantwoordelijk directeur en vervolgens bij alle locaties.

Op de locaties stuurt de locatiedirecteur op de uitvoering en implementatie. Sturing gaat d.m.v. de lijn, dat wil zeggen dat iedere onderwijsmanager verantwoordelijk is voor de uitvoering van alle thema's in zijn/haar onderwijsteam. Daarnaast wordt er een programmacoördinator aangesteld die zorgdraagt voor monitoring, inventariseren tussentijdse resultaten, verantwoording, kennisdeling en uitwisselen van ervaringen binnen het gehele team en ter ondersteuning van en advisering aan de ROC-directie. Het ROC Directeurenoverleg voert de regie op de uitvoering van de kwaliteitsagenda en stuurt zo nodig bij.

De uitvoering van de kwaliteitsagenda staat periodiek op de agenda's van het CvB (Strategisch Overleg), de directie (ROC Directeurenoverleg), de locaties (Locatie-Overleg) en de onderwijsteams (teamoverleg). Jaarlijks wordt de voortgang besproken met de studentenraad en de ondernemingsraad.

5.2 Uitvoering

De uitvoering van de kwaliteitsagenda zal plaatsvinden via de lijn. De ambities van de kwaliteitsagenda zijn breed gedeeld en besproken in de teams. Locaties en teams pakken de speerpunten op en vertalen deze in hun locatie- en teamplannen.

Elk team wordt gevraagd bij te dragen aan de realisatie van de ambities en het vormgeven van de maatregelen. Dat betekent dat de ambities, de maatregelen en de beoogde resultaten uit de kwaliteitsagenda vertaald worden in doelen en maatregelen op locatie- en teamniveau. Voor elk onderwijsteam is de startsituatie bekend. Bij grote verschillen tussen 'start' en 'ambitie' ligt juist daar de focus. De onderwijsmanager van het team zal sturing geven en zo nodig zal de locatiedirecteur bijsturen. Er wordt gemeten en geanalyseerd met behulp van het team Data en de Kwaliteitszorgadviseurs. Met de meting kan inzichtelijk worden gemaakt waarom een team minder of juist beter presteert.

Leren van elkaar – binnen of buiten het ROC - wordt gestimuleerd. Niet alles hoeft voor het eerst te worden bedacht en ontwikkeld.

Via de P&C-cyclus en de P&C-gesprekken tussen onderwijsmanager van het onderwijsteam en de locatiedirecteur en tussen de locatiedirecteur en het CvB, wordt de voortgang drie keer per jaar gemonitord en zo nodig bijgestuurd. In alle P&C gesprekken is de voortgang van de uitvoering van de kwaliteitsagenda een expliciet agendapunt. Voorafgaand aan elk P&C-gesprek wordt via managementrapportages de voortgang in beeld gebracht, als basis voor het gesprek over de resultaten, oorzaken van afwijkingen van de planning, risico's en bijsturing. Teams en locaties zijn dus verantwoordelijk voor het vertalen en uitwerken van de ambities uit de kwaliteitsagenda op een wijze die aansluit bij hun situatie en bijdraagt aan realisatie van de ambities uit de kwaliteitsagenda. Tegenhanger daarvan is dat ze zich moeten verantwoorden over de gemaakte keuzes en de bereikte resultaten, niet alleen verticaal naar hun leidinggevende, maar ook horizontaal naar studenten, ouders, collega's, het werkveld, maatschappelijke organisaties, lokale overheden en andere belanghebbenden. Dit wordt gedaan via de jaarlijkse evaluatie van het teamplan én het locatieplan.

Waar nodig worden aanvullend op de locatielijn voor instelling brede activiteiten projectgroepen gevormd, die worden ingesteld door het ROC Directeurenoverleg. De projectleiders rapporteren aan het ROC Directeurenoverleg, dat op basis daarvan zo nodig besluit over het eventueel versnellen of temporiseren van projecten en eventuele bredere toepassing van succesvolle projecten.

5.3 Betrokkenheid partners in het werkgebied.

De horizontale dialoog met onze partners in de regio heeft bij totstandkoming van de kwaliteitsagenda de bestaande samenwerking een positief impuls gegeven. De voortgang van de uitvoering van de kwaliteitsagenda wordt besproken in externe overleggen, zoals samenwerkingsplatforms met bedrijven, instellingen of ondernemersorganisaties, de arbeidsmarktregio's Foodvalley en Midden Gelderland, de RMC-regio, overleg met gemeenten, overleg met de partners op de kenniscampus in Ede, overleg met de HAN in Arnhem en andere mbo-instellingen (RxH) en het overleg met de Gelderse mbo-instellingen. Op deze wijze worden onze externe partners actief betrokken bij de uitvoering van de kwaliteitsagenda. De uitkomsten van deze overleggen worden besproken in het ROC Directeurenoverleg. Daarnaast wordt er op domeinniveau concreet samengewerkt met leerbedrijven op het terrein van onderwijsontwikkeling en vormgeving van het BPV-verbeterplan en de BPV-structuur.

Afgesproken is dat COG-mbo jaarlijks een bijeenkomst organiseert met de partners in het werkgebied om zo tot evaluatie en eventuele bijsturing te komen.

5.4 Verantwoording

De portefeuillehouder vanuit het ROC Directeurenoverleg stelt jaarlijks een voortgangsrapportage op, die wordt opgenomen in het geïntegreerde jaardocument.

De rapportages worden gebaseerd op de P&C-cyclus, input uit de teams en locaties en gesprekken met interne en externe stakeholders. Door deze manier van werken worden de horizontale en de verticale verantwoording geïntegreerd. Na bespreking in het ROC Directeurenoverleg worden de rapportages als onderdeel van het geïntegreerd jaardocument vastgesteld door het CvB.

BIJLAGEN

Bijlage 1 | Totaal Onderlegger KA 24-27.xlsx

Bijlage 2 | Strategisch perspectief COG 2023 - 2026 (versie DEF).pdf

Bijlage 3 | Definitief rapport BMC - Ondersteuningsbehoefte Foodvalley.pdf

Bijlage 4 | Onderwijscode_def 13-7-2021.pdf

Bijlage 5 | Gesprekpartners, Startersresultaat en Job.pdf

Bijlage 6 | Startersresultaat 2019-2022.xlsx

Bijlage 6a | Startersresultaat bij doelstelling 1.4.docx

Bijlage 6b | Startersresultaat Maatschappelijke opgave

Bijlage 7 | Notitie Leven Lang Ontwikkelen COG & Aanbod LLO- 8 juni 2023.pdf

Bijlage 8 | Arbeidsmarktrendement 2019-2020.xlsx

Bijlage 9 | SPP onderzoek.pdf

Bijlage 10 | COG MBO goed functionerend naar de toekomst! (2).pdf

Bijlage 11 | Duurzame en kansrijke opleidingen met aantallen.pdf