



Zo echt kan leren zijn

Scholengemeenschap De Rooi Pannen

Kwaliteitsagenda mbo 2024-2027

Als uitwerking van de Werkagenda mbo 2023-2027 'Samen werken aan talent' en het Stagepact mbo 2023-2027

Tilburg, 27 februari 2024 (versie ná feedback van CKMBO)

MANAGEMENTSAMENVATTING

In de Kwaliteitsagenda mbo 2024-2027 beschrijven wij, Scholengemeenschap De Rooi Pannen, hoe we de komende jaren gaan bijdragen aan de prioriteiten benoemd in de Werkagenda mbo 2023-2027, te weten: 1. het bevorderen van kansengelijkheid, 2. het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en 3. onderwijs voor de toekomst. Hierbij sluiten we zoveel mogelijk aan op onze ambitie, missie en kernwaarden zoals uitgewerkt in ons Meerjarenbeleidsplan 2021 - 2024.

Met inachtneming van relevante ontwikkelingen binnen onze instelling en in ons werkgebied, die zijn meegenomen in een update van onze SWOT-analyse, hebben wij in nauwe samenwerking en afstemming met onze interne en externe samenwerkingspartners een ambitieuze maar realistische agenda neergezet. Hiertoe hebben wij voor alle (12) doelstellingen uit de Werkagenda mbo 2023-2027:

- Een ambitie geformuleerd;
- De uitgangssituatie beschreven, zowel kwalitatief als met behulp van indicatoren;
- De maatregelen ('wat' en 'hoe') en de meetbare en merkbare resultaten beschreven.

Onze Kwaliteitsagenda mbo 2024-2027 is enerzijds een bevestiging van het feit dat we met betrekking tot de doelstellingen al op de goede weg zijn, anderzijds is het een zinvolle exercitie geweest om een aantal onderwerpen nog eens goed met elkaar en onze partners te bespreken en scherper te zetten.

Onze 8 mbo-scholen gaan de maatregelen uit deze Kwaliteitsagenda mbo 2024-2027 verwerken in hun plannen van aanpak en daarmee bedden we deze maatregelen in onze reguliere Planning & Control cyclus in. Tussentijdse evaluatie van het behalen van de doelstellingen vindt plaats via diverse in- en externe metingen en gesprekken met de eerdergenoemde interne en externe samenwerkingspartners. Waar nodig sturen wij bij.

College van Bestuur
Scholengemeenschap De Rooi Pannen

INHOUDSOPGAVE

MANAGEMENTSAMENVATTING	2
INLEIDING	5
HOOFDSTUK 1 - DE ROOI PANNEN	6
1.1 Ambitie, missie en kernwaarden	6
1.2 Organisatie	7
1.2.1 Structuur per school	10
1.3 Werkgebied en externe samenwerkingspartners	11
1.4 Kengetallen	13
HOOFDSTUK 2 - TOTSTANDKOMING KWALITEITSAGENDA	14
2.1 Relevante ontwikkelingen binnen de instelling	14
2.2 Relevante ontwikkelingen in het werkgebied	15
2.3 SWOT-analyse	18
2.4 Betrokkenheid en draagvlak interne samenwerkingspartners	21
2.5 Betrokkenheid en draagvlak externe samenwerkingspartners	21
2.6 Kwaliteitsagenda mbo 2019-2022	22
2.6.1 Speerpunt 1: Jongeren in een kwetsbare positie	22
2.6.2 Speerpunt 2: Gelijke kansen voor ieder talent in het mbo	23
2.6.3 Speerpunt 3: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van morgen	24
HOOFDSTUK 3 - KWALITEITSAFSPRAKEN DE ROOI PANNEN	26
3.1 Bevorderen van kansengelijkheid	26
3.1.1 Kosteloos onderwijs	26
3.1.2 Gelijkwaardige behandeling	26

3.1.3 Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit.....	29
3.1.4 Begeleiding student naar onderwijs en werk / Voorkomen vsv	31
3.1.5 Soepele verwante doorstroom / Versterken van de beroepsgerichte route	36
3.1.6 Verminderen van laaggeletterdheid	38
3.2 Versterking aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt	39
3.2.1 Weloverwegen keuze / Duurzaam arbeidsmarktperspectief.....	39
3.2.2 Goede stageplekken voor studenten zonder stagediscriminatie	44
3.2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing	47
3.3 Kwaliteit, onderzoek en innovatie	50
3.3.1 Beheersing Nederlands en rekenen	50
3.3.2 Kwalitatief beter burgerschapsonderwijs	55
3.3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk voor docenten.....	56
3.3.4 Volwaardige partner in onderzoek en innovatie	59
HOOFSTUK 4 - UITVOERING, BORGING EN EVALUATIE.....	62
HOOFSTUK 5 - MEERJARENBEGROTING EN BESTEDING	66

INLEIDING

Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) is van cruciaal belang voor de diverse, grote maatschappelijke opgaven waar Nederland voor staat; denk hierbij bijvoorbeeld aan energie- en klimaatvraagstukken. Tegelijkertijd zijn er diverse ontwikkelingen – zoals van demografische of technologische aard – die de nodige aandacht behoeven. Dat vraagt om een gemeenschappelijke, landelijke aanpak waarbij elke individuele mbo-instelling zich committeert aan de eigen rol en de concrete bijdrage in de eigen regio.

Vertegenwoordigers van studenten, docenten, mbo-instellingen, gemeenten en het ministerie van OCW hebben daarom in de Werkagenda mbo 2023-2027 (Werkagenda), met als ondertitel 'Samen werken aan talent', afgesproken het mbo verder te versterken om klaar te zijn voor de uitdagingen van deze tijd. Dit is in de Werkagenda uitgewerkt in twaalf doelstellingen, verdeeld over drie prioriteiten¹:

1. Het bevorderen van kansengelijkheid;
2. Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt;
3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.

Uiteraard committeert Scholengemeenschap De Rooi Pannen (DRP) zich aan deze gemeenschappelijke verander- en verbeteropgaven. Sterker nog, de gestelde prioriteiten uit de Werkagenda sluiten goed aan bij de speerpunten uit ons eigen meerjarenplan. Voor het bereiken van de gestelde opgaven maken wij – samen met onze in- en externe samenwerkingspartners – keuzes die passen bij de actuele, al dan niet specifieke, uitdagingen in ons werkgebied. De concrete uitwerking van die keuzes voor de komende vier kalenderjaren vindt u in de voorliggende Kwaliteitsagenda mbo 2024-2027 (Kwaliteitsagenda) van DRP.

Onze Kwaliteitsagenda is als volgt opgebouwd. In hoofdstuk 1 beschrijven we onze organisatie en lichten we de ambitie uit ons Meerjarenbeleidsplan 2021 - 2024 toe. Verder beschrijven we ons werkgebied en benoemen we een aantal kengetallen. In het tweede hoofdstuk beschrijven we onze SWOT-analyse en geven we aan op welke wijze deze Kwaliteitsagenda tot stand is gekomen. In hoofdstuk 3 werken we de doelstellingen en daaraan gekoppelde maatregelen uit, die DRP neemt om concreet, meetbaar en merkbaar bij te dragen aan het behalen van de prioriteiten uit de Werkagenda. Dit zijn de zogenaamde 'kwaliteitsafspraken'. In hoofdstuk 4 beschrijven wij hoe wij de maatregelen uit hoofdstuk 3 inbedden in onze Planning & Control cyclus. Tot slot geven wij in hoofdstuk 5 de meerjarenbegroting en besteding weer.

¹ Ook het Stagepact mbo 2023-2027 is hierin meegenomen.

HOOFDSTUK 1 - DE ROOI PANNEN

1.1 Ambitie, missie en kernwaarden

Aan de basis van het Meerjarenbeleidsplan 2021-2024 staat het DNA van DRP: wat ons vanuit onze geschiedenis heeft gemaakt tot wie we zijn, maar dat ook bepaalt op welke manier we nu en in de toekomst het unieke karakter van DRP blijven vormgeven. Het Meerjarenbeleidsplan 2021-2024 begint dan ook met het beschrijven van ons DNA, waarin onze ambitie, missie en kernwaarden zitten opgesloten. Vanuit daar komen we tot onze visie op onderwijs, die vervolgens weer de basis vormt voor onze kijk op docentschap, personeelsbeleid, inzet van ICT-middelen, financieel beleid, huisvesting, kwaliteitszorg, onze organisatie-inrichting en marketing & communicatie.

DRP staat voor kwalitatief hoogwaardig onderwijs, een prettige leer- en werkomgeving, deskundig personeel en een zodanig studentenaantal dat sprake is van een gezonde organisatie die bovenal praktijkgerichtheid in alle facetten van haar onderwijs kan faciliteren. Onze missie is om elke student ertoe te brengen het beste uit zichzelf te halen. Om hem/haar op die manier voor te bereiden op succesvolle deelname aan de beroepspraktijk en aan de maatschappij of gedegen voor te bereiden op verder studeren binnen of buiten DRP.

Leidend voor ons handelen, voor hoe wij aan onderwijs bij DRP werken, zijn de volgende kernwaarden:

- We varen onze eigen koers, zijn daarin herkenbaar en betrouwbaar en doen dat ondernemend en met lef;
- We brengen onze studenten binnen hun mogelijkheden tot een ondernemende houding en gedrag;
- We geloven in een organisatievorm met scholen die een menselijke maat hebben vanuit het perspectief van de student en waarbinnen de teams een hoge mate van autonomie hebben bij de inrichting van het onderwijs, vanzelfsprekend binnen de in het Centraal Directie Beraad bepaalde kaders;
- Onze onderwijsprogramma's en de cultuur binnen de verschillende scholen zijn in hoge mate gericht op de latere beroepspraktijk, waarbij de interne praktijk een grote rol speelt;
- We gaan in ons doen en laten voor kwaliteit in elk aspect;
- We zorgen dat ons onderwijs bereikbaar is voor iedere gemotiveerde jongere, ongeacht zijn sociaal/economische achtergrond: wij verzorgen kosteloos onderwijs.

Ons onderwijs is gebouwd op drie pijlers die we doorvertalen naar onze beloftes aan onze studenten:

1. *Kleinschalig van opzet*: Elke school heeft een eigen gebouw, eigen docenten en eigen ondersteuners. Zo zorgen we ervoor dat studenten zich snel thuis voelen binnen een veilige omgeving. Studenten worden gekend en herkend, krijgen persoonlijke begeleiding en er is samenwerking met de ouders/achterban;

2. *Praktijkgericht*: DRP is een scholengemeenschap met uitgebreide interne praktijkfaciliteiten van hoge kwaliteit waar we oprecht trots op zijn. We hebben onze eigen hotels, winkels, restaurants, bakkerijen, design- en evenementenbureaus. Zo ervaren onze studenten dagelijks de beroepspraktijk in de eigen schoolomgeving. Wij hanteren heldere waarden en normen gebaseerd op de beroepspraktijk;
3. *Ondernemend*: Voor de beste start van de toekomst helpt een ondernemende en professionele beroepshouding onze studenten echt verder. We helpen ze op weg door niet alleen aan de schoolresultaten te werken, maar ook aan gastvrijheid, creativiteit, zelfvertrouwen en een proactieve instelling. We brengen onze studenten verantwoordelijkheid bij en zo dagen we hen uit om samen met ons het beste uit zichzelf te halen.

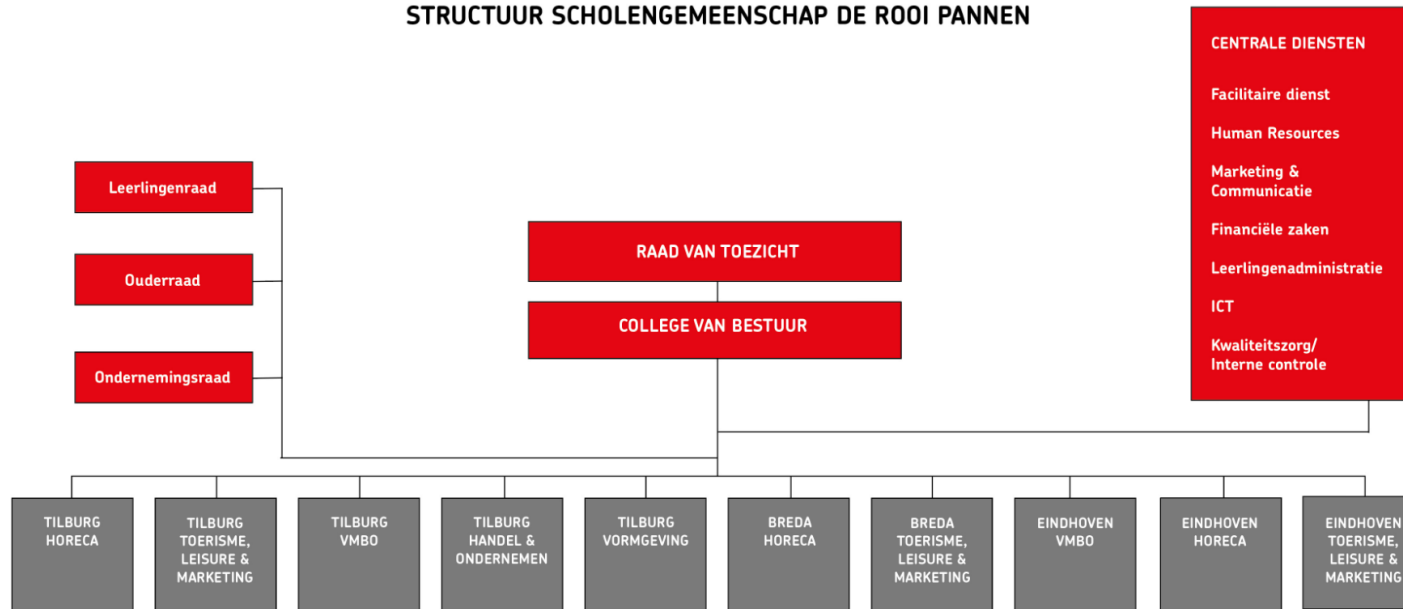
Voor een uitgebreide beschrijving van het bovenstaande, alsmede een toelichting op onze visie op onderwijs en de doorvertaling daarvan, verwijzen wij u naar het Meerjarenbeleidsplan 2021-2024: [Meerjarenbeleidsplan-de-rooi-pannen-2021-2024.pdf \(derooipannen.nl\)](https://derooipannen.nl/Meerjarenbeleidsplan-de-rooi-pannen-2021-2024.pdf). In 2024 werken wij aan de herijking van dit Meerjarenbeleidplan, met scope 2025-2028. Hierbij zullen uiteraard de prioriteiten, doelstellingen en maatregelen uit de voorliggende Kwaliteitsagenda expliciet worden betrokken.

1.2 Organisatie

DRP kent een transparante, platte organisatiestructuur met een Raad van Toezicht, een College van Bestuur, twee vmbo²- en acht mbo-scholen in Tilburg, Eindhoven en Breda en zeven centrale diensten. Het College van Bestuur (CvB) en de directeuren van de tien scholen vormen samen het Centraal Directie Beraad (CDB). DRP is een decentrale organisatie: dat wat decentraal kan, doen we decentraal. De autonome scholen opereren binnen de door het CDB vastgestelde kaders, waarbij de verantwoordelijkheden, ook ten aanzien van de besteding van het budget, zo diep mogelijk in de organisatie liggen.

² In het vervolg van dit document gaan wij alleen in op het mbo, tenzij expliciet anders aangegeven.

STRUCTUUR SCHOLENGEMEENSCHAP DE ROOI PANNEN



NB: de term Leertingerraad hanteren we voor het vmbo, voor het mbo hanteren we de term Studentenraad

DRP verzorgt onderwijs in alle leerwegen en op alle opleidingsniveaus, met de nadrukkelijke beperking dat DRP niet opleidt voor alle sectoren in het beroepenveld. Wij richten ons op de regio Zuid-Nederland (zie paragraaf 1.3 voor een nadere toelichting van ons werkgebied).

Ons huidige mbo-opleidingsaanbod is als volgt:

	NIVEAU	LEERWEG	JAAR	LOCATIE*
Pitstop mbo	2	BOL	1	T
TOERISME & MARKETING				
Zelfstandig medewerker toerisme & marketing	3	BOL	3	T, E, B
Leidinggevende toerisme & marketing	4	BOL	3	T, E, B
Luchtvaartdienstverlener	4	BOL	3	T
LEISURE & EVENTS				
Assistent hospitality	1	BOL	1	B
Medewerker recreatie & sport	2	BOL	2	T, E, B
Zelfstandig medewerker leisure & events	3	BOL, BBL	2, 3	T, E, B
Leidinggevende leisure & events	4	BOL	3	T, E, B
Mbo-hbo-doorstroomtraject Leisure & Events (voor havoleerlingen)	4	BOL	2	T
MARKETING & COMMUNICATIE				
Medewerker evenementen	4	BOL	3	T, E
Medewerker marketing & communicatie	4	BOL	3	T, E
Medewerker sportmarketing	4	BOL	3	T, E
Medewerker marketing, sales & hospitality	4	BOL	3	B
Mbo-hbo-doorstroomtraject Creative Business (voor havoleerlingen)	4	BOL	4	T

* T = Tilburg, E = Eindhoven en B = Breda

	NIVEAU	LEERWEG	JAAR	LOCATIE*
RETAIL				
Retailmedewerker	2	BOL, BBL	1	T
Retailspecialist	3	BOL, BBL	2	T
Retailmanager	4	BOL, BBL	3	T
COMMERCIE				
Commercieel medewerker	3	BOL	2	T
International business (tweetalig)	4	BOL	3	T
Junior accountmanager	4	BOL	3	T
Junior manager groothandel	4	BOL	3	T
ONDERNEMEN				
Ondernemer handel	4	BOL	3	T
Vakman ondernemer	4	BOL	1	T

* T = Tilburg

NB: in bovenstaand overzicht ontbreekt nog een mbo-hbo-doorstroomtraject Toerisme (Breda) voor havoleerlingen, dit is een BOL-opleiding van 2 jaar.

DRP zit in een beperkt aantal sectoren en is daaraan trouw. In die sectoren is er voldoende arbeidsperspectief om een doelmatige verzorging van de huidige opleidingen te rechtvaardigen. Uiteraard volgen wij nauwgezet de (markt)ontwikkelingen en passen wij ons waar nodig – in samenspraak met onze in- en externe samenwerkingspartners – daarop aan.

	NIVEAU	LEERWEG	JAAR	LOCATIE*
VORMGEVING				
Medewerker productpresentatie	2	BOL	2	T
Ruimtelijk vormgever	4	BOL	4	T
SIGN				
Medewerker sign	2	BOL	2	T
Signspecialist	4	BOL	4	T

* T = Tilburg

	NIVEAU	LEERWEG	JAAR	LOCATIE*
Brede entreeopleiding	1	BOL	1	T
GASTVRIJHEID				
Entreeopleiding horeca-assistent	1	BOL	1	T, E, B
Gastheer/gastvrouw	2	BOL, BBL	2	T, E, B
Zelfstandig werkend gastheer/gastvrouw	3	BOL, BBL	1, 2, 3	T, E, B
Leidinggevende bediening	4	BOL, BBL	2, 4	T
Gastronoom/sommelier	4	BOL, BBL	2, 4	T
KEUKEN				
Kok	2	BOL, BBL	2	T, E, B
Zelfstandig werkend kok	3	BOL, BBL	1, 2, 3	T, E, B
Gespecialiseerd kok	4	BOL, BBL	2, 4	T, E, B
Leidinggevende keuken	4	BOL, BBL	2, 4	T
HORECAMANAGEMENT				
Horecaondernemer/-manager	4	BOL	4	T, E, B
Manager party-, event- en businesscatering	4	BOL	3	B
Ondernemend horecavakman	4	BOL	3	T
Mbo-hbo-doorstroomtraject Hotel Management (voor havoleerlingen)	4	BOL	2	T, B

* T = Tilburg, E = Eindhoven en B = Breda

1.2.1 Structuur per school

Elke school binnen onze scholengemeenschap is op eenzelfde manier gestructureerd:

- Een managementteam, bestaande uit een directeur met één of meerdere adjunct-directeuren;
- Onderwijsteams: een onderwijsteam bestaande uit docenten en onderwijsondersteuners (onderwijsassistenten en instructeurs) is samen met een adjunct-directeur verantwoordelijk voor het onderwijs aan de aan dat team gekoppelde studenten.

De directeur maakt deel uit van het CDB. Daarin hebben de leden van het CvB en alle directeuren van de scholen zitting. Het CDB geeft invulling aan de visie, missie en geeft op die manier invulling aan het centrale beleid. Zij vergaderen wekelijks met elkaar. Het CDB is ook het gremium, waar zaken die opgehaald zijn door de directeuren van de scholen uit hun scholen besproken worden. Hierdoor is er sprake van tweerichtingsverkeer.

Elke directeur vergadert wekelijks met het eigen managementteam. Zaken die besproken zijn in het CDB worden vertaald naar de eigen school. Ook dit overleg kent tweerichtingsverkeer.

Elke adjunct-directeur heeft een eigen onderwijsteam bestaande uit docenten en onderwijsondersteuners. Zo'n onderwijs team komt ook periodiek bij elkaar om de lopende zaken en beleid met elkaar te bespreken, ook dit overleg kent tweerichtingsverkeer.

Elk team is opgebouwd uit klassen met studenten. Elke klas kent een mentor, een docent die verantwoordelijk is voor de studenten in die klas. En met die verantwoordelijkheid bedoelen we het volgen van de leerresultaten en de persoonlijke ontwikkeling van elke student in die klas. De mentor behartigt dit tijdens periodieke studentbesprekingen. Drie keer per jaar ontvangt de mentor de student en de ouders/achterban om aan de hand van een cijferrapport de stand van zaken te bespreken, het cijfermatige en de persoonlijke ontwikkeling van de student. Indien nodig neemt de mentor tussentijds contact op met student en ouders/achterban om zaken te bespreken. Als de mentor het nodig vindt, worden zaken intern binnen het zorgteam gedeeld. En indien nodig ook in het zorgadviesteam, een team van interne en externe personen die een (mogelijk) probleem rondom een student bespreken en in behandeling nemen.

Daarnaast heeft elke medewerker van een school functioneringsgesprekken en/of ambitiegesprekken. Om de twee jaar wordt elke medewerker gevraagd om een medewerkerstevredenheidsenquête in te vullen. De resultaten daarvan worden in de schoolteams besproken.

Het CvB heeft halfjaarlijks een gesprek met elk MT van een school. Ook hier wordt informatie naar twee kanten gedeeld.

Oftewel, binnen onze scholengemeenschap zijn er diverse contactmomenten waarbij medewerkers, studenten en ouders/achterban de mogelijkheid hebben om formeel met elkaar in contact te komen en zaken met elkaar te delen. Natuurlijk is het ook mogelijk om elkaar buiten deze momenten om te spreken.

Ook studenten van andere scholen en teams treffen elkaar tijdens een Studentenraadoverleg. Dit is het gremium om vanuit school zaken met een studentenafvaardiging te delen, bespreken en informatie op te halen. Medewerkers kennen iets gelijks in de vorm van de Ondernemingsraad (OR).

1.3 Werkgebied en externe samenwerkingspartners

Vanuit onze vestigingslocaties Tilburg, Breda en Eindhoven verzorgen we mbo-opleidingen voor de sectoren Handel & Ondernemen, Horeca, Toerisme, Leisure & Marketing en Vormgeving. We streven we naar een financieel gezonde organisatie en een compleet opleidingsaanbod op alle niveaus binnen de sectoren waarin we opereren. We richten ons primair op de regio Zuid-Nederland: Zeeland, Noord-Brabant, de Drechtsteden, het rivierengebied Gelderland en Limburg.

Als organisatie staat DRP niet alleen en wij kunnen ook niet alleen functioneren. Ten eerste worden onze mbo-scholen 'gevoed' vanuit allerlei toeleverende scholen uit de vestigingslocaties en de directe omgeving. Dat vraagt om samenwerking. De toeleverende scholen moeten goed op de hoogte zijn van waar DRP voor staat. Maar anderzijds maakt DRP deel uit van het onderwijssysteem in de stad, de regio en in Nederland. Dat betekent, dat daar gemaakte afspraken, regels en wetten door DRP vertaald moeten worden in de dagelijkse praktijk. Afstemming met partnerscholen in de vestigingsplaats, regio en landelijk is daarbij noodzakelijk. En ten slotte heel dichtbij ook helderheid en afstemming met de primaire doelgroep: studenten, ouders/achterban en bedrijven. Voorbeelden van dit alles – in willekeurige volgorde en zeker niet uitputtend – zijn:

- Voorlichtingsmomenten op toeleverende scholen: decanenoverleg, informatieavonden;
- Informatiemomenten met studenten en ouders op school: open dagen, ouderavonden, informatieavonden voor ouders en studenten;
- Contacten met bedrijven en organisaties in relatie tot het onderwijs: stagebedrijven, SBB, gemeente, zorgpartners, Erasmus;
- Aangesloten zijn bij overlegmomenten in de vestigingsplaats of de directe regio, bijvoorbeeld met gemeenten en collega-scholen: vsv-regiegroepen, Lokale Educatieve Agenda, de Veilige School, Mbo-Doe-Agenda, Brabants Bestuurlijk Overleg Opleidingschool, mhbo-trajecten met hbo-scholen;
- Aangesloten zijn bij overlegmomenten in het land: Inspectie, Rekenbeleid, Burgerschap, IBP.

Hieronder gaan wij nader in op de concrete samenwerking met onderwijsinstellingen, overheden, het bedrijfsleven en overige partijen:

Onderwijsinstellingen

In Tilburg, Breda en Eindhoven werken we concreet samen met diverse onderwijsinstellingen, zowel met het voortgezet onderwijs alsmede met andere mbo's en hbo's:

- Tilburg: in principe alle vo-scholen, mbo-instellingen, zoals ROC Tilburg, en Fontys en Avans (beide hbo);
- Breda: in principe alle vo-scholen, Curio (mbo) en Avans en Breda University of Applied Sciences (beide hbo);

- Eindhoven: in principe alle vo-scholen, mbo-instellingen, zoals Summa College en St. Lucas, en Fontys (hbo).

Naast contacten die voortvloeien uit wettelijke en/of landelijke afspraken zoeken scholen elkaar ook onderling op om gezamenlijk dingen aan te pakken. Zo is er door DRP en Breda University of Applied Sciences een samenwerking ontstaan om studenten die starten op het mbo versneld de mogelijkheid te bieden door te stromen naar het hbo. Zo is het mhbo-traject ontstaan: 3 jaar mbo-4 in 2 jaar doen om vervolgens in leerjaar 2 in het hbo in te stromen. Voor sommige havisten een prima weg om het hbo sterker te kunnen voltooien. Dit heeft geleid tot een verhoogde en bovenal succesvolle doorstroom naar het hbo.

Overheden

DRP wordt samen met de andere onderwijspartners door de vestigingsgemeentes Tilburg, Breda en Eindhoven uitgenodigd als onderwijs deel uitmaakt van ontwikkelingen of plannen. Zo is DRP betrokken bij de 'Pilot Praktijkleren'. Een pilot om mensen uit de gemeente Tilburg zonder startkwalificatie toch weer enthousiast te krijgen om hun kennis en vaardigheden vast te laten leggen in een praktijkverklaring. Ze hierdoor een gevoel van eigenwaarde te geven. Mogelijk is zo'n praktijkverklaring dan een opstap naar het afmaken van een studie die leidt tot minimaal een startkwalificatie. Op dit moment is DRP ook betrokken bij de 'MBO-Doe-Agenda' in Tilburg. Centraal staat hierbij de vraag hoe het imago van het mbo-onderwijs en dan specifiek in Tilburg op de juiste manier voor het voetlicht te krijgen. Dit heeft geleid tot een website, waar professionals actuele gerichte info kunnen vinden over de mbo's in Tilburg. In het najaar van 2023 wil de gemeente een conferentie organiseren met als doel alle betrokken partijen rondom het mbo-onderwijs uit te nodigen en bij te praten over waar het mbo-onderwijs in de stad staat en mee bezig is. Breda kent iets gelijksoortigs. Eindhoven is actief met Brainport, de plek waar techniek en onderwijs elkaar raken. In alle drie de steden zit DRP aan tafel om mee te denken en input te leveren.

Bedrijfsleven

Aangezien we onze studenten opleiden voor het werken in de beroepspraktijk is de samenwerking met het bedrijfsleven essentieel. DRP kent een historie van 56 jaar. En al die jaren verzorgen we ondernemend onderwijs, gestart in Tilburg en later ook in Eindhoven en Breda. We zijn dan ook trots op ons netwerk bestaande uit lokale ondernemers, maar ook regionale, landelijke en zelfs internationale ondernemers maken hier deel van uit. Contacten die ons helpen bij het bieden van stageplaatsen, maar ook die deel uit maken van onze klankbordgroepen. Kijkend naar dat netwerk, zijn wij er trots op, dat daar ook diverse oud-studenten (alumni) deel van uit maken. DRP is dan ook van mening, dat alumni erg belangrijk kunnen zijn voor het onderwijs wat je dagelijks verzorgt. Zij weten immers als geen ander wat dat was, wat je daarmee vervolgens kunt, hoe dat zich in de praktijk ontwikkelt en hoe DRP zich daar als onderwijsaanbieder in kan verbeteren. Er ontstaat zo een soort wederkerige vorm van elkaar informeren. Ook een ideale voedingsbodem in het licht van Leven Lang Ontwikkelen.

Tilburg kent sinds enkele jaren geen kantoor van de Kamer van Koophandel meer. Onlangs is er een initiatief vanuit lokale ondernemers ontstaan om centraal in de stad een ontmoetingsplaats te hebben waar kennis, ideeën en initiatieven gedeeld kunnen worden: Station 88. DRP is daarbij aangesloten, omdat het ons inziens een meerwaarde kan hebben voor onze toekomstige ondernemende studenten. Zo kent Breda de Betrokken Ondernemers en het Urban Living Lab, en Eindhoven uiteraard Brainport.

1.4 Kengetallen

Vanuit het perspectief van studenten, medewerkers en financiën zijn de volgende kengetallen relevant in het kader van deze Kwaliteitsagenda:

Studenten (realisatie en meerjarenprognose)

		De Rooi Pannen					
		Realisatie	Prognose				
		1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024	1-10-2025	1-10-2026	1-10-2027
			T+1	T+2	T+3	T+4	T+5
VMBO	totaal	1.502	1.500	1.490	1.535	1.580	1.610
MBO	BBL	828	784	809	814	812	838
	BOL	4.970	5.064	5.166	5.250	5.246	5.243
	totaal BBL / BOL	5.798	5.848	5.975	6.064	6.058	6.081
DRP	totaal	7.300	7.348	7.465	7.599	7.638	7.691
waarvan bekostigd		7.204	7.318	7.435	7.569	7.608	7.661

Medewerkers (realisatie en meerjarenprognose)

Formatie per 1 oktober	2022	2023	2024	2025	2026	2027
		T+1	T+2	T+3	T+4	T+5
VMBO						
Docenten	116,1	115,9	115,2	118,7	122,1	124,4
Onderwijsassistenten en instructeur:	13,4	13,4	13,3	13,7	14,1	14,4
Onderwijsbeheerspersoneel	32,8	32,8	32,5	33,5	34,5	35,2
Totaal	162,3	162,1	161,0	165,9	170,7	174,0
MBO						
Docenten	293,4	278,8	285,2	290,7	294,4	298,6
Onderwijsassistenten en instructeur:	45,8	43,5	44,5	45,2	45,2	45,4
Onderwijsbeheerspersoneel	199,7	189,7	194,1	197,2	197,0	197,8
Totaal	538,9	512,0	523,8	533,1	536,6	541,8
Totaal DRP	701,2	674,1	684,8	699,0	707,3	715,8

Financieel (realisatie en meerjarenprognose)

in euro x 1.000	Balans per 31 december							
	2021 realisatie	2022 begroting	2022 realisatie	2023 begroting	2024 begroting	2025 begroting	2026 begroting	2027 begroting
Materiële vaste activa	91.339	91.714	89.528	90.075	89.419	88.289	88.261	87.591
Voorraden	470	470	379	379	379	379	379	379
Vorderingen	1.184	1.184	2.225	2.225	2.225	2.225	2.225	2.225
Liquide middelen	14.840	15.766	16.366	19.165	19.837	21.141	21.855	23.525
	16.494	17.420	18.970	21.769	22.441	23.745	24.459	26.129
Totaal activa	107.833	109.134	108.498	111.844	111.860	112.035	112.719	113.720
Eigen vermogen	93.671	94.971	92.873	96.219	96.235	96.410	97.094	98.095
Voorzieningen	6.254	6.254	6.937	6.937	6.937	6.937	6.937	6.937
Kortlopende schulden	7.908	7.909	8.688	8.688	8.688	8.688	8.688	8.688
Totaal passiva	107.833	109.134	108.498	111.844	111.860	112.035	112.719	113.720

Voor een gedetailleerd inzicht in onze kengetallen verwijzen wij u naar het Geïntegreerd Jaardocument 2022 van De Rooi Pannen: [geintegreerd-jaardocument-2022.pdf \(derooipannen.nl\)](https://derooipannen.nl/geintegreerd-jaardocument-2022.pdf)

HOOFDSTUK 2 - TOTSTANDKOMING KWALITEITSAGENDA

2.1 Relevante ontwikkelingen binnen de instelling

In het Meerjarenbeleidsplan 2021-2024 geeft DRP aan dat wij de ambitie hebben om de beste in praktijkgerichtheid te willen zijn. Daarvoor zijn 3 speerpunten aangegeven:

1. *Hét kenniscentrum van Zuid-Nederland zijn.* Versterking en positionering van het praktijkgericht onderwijsaanbod. Dit wil DRP bereiken door stevig in te zetten op de versterking van het onderwijsaanbod. Goede doorlopende leerlijnen en een goede interne doorstroom, een kwalitatief hoogstaand praktijkgericht onderwijsaanbod, een goede externe samenwerking en de uitingen naar buiten versterken: “be the best and tell it” moeten er tezamen aan bijdragen die ambitie te bereiken.
2. *Dé hotspot.* De logischerwijs daarmee gepaard gaande onderwijsvernieuwing en het aanbod van eigentijds onderwijs. Specifiek vertaald naar onderwijsvernieuwing en dit komt onder meer tot uiting in de vorm van het bieden van ‘experimenteeruimte’ aan de betrokken scholen. Hier is een innovatiebudget van 1,2 miljoen EUR jaarlijks voor vrijgemaakt. We zien dat scholen hier al mee aan de slag zijn gegaan. Het gelijktijdig inzetten op het optimaliseren van de digitale infrastructuur zal daar zeker ook aan bijdragen. Zo wordt dat zichtbaar in het verstrekken in scholen aan medewerkers en studenten van laptops in bruikleen.
3. *Een lerende organisatie.* Het doorontwikkelen van een professionele leer- en werkomgeving die mede randvoorwaardelijk is voor de eerstgenoemde speerpunten. Dit resulteert onder meer in het tegen het licht houden van het personeelsbeleid, de wijze van werven van nieuwe medewerkers en de coaching en begeleiding van startende onderwijsgeevenden. Hiervoor is DRP zich aan het aansluiten bij een collegaschool om middels deze samenwerking te komen tot een erkende Opleidingsschool.

In lijn van bovenstaande start DRP per schooljaar 2023-2024 met een practoraat binnen onze scholengemeenschap. De practor is inmiddels benoemd en krijgt gedurende 3 tot 5 jaar de ruimte om invulling te geven aan de opdracht. De practor zal een aantal docent-onderzoekers aanstellen om daarmee tezamen een team te creëren. Het team zal periodiek verslag doen van de ontwikkelingen. Dit met de bedoeling dat DRP als organisatie daarvan kan leren en zal bijdragen aan het realiseren van de eerder gestelde ambitie: de beste zijn in praktijkgericht onderwijsaanbod.

Ten aanzien van het versterken en positioneren van het onderwijsaanbod zal ook de onlangs aangestelde programmamanager Leven Lang Ontwikkelen (LLO) e.e.a. kunnen betekenen. Want uit onderzoek is gebleken dat onze alumni na diplomering graag nog in contact willen blijven met DRP. En het zijn met name onze alumni, die zich in het werkveld vaak ontwikkelen tot personen die dicht betrokken zijn bij de laatste ontwikkelingen binnen de sectoren waar wij ons op richten. Kortom, binnen de componenten die wij ze eerder hebben aangeboden tijdens hun schoolcarrière. Onze alumni zijn een perfect klankbord voor ons. Die ervaring binnenhalen in de vorm van gastlessen, bedrijfsbezoeken, in gezamenlijkheid ontwikkelen van lesmateriaal en examinering kan de kwaliteit en aanbod van ons onderwijs alleen maar versterken en zodoende weer bijdragen aan ons eerste speerpunt.

2.2 Relevante ontwikkelingen in het werkgebied

Momenteel is de arbeidsmarkt niet in balans: veel vraag naar arbeid, maar weinig aanbod van personeel. Komende jaren zal dat naar onze verwachting zo blijven. Binnen de scholen zorgt dat voor uitdagingen: krijgen onze scholen wel voldoende aanmeldingen om jonge mensen te bekwamen voor de beroepen waar een school toe opleidt? Bovenal is het dan van belang, dat je als aanbieder de student een goed, eerlijk en breed beeld aanbiedt van de beroepsmogelijkheden na diplomering. Vandaar dat het van groot belang is, dat school ook zelf actief hier aandacht aan besteedt. Contacten onderhouden met ondernemers om ons heen, ondernemers toevoegen aan het netwerk en contacten onderhouden met onze alumni. Immers, zij zitten middenin de laatste ontwikkelingen.

Verder onderkennen we in ons werkgebied de volgende ontwikkelingen³:

Demografisch

Zoals alle regio's in Nederland heeft ook het werkgebied van DRP, Zuid-Nederland, te maken met een aantal relevante demografische ontwikkelingen. Demografisch gezien neemt de komende jaren de kwantitatieve instroom aan leerlingen/studenten af. In met name Zeeland en Limburg loopt het kindertal de komende jaren terug. DRP gaat op basis van eigen indicatoren en ervaring uit van een beperkte groei van het studentenaantal. De toekomstige groei komt daarbij wel lager uit dan eerder ingeschat (zie paragraaf 1.4 voor onze meerjarenprognose m.b.t. de studentenaantallen).

Economisch

Hoewel het algemene beeld is dat het economisch goed gaat in Nederland, zijn er ook in het werkgebied van DRP wel een aantal relevante economische uitdagingen. Denk daarbij aan het grote aantal huishoudens in financiële problemen of zelfs onder de officiële armoedegrens. Dit in combinatie met schuldenproblematiek en een hoge inflatie die niet van korte duur lijkt te zijn. Vaak gaat deze economische problematiek hand-in-hand met sociaaleconomische of -culturele problematiek (zie hierna). Problematiek die dergelijke studenten ook mee naar school nemen en een verhoogd risico vormen voor sociale onveiligheid, vroegtijdige schooluitval en de gevolgen daarvan op de kansen voor deze jongvolwassenen op de arbeidsmarkt.

Verder is het economisch gezien voor DRP relevant dat zo'n 1/3^e van de van de totale arbeidsmarktbehoefte in West- en Midden-Brabant bestaat uit personeel met een diploma op mbo 2, 3 of 4 niveau.

Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zoals flexibilisering en automatisering, zorgen ervoor dat de benodigde vaardigheden voor een baan steeds minder hetzelfde blijven in de tijd. Onze toekomstige gediplomeerden moeten daarom blijvend flexibel zijn in carrièreverwachtingen en zij moeten toekomstbestendig zijn. Het is belangrijk dat zij hun kennis en vaardigheden blijven ontwikkelen. Leven Lang Ontwikkelen wordt steeds belangrijker. Dat betekent dat de strikte scheiding tussen een fase waarin mensen worden opgeleid en een werkende levensfase waarin ze hun kennis toepassen, verdwijnt.

³ Bronnen hiervoor zijn o.a.: eigen onderzoek, de SWOT-analyse door Markteffect in 2022 en de SBB DESTEP-analyse.

Gevolg is dat er meer nadruk komt op leren buiten de formele structuren (onderwijs), namelijk informeel (al doende leren) en non-formeel (cursussen, trainingen). Door de digitalisering is de manier waarop men kan leren veranderd en is aanbod gemakkelijker toegankelijk geworden, onafhankelijk van tijd en plaats.

Sociaal-cultureel

Ook de kwalitatieve instroom van leerlingen/studenten is aan verandering onderhevig. De samenleving wordt in toenemende mate gekenmerkt door verandering, individualisering, sociale verharding en polarisatie. DRP acht het derhalve van belang onze studenten niet alleen vakmatig op te leiden tot beginnend beroepsbeoefenaar maar ook te vormen tot weerbare, wendbare en sociaalvaardige jongvolwassenen. Jongeren die in staat zijn om op adequate wijze om te gaan met maatschappelijke en beroepsmatige uitdagingen en veranderingen.

Als gevolg van corona hebben studenten onderwijsachterstanden opgelopen. Er is een blijvende inzet nodig. De ernst hiervan verschilt per student, per leerweg en per school. Landelijk gezien is geconcludeerd dat studenten op scholen met ouders met een lage of midden sociaaleconomische status gemiddeld een hogere leervertraging hebben opgelopen. Ook in het werkgebied van DRP is dit van toepassing en hoewel deze problematiek vaak wordt toegeschreven aan vmbo-scholen werkt dit ook door op het mbo. Daarnaast zijn er zorgen over het welbevinden van studenten, hun motivatie om te leren en de regelfuncties van de hersenen die essentieel zijn voor het realiseren van doelgericht en aangepast gedrag (de zogenaamde 'executieve functies'). De studenten hebben moeite om tot leren te komen, zijn minder gemotiveerd en hebben moeite met plannen. Mede hierom is er binnen DRP een duidelijke focus op studentenwelzijn ingezet, onder andere door de inzet van NPO-gelden hierop.

Het onderwijsbeleid staat de laatste tien jaar sterk in het teken van prestaties en rendementen. De nadruk op het verbeteren van met name de opbrengsten in taal en rekenen roept discussie op of andere vaardigheden daardoor niet te veel in het gedrang komen, aldus het Sociaal en Cultureel Planbureau. Een manier om jongeren voor te bereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst is door in het onderwijs te focussen op de zogenaamde '21st century skills': dit gaat het om competenties zoals samenwerken, creativiteit, ICT-vaardigheden, communiceren, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en sociale en culturele vaardigheden. Eén van de 3 pijlers waar ons onderwijs op gebouwd is, is praktijkgerichtheid. Hiermee is het bijna als vanzelfsprekend dat we deze competenties borgen in ons onderwijs. Dit krijgen wij ook terug van onze stagebedrijven.

Technologisch

De technologische ontwikkelingen gaan razendsnel en de – al dan niet specifieke – toepasbaarheid in het onderwijs neemt alsmaar toe. Voorbeelden van technologische ontwikkelingen zijn:

- Adaptieve en/of gepersonaliseerde leertechnologieën;
- Augmented & virtual reality;
- Artificial Intelligence;

- Cloud systemen;
- Apps.

De voordelen die aan de inzet van technologie in het onderwijs worden toegeschreven variëren van personalisatie tot flexibiliteit tot verbeterde communicatie en samenwerking. Keerzijde van dit alles is de betaalbaarheid voor scholen en studenten en de benodigde digitale geletterdheid van studenten en hun ouders/achterban die niet als vanzelfsprekend kan worden beschouwd. Verder is ook de druk die social media op studenten legt (ook sociaal-cultureel) een punt van aandacht alsmede de mate waarin zij zijn afgeleid door telefoons en laptops in de leeromgeving. Dat geldt ook voor de schier onuitputtelijke stroom aan informatie die van alle beschikbare digitale kanalen op onze studenten afkomt: met elkaar zullen we hen moeten leren deze informatiestroom te kanaliseren en kritisch te zijn op de betrouwbaarheid van die informatie (zoals 'fake news').

Onzeker is wat het effect van deze steeds verdergaande technologische ontwikkelingen zal zijn op de arbeidsmarkt. De inzet van nieuwe technologieën heeft altijd geleid tot een andere vraag richting onderwijsinstellingen. Voor de beroepen geldt dat ze dynamisch zijn: ze veranderen snel, verdwijnen of vragen om andere competenties. Banen met routinematige taken, waar de nadruk ligt op feitelijke en procedurele kennis, maken plaats voor banen waarin meer eigen initiatief, creativiteit en sociale interactie nodig is en de nadruk sterker ligt op conceptuele kennis. Om nieuwe technologische mogelijkheden te vertalen naar nieuwe machines en producten, is creativiteit hard nodig in combinatie met talent en samen kunnen werken met andere disciplines. Dat pleit des te meer voor de eerdergenoemde noodzaak tot het opleiden van weerbare, wendbare en sociaalvaardige jongvolwassenen en de (toenemende) rol van DRP daarin.

Ecologisch

Dit betreft ontwikkelingen op het gebied van grondstoffen, energie, klimaat en milieu. Wijzelf, onze (toekomstige) studenten en hun kinderen zullen, als we op alle niveaus onvoldoende ingrijpen, te maken krijgen met verre gaande ecologische gevolgen. Momenteel zien we hiervan al voorbeelden zoals afval & vervuiling, stijging van de zeespiegel, overstromingen, temperatuurstijging, bosbranden, droogte, dalend/steeds wisselend grondwaterpeil en voedselschaarste. Het is van belang om onze studenten bewust te maken van deze ontwikkelingen en de rol die zijzelf kunnen aannemen om de gevolgen zoveel als mogelijk te beperken. In de samenwerking met het bedrijfsleven verdient het aspect duurzaamheid, en wat dat betekent voor DRP en haar onderwijs, een steeds prominenter plaats.

Politiek

Op het moment van schrijven van deze Kwaliteitsagenda heeft Nederland een demissionair kabinet. Op 22 november 2023 vindt de Tweede Kamerverkiezing plaats en wordt er vervolgens een nieuw kabinet geformeerd. Onze inschatting, met de kennis van nu, is dat dit niet tot majeure verschuivingen in het (mbo-)onderwijsbeleid zal leiden. De Werkagenda mbo 2023-2027, waar de voorliggende Kwaliteitsagenda van DRP uit voortvloeit,

kent immers een 4-jaren termijn en bevat ongeacht de uitslag van de voornoemde verkiezingen voor het mbo relevante (lange-termijn) thema's en prioriteiten. Een Leven Lang Ontwikkelen is een thema dat de Rijksoverheid stimuleert. Hiervoor zijn verschillende regelingen en plannen ontwikkeld.

Provinciaal is op 1 september 2023 door zes Brabantse politieke partijen hun bestuursakkoord voor de komende periode gepresenteerd. VVD, GroenLinks, PvdA, SP, D66 en Lokaal Brabant maakten bekend een akkoord te hebben om samen de coalitie te gaan vormen in de provincie Noord-Brabant. Onder de titel 'Samen maken we Brabant' hebben de partijen hun plannen voor de komende vier jaar verwoord. Ze hebben dat gedaan vanuit vier samenhangende vooruitzichten:

- Zicht op een welvarend, gezond en gelukkig Brabant;
- Zicht op een verbonden Brabant;
- Zicht op een duurzaam veranderend Brabant en
- Zicht op een gezonde natuur- en waterrijke leefomgeving.

De verhoudingen tussen lokale, landelijke en Europese politiek veranderen. Gemeenten hebben meer taken vanuit het Rijk gekregen die zij op lokaal niveau moeten uitvoeren en vormgeven. Tegelijk ontstaat meer versnippering in het politieke landschap. Het aantal (lokale) partijen dat zitting heeft in de Eerste en Tweede Kamer, colleges en gemeenteraad neemt toe. De diversiteit aan standpunten en belangen betekent dat continuïteit in beleid op (middel)lange termijn niet langer een vanzelfsprekendheid is. Het regeerakkoord zet aan tot investeringen in effectieve inburgering onder regie van gemeenten en bestrijding van laaggeletterdheid en het ontbreken van basisvaardigheden (educatie). Het mbo, met al zijn contacten in uiteenlopende beroepenvelden, kan hier samen met de gemeenten effectief aan bijdragen.

2.3 SWOT-analyse

De uitgangssituatie voor het eerdergenoemde Meerjarenbeleidsplan 2021-2024 is een in- en externe analyse geweest die heeft geleid tot een SWOT-analyse. Deze is in 2020 opgesteld. Hierin zijn aan de ene kant de sterke en zwakke punten van DRP opgenomen, alsmede de kansen en uitdagingen (bedreigingen) die DRP onderkent. In 2022 hebben wij samen met een externe partij (Markteffect) deze SWOT ge-update. Deze hebben we als basis genomen voor de SWOT-analyse in het kader van de voorliggende Kwaliteitsagenda en verrijkt met de genoemde ontwikkelingen uit paragraaf 2.1 en 2.2:

Sterktes

Algemeen

- Gedragen visie, missie en gezamenlijke kernwaarden via ons Meerjarenbeleidsplan/Het 'DRP DNA' komt overal in terug
- Heldere governance en compliance maakt DRP tot betrouwbare partner
- Financieel gezond

Prioriteit 1: Kansengelijkheid

- Grote mate van kansengelijkheid door kosteloos onderwijs
- Kleinschaligheid/veilige omgeving
- Grote studentgerichtheid
- Soepele verwante doorstroom vmbo->mbo en mbo->hbo in doorstroomtrajecten kwalitatief, alsmede ook de doorstroom tussen de diverse mbo-niveaus

Prioriteit 2: Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

- Praktijk-/branche gerichtheid in mooi onderwijs met uitstekende interne praktijk en experimenteerruimte
- Faciliteiten en gebouwen
- Aanleren professionele beroepshouding is speerpunt en onderscheidend/Onze studenten onderscheiden zich in hospitality
- Voldoende kwalitatief goede stageplaatsen beschikbaar, mede vanwege onze sterke relatie met het bedrijfsleven
- Groot netwerk met trotse bedrijven en alumni

Prioriteit 3: Kwaliteit, onderzoek en innovatie

- Onze medewerkers zijn onze grootste kracht/Werken bij DRP aantrekkelijk voor docenten door sterk HR beleid mede door CAO-overstijgende arbeidsvoorwaarden/Teams met échte vakmensen
- Professionalisering docenten komt goed van de grond

Zwaktes

Prioriteit 1: Kansengelijkheid

- Aandacht voor welzijn van de student in post-coronatijden in combinatie met het onvoldoende op orde zijn van het externe zorgnetwerk rondom het onderwijs
- Voorkomen vsv blijft een uitdaging
- Geen studie-/studentverenigingen, wel deelname initiatieven met hbo-instellingen om elkaar te leren kennen, zoals gezamenlijke introfestivals en Good Mood programma's

Prioriteit 2: Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

- Onvoldoende tevredenheid studenten over begeleiding naar werk en vervolgopleiding
- Mager aanbod bijscholings- en LLO-trajecten

Prioriteit 3: Kwaliteit, onderzoek en innovatie

- Ontwikkeling m.b.t. digitalisering en blended learning loopt nog achter
- Te weinig aandacht voor duurzaamheid/impact ondernemen, etc.
- DRP als volwaardig partner voor onderzoek en innovatie nog in opstartfase
- Percentage docenten dat (te) hoge werkdruk ervaart ligt op 43%
- Beheersing van en tevredenheid over lessen Rekenen en Nederlands (dit brengen onze studenten ook mee uit het voortgezet onderwijs)

Kansen

Prioriteit 1: Kanselijkheid

- Imago van het MBO verbetert, o.a. door inspanningen ministerie OCW

Prioriteit 2: Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

- Duurzamer samenwerken stagebedrijven/werkveld i.v.m. arbeidsmarktkrapte
- Vraag naar LLO activiteiten groeit door snelle veranderingen in maatschappij en werkveld
- Samenleving verlangt naar weerbare, wendbare en sociaal vaardige studenten: het kenmerk van de alumni van DRP
- Positie DRP vs. arbeidsmarkt/Grote werkgelegenheid alumni: 1/3^e van de werkgelegenheid in ons werkgebied ziet op mbo-niveau 2, 3 en 4

Prioriteit 3: Kwaliteit, onderzoek en innovatie

- Inspelen op technologische ontwikkelingen zoals AI en robotica en als inzetten op de SDG's samen met marktleiders in Brabant zoals Brainport Eindhoven, Midpoint Tilburg en Urban Living Lab Breda

Bedreigingen

Prioriteit 1: Kanselijkheid

- Steeds minder studenten in het mbo door 'havoïsering'
- (Financiële) problemen in huishoudens zorgen voor een toename aan vsv'ers
- Uitdagingen m.b.t. de (post-corona) motivatie en vasthoudendheid van huidige en toekomstige studenten

Prioriteit 2: Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

- Huidig portfoliomanagement maakt DRP een niche speler (niet conform 'ROC gedachte'); er ligt in ons wervingsgebied veel nadruk op Zorg, Techniek en ICT in plaats van Hospitality en Economie
- Vergrijzing/personeelstekorten voor specifieke vakken door arbeidsmarktkrapte, mede als gevolg van 'groenpluk' door bedrijven
- Salarissen in ICT, zorg en techniek zijn hoger dan in onze branches

Prioriteit 3: Kwaliteit, onderzoek en innovatie

- Krapte m.b.t. goed opgeleide onderwijzende medewerkers

2.4 Betrokkenheid en draagvlak interne samenwerkingspartners

Elke directeur heeft in zijn managementteam en met de kwaliteitszorgmedewerker van de school de concepten van de besproken. De kwaliteitszorgmedewerker heeft geborgd dat de maatregelen uit de Kwaliteitsagenda terugkomen in het Plan van Aanpak, dat voortvloeit uit het recent opgestelde Tweejaarsplan 2023-2025 door iedere school. In hoofdlijnen zijn de doelstellingen en maatregelen van de kwaliteitsagenda via de adjunct-directeur(en) ook gedeeld met de medewerkers uit de diverse onderwijsteams en, waar relevant, met de overige medewerkers.

Wij hebben concepten van de Kwaliteitsagenda gedeeld en op diverse momenten besproken in het CDB-overleg, de (onderwijscommissie van) de Raad van Toezicht en met de Studentenraad en de OR.

Op 25 september 2023 is onze Kwaliteitsagenda in het CDB-overleg vastgesteld. Instemming met onze Kwaliteitsagenda heeft op de volgende momenten plaatsgevonden:

- 26 september 2023: Raad van Toezicht;
- 28 september 2023: Studentenraad;
- 28 september 2023: OR.

N.a.v. de feedback van het CKMBO is de Kwaliteitsagenda wederom besproken en vastgesteld in het CDB-overleg van 26 februari 2024.

2.5 Betrokkenheid en draagvlak externe samenwerkingspartners

DRP werkt al sinds de start van de instelling (56 jaar geleden) nauw samen met diverse externe samenwerkingspartners. DRP heeft (relevante onderwerpen uit) de Werkagenda op diverse momenten besproken met onze samenwerkingspartners binnen het bedrijfsleven, gemeenten en andere overheidsinstanties en andere onderwijsinstellingen. De inzichten hieruit hebben hun weergave gevonden in onze Kwaliteitsagenda. Het is namelijk voor ons onderwijs van groot belang om:

- Op de hoogte te blijven van ontwikkelingen in het beroepenveld waarvoor wij onze studenten opleiden;
- Input te krijgen over de kwaliteit van het onderwijs wij aanbieden.

Klankbordgroepen kunnen ons daar prima bij helpen: elke school heeft een groep van bedrijven om zich heen verzameld, waar zij zaken aan voorleggen en waar zij informatie ophalen. Een speciale groep in dit alles zijn onze alumni. Na diplomering bevinden zij zich veelal in de voor ons belangrijke beroepswereld. En bovenal kunnen zij prima terugkijken op hun gevolgde opleiding en aangeven wat er mogelijk verbeterd zou kunnen worden. Die laatste mogelijkheid is nog relatief nieuw voor DRP, maar zal zeker vaker worden ingezet. In Tilburg, Breda en Eindhoven zit DRP regelmatig aan tafel bij diverse gemeentelijke overleggen. Maar ook bij overleggen met andere onderwijsinstellingen.

Kortom, DRP werkt op alle lagen van de organisatie op verschillende niveaus samen met externe samenwerkingspartners en deze bestaan o.a. uit:

- Klankbordgroep bedrijfsleven, waarin onze directeuren een belangrijke regiefunctie vervullen;
- Gemeenten in ons werkgebied die gesprekspartner zijn op zowel strategisch niveau via het CvB en als op tactisch niveau via de directeuren;
- Onderwijsinstellingen gezien onze gezamenlijke opgave voor het mbo.

In het kader van de kwaliteitscyclus zijn we daarom continu in dialoog met onderwijsinstellingen, overheden en het werkveld. Inzet is gezamenlijk te werken aan de maatschappelijke opgaven van het mbo, dit in relatie tot onze ambitie. Bij de totstandkoming en uitvoering van de maatregelen uit deze Kwaliteitsagenda maken wij gebruik van de bestaande contactstructuren en processen. De Kwaliteitsagenda van DRP ligt daarmee in de lijn van de bestaande samenwerking en geeft richting aan de verdere samenwerking waarbij wij de regiefunctie als onderwijsinstelling nader zullen intensiveren.

2.6 Kwaliteitsagenda mbo 2019-2022

In onze Kwaliteitsagenda mbo 2019-2022 hebben wij de kwaliteitsafspraken (uitgewerkt in doelstellingen, maatregelen en beoogde resultaten) voor deze vierjaarperiode vastgelegd op de speerpunten ‘Jongeren in een kwetsbare positie’, ‘Gelijke kansen voor ieder talent in het mbo’ en ‘Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van morgen’. De Eindrapportage 2022 is als bijlage bij ons Geïntegreerd Jaardocument 2022 gevoegd. In de onderstaande subparagrafen leggen wij de verbinding tussen de voorgaande (scope: 2019-2022) en de nieuwe (scope: 2024-2027) Kwaliteitsagenda. De bron hiervoor is de voornoemde Eindrapportage 2022. Gegeven de uitgebreide toelichting in dat document (19 pagina’s totaal) moet onderstaand overzicht echter niet als een vervanging van de Eindrapportage 2022 worden gelezen, maar als een samenvatting.

2.6.1 Speerpunt 1: Jongeren in een kwetsbare positie

Wel/grotendeels bereikt KA 2019-2022	Niet/deels bereikt KA 2019-2022	Doorkijk KA 2024-2027	Verwijzing in KA 2024-2027
Uitbreiding entree-opleidingen		Behoud (minimaal)	n.v.t.
Behoud en lichte uitbreiding maatwerktrajecten Tilburg	Maatwerktrajecten in Breda en Eindhoven	Intensiveren maatwerktrajecten, ook in Breda en Eindhoven	Par. 3.2.3
Niveau 2: relatief gunstige jaar- en diplomaresultaten en vsv-cijfers 20-21, ondanks corona	Wel verschillen per school/opleiding Voorlopige vsv-cijfers 21-22 laten een duidelijk minder rooskleurig beeld zien	Intensiveren van de aandacht/begeleiding voor (met name) entree en niveau 2 studenten Nadere analyse per school/opleiding voor specifieke (aanvullende) maatregelen	Par. 3.1.3 en 3.1.4

Versterking mentorschap, zorgstructuur en scholing medewerkers		Intensiveren	Par. 3.1.3 en 3.1.4
Extra aandacht/begeleiding voor niveau 2		Intensiveren	Par. 3.1.4
	Werkdrukervaring gestegen	Beleid, procedures en afspraken opstellen/herrijken in samenspraak met de OR Scholing en (leiderschaps)trajecten voor (leidinggevende) docenten	Par. 3.3.3
Activiteiten ter verbetering doorstroom naar de beroepspraktijk (jobcoaches, meer maatwerk, verbetering aansluiting interne praktijk op bedrijfsleven)		Intensiveren	Par. 3.1.5
Stappen gezet in nazorg		Intensiveren	Par. 3.1.4

2.6.2 Speerpunt 2: Gelijke kansen voor ieder talent in het mbo

Wel/grotendeels bereikt 2019-2022	Niet/deels bereikt 2019-2022	Doorkijk KA 2024-2027	Verwijzing in KA 2024-2027
Kosteloos onderwijs zorgt voor gelijke kansen, ongeacht de (economische) thuissituatie		Voortzetten	Par. 3.1.1
Ontwikkeling student journey en instroommonitor		Genoemde enquêtes (structureel) afnemen, resultaten analyseren, acties uitzetten als onderdeel van Plan van Aanpak per school	Par. 3.2.1
	In 21-22 dalende jaar- en diplomaresultaten niveau 3 en 4		n.v.t.
Aanstelling beleidsadviseur met LOB & Burgerschap in de portefeuille		Opzetten 'lerend netwerk' binnen (de scholen van) De Rooi Pannen incl. aanvullende scholing voor medewerkers op de scholen	Par. 3.3.2

Beter inbedden van LOB & Burgerschap in het onderwijs		Intensiveren, mede op basis van inzichten vanuit voornoemd 'lerend netwerk'	Par. 3.3.2
Doorstroom naar volgende niveau in het mbo of naar hbo boven het landelijk gemiddelde	Wel verschillen per school/opleiding/niveau	Behouden (minimaal) Nadere analyse per school/opleiding/niveau voor specifieke (aanvullende) maatregelen	Par. 3.1.5
Extra keuzedelen, modulair onderwijs (Handel & Ondernemen en TLM Breda)		Intensiveren (ook bij andere scholen)	n.v.t.
Werkgroep met regionale hbo-instellingen		Continueren	Par. 3.1.5
Mhbo-traject voor havisten gestart		Intensiveren	Par. 3.1.5
Keuzedeel 'doorstromen hbo' gestart		Continueren	n.v.t.
Succes 1 ^e jaars HBO in % zeer positief		Behouden (minimaal)	Par. 3.1.5
	Instellingsbreed volgen van de uitstroom	Volgen (voorkomen) van de uitstroom intensiveren	Par. 3.1.3 en 3.1.4
Alumniportal opgezet		Intensiveren	Par. 3.2.1 en 3.2.3

2.6.3 Speerpunt 3: Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van morgen

Wel/grotendeels bereikt 2019-2022	Niet/deels bereikt 2019-2022	Doorkijk KA 2024-2027	Verwijzing in KA 2024-2027
Diverse innovatietrajecten gestart/afgerond, zoals ontwikkeling projectonderwijs en 'van vakken naar thema's'		Continueren	Par. 3.3.4
Huisvesting verbeterd/gemoderniseerd		Verder verbeteren/moderniseren	n.v.t.

Steeds meer opdrachten vanuit het bedrijfsleven voor onze studenten, dit in aansluiting op de interne praktijk		Intensiveren	Par. 3.1.5
Alumnibeleid en alumniportal alsmede diverse events voor oud-studenten georganiseerd		Intensiveren	Par. 3.2.1 en 3.2.3
Start gemaakt met leergemeenschappen (TLM Breda)			Par. 3.1.1
Dezelfde school heeft zitting genomen in de sectorale werkgroep arbeidsmarktbranding		Intensiveren	n.v.t.
LLO programmamanager gestart	LLO aanbod is nog beperkt		Par. 3.2.3

Uit bovenstaande tabellen wordt duidelijk dat wij een behoorlijk deel van de maatregelen uit de Kwaliteitsagenda 2019-2022 continueren of zelfs intensiveren binnen de scholen en de ondersteunende diensten in het kader van de Kwaliteitsagenda 2024-2027. Daarnaast nemen wij in het kader van de Kwaliteitsagenda 2024-2027 maatregelen op aspecten als gelijkwaardige behandeling mbo-studenten, studentenwelzijn, stage(discriminatie), Nederlands & Rekenen, alsmede onderzoek/practoraat; onderwerpen die niet expliciet in de Kwaliteitsagenda 2019-2022 voorkwamen. Beide sets aan maatregelen zijn nader uitgewerkt in hoofdstuk 3.

HOOFDSTUK 3 - KWALITEITSAFSPRAKEN DE ROOI PANNEN

In dit hoofdstuk werken wij uit hoe wij onze bijdrage aan het behalen van de twaalf doelstellingen (verdeeld over de drie prioriteiten) uit de Werkagenda beogen te realiseren. Dit doen wij aan de hand van een kwalitatieve en (zoveel mogelijk ook) kwantitatieve analyse per doelstelling. Voor iedere doelstelling lichten wij vervolgens de maatregelen en het beoogde resultaat (meetbaar en merkbaar) richting 2027 toe. Dat alles verklaart de geformuleerde DRP-ambitie per doelstelling.

3.1 Bevorderen van kansengelijkheid

“Alle studenten in het mbo moeten gelijke kansen krijgen om hun vaardigheden te ontwikkelen. Ze moeten kunnen deelnemen aan de maatschappij en de arbeidsmarkt, ook als ze extra hulp nodig hebben door bijvoorbeeld een beperking of een moeilijke thuissituatie” (bron: Werkagenda mbo 2023-2027).

3.1.1 Kosteloos onderwijs

We verzorgen sinds 2018 kosteloos onderwijs om ervoor te zorgen dat het onderwijs op alle aangeboden niveaus bereikbaar is voor iedere gemotiveerde jongere, ongeacht de sociaaleconomische achtergrond, gender, afkomst of ondersteuningsbehoefte. Dat betekent dat we voor de studenten alle boeken en overige leermiddelen in bruikleen ter beschikking stellen. Een deel van de studenten heeft laptops in bruikleen, voor de overige studenten zijn de benodigde ict-voorzieningen op de school aanwezig. Ook de ouderbijdrage en kosten voor excursies, gastlessen en dergelijke nemen we voor onze rekening.

De visie die hieraan ten grondslag ligt is dat de school geen onderscheid wil maken tussen studenten waarvan de ouders meer te besteden hebben dan die van andere studenten. Dus gelijke kansen, ongeacht de financiële thuissituatie. Zo kunnen ook jongeren uit huishoudens met een wat smallere beurs het onderwijs op DRP volgen. We continueren ook de nauwe samenwerking met Stichting Leergeld. Vanuit het oogpunt van continuïteit ziet DRP geen financieel risico en is de instelling in staat om deze kosten uit de reguliere middelen te blijven bekostigen.

Wij vinden het van belang om deze generieke maatregel hier te benoemen, omdat dit naar onze mening significant bijdraagt aan het bevorderen van kansengelijkheid. In het vervolg van paragraaf 3.1 bespreken wij de in de Werkagenda benoemde doelstellingen bij deze prioriteit en onze verdere beoogde bijdrage daaraan.

3.1.2 Gelijkwaardige behandeling

Ambitie

Onze ambitie is dat onze nieuwe studenten optimaal ‘landen’ in het mbo. Wij blijven onze mbo’ers zien als volwaardige studenten en benaderen hen ook als zodanig. Daarbij houden we wel rekening met de specifieke kenmerken en behoeften van onze doelgroep.

Uitgangssituatie

Al geruime tijd spreken wij binnen DRP onze mbo-doelgroep aan met de term 'student' (en niet met 'leerling') en dat dragen we ook uit naar de diverse externe samenwerkingspartners.

Een goede start op de school, waarbij de nieuwe studenten zich snel thuis voelen, is van groot belang. De DRP introductieweken (kosteloos) voor nieuwe eerstejaarsstudenten dragen bij aan een 'zachte landing' op onze scholen. Ook dragen deze introductieweken eraan bij dat deze nieuwe aanwas zich welkom voelt als student binnen onze instelling. Zo participeren we in Breda in 'Good Mood', een landingsprogramma voor nieuwe studenten. In Breda doen onze mbo-studenten aan het Introfestival en ook in andere steden ontstaan dergelijke initiatieven.

Echter, de noodzaak om het studentenleven voor mbo'ers gelijk te trekken aan hbo'ers is voor ons nog onduidelijk. Bijna al onze studenten wonen nog thuis en veelal buiten de stad. Wij hebben geen signalen dat de situatie of behoefte van onze studenten op dit aspect op korte of middellange termijn zal veranderen. Vooral onze startende studenten zijn – zeker ten opzichte van hbo-studenten – dermate jong dat zij nog geen behoefte hebben om de geborgde thuissituatie te verlaten. Daarnaast spelen de volgende factoren een rol: de economische (thuis)situatie van onze studenten in combinatie met hoge huurlasten en de relatief korte afstand tussen school en huis in combinatie met de beschikking over een ov-kaart. Onze indruk is dat ook de behoefte om nadrukkelijker deel te nemen aan het studentenleven, bijvoorbeeld via verenigingen, in onze steden daarom niet groot is en dat het sporten of uitgaan veelal gebeurt in de eigen woonplaats.

Binnen DRP bestaan momenteel geen studieverenigingen. Omdat wij geloven in onze kleinschaligheid organiseren wij wel allerlei activiteiten op school- en/of teamniveau. Momenteel hebben wij geen formele afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van mbo-studenten in relatie tot het studentenleven. Wel zijn we inmiddels in Eindhoven aangesloten bij een initiatief van de gemeente Eindhoven en het Summa College. Ook in de andere steden ontstaan dergelijke initiatieven.

Onze studenten beschikken over een fysieke De-Rooi-Pannen-studentenkaart; deze biedt momenteel alleen mogelijkheden binnen de muren van DRP. Met als uitzondering dat deze kaart gratis aanschaf van de Culturele Jongeren Pas en MBO Cultuurkaart biedt.

Al velen jaren bieden wij onze studenten de mogelijkheid om buiten Nederland werkervaring (BPV) op te doen (internationalisering). In principe heeft elke student de mogelijkheid om deze buitenlandse ervaring te ondergaan, echter het is wel afhankelijk van het niveau, leeftijd en branche of onze studenten daadwerkelijk hiervan gebruik maken. Wij zijn inmiddels Erasmus+ geaccrediteerd, waardoor ook studenten met een uitdagende economische (thuis)situatie hiervan gebruik kunnen maken. Binnen DRP maken momenteel de volgende groepen met name gebruik van deze mogelijkheid:

- Niveau 2: Recreatie & Sport
- Niveau 4: Horeca;
- Niveau 4: Toerisme, Leisure & Marketing;

- Niveau 4: Handel & Ondernemen.

Indicatoren en nulmeting

Niet van toepassing.

Maatregelen en beoogde resultaten

In deze sub-paragraaf beschrijven we de maatregelen om de doelstelling te bereiken. Hierbij geven wij aan of de maatregel ‘verplicht’, ‘pas toe of leg uit’ (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een ‘additionele DRP maatregel’ is:

Maatregel ('Wat')	'Hoe'	Meetbaar 2027	Merkbaar 2027
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten	Wij blijven inzetten op de gelijkwaardige positionering van het mbo en mbo-studenten en maken hierover afspraken met relevante partijen in Tilburg, Breda en Eindhoven. Wij blijven de term 'student' gebruiken en vragen onze externe samenwerkingspartners om dat ook te doen.	Het gesprek met de Studentenraad/ klassenvertegenwoordigers (en eventuele aanvullende onderzoeksmethoden zoals enquêtes) heeft plaatsgevonden en de bevindingen en opvolging zijn schriftelijk vastgelegd. Alle studenten hebben een fysieke DRP studentenkaart. Het onderzoek naar de aanvullende mogelijkheden met deze kaart heeft plaatsgevonden en daar waar de aanvullende mogelijkheden zich voor hebben gedaan zijn deze mogelijkheden ook zichtbaar geïmplementeerd.	In alle communicatie richting alle relevante stakeholders gebruiken wij de term 'student' en geven daar steeds de juiste waardering aan mee. Door deze communicatie en de implementatie van de diverse maatregelen voelt onze mbo-doelgroep zich écht volwaardig student.
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden	Wij gaan in gesprek met de Studentenraad en klassenvertegenwoordigers om op te halen of, en zo ja, welke behoefte er is aan de bedoelde studenteninitiatieven. Waar nodig geven wij hieraan nader vorm.	Het onderzoek per gemeente naar de bestaande en toekomstige initiatieven heeft plaatsgevonden en is schriftelijk vastgelegd. De aanvullende maatregelen zijn – waar nodig – zichtbaar geïmplementeerd.	Elke student heeft de mogelijkheid om internationale ervaring op te doen. Hiertoe heeft elke school een passend aanbod aan internationale activiteiten.
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Een fysieke studentenkaart introduceren	Alle studenten hebben al een fysieke DRP studentenkaart. We onderzoeken welke andere mogelijkheden, ook buiten de muren van DRP, deze kaart zou kunnen bieden in Tilburg, Breda en Eindhoven.	De evaluatie van ons bestaande internationaliseringsaanbod is afgerond en waar nodig is ons aanbod aangepast/uitgebreid.	
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweeken en studentensport	Per vestigingslocatie onderzoeken we – en bespreken we dit met de gemeenten en andere relevante partijen – bij welke initiatieven we kunnen aansluiten. De behoefte die wij ophalen bij onze Studentenraad is hierin leidend. Wij trekken hierbij samen op met collega-mbo's in de drie steden. Tevens volgen wij de landelijke ontwikkelingen op dit gebied.		
<i>ADDITIONELE DRP MAATREGEL</i> Iedere school heeft expliciet aandacht voor internationalisering. Hierbij is extra aandacht voor niveau 2 studenten.	Wij evalueren het bestaande internationaliseringsaanbod.		

3.1.3 Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit

Ambitie

Onze ambitie is dat élke student zich welkom en veilig voelt op onze scholen en bij de aan ons gelieerde (stage)bedrijven. Wij dragen, zoveel als binnen onze invloedssfeer mogelijk is, bij aan een goede mentale gezondheid van onze studenten. Hierbij onderkennen wij de cruciale rol van onze docenten en ondersteuners en faciliteren we hen op optimale wijze om deze rol te kunnen (blijven) pakken. Wij betrekken actief de ouders/achterban van onze studenten.

Uitgangssituatie

Een goede mentale gezondheid (welzijn) en een gevoel van veiligheid op school en/of de stageplek zijn van cruciaal belang voor een succesvolle en prettige leerervaring. De mentale gezondheid van studenten is na corona echter nog niet op het oude cq. gewenste peil. Daarnaast is het versterken van de veiligheid, zeker in deze tijden, van groot belang. Iedere student die zich niet veilig voelt, is er één te veel. Hierbij tekenen wij aan dat ook de thuissituatie, buurt en andere (omgevings)factoren van grote invloed kunnen zijn en wij daar geen tot slechts beperkte invloed op hebben.

Door de kleinschalige aard van ons onderwijs kennen wij iedere student op onze school individueel ('Zien en gezien worden'). Wij zetten daarbij stevig in op persoonlijke begeleiding, waarbij de klassenmentor de spil is. Hierbij zijn de normen en waarden van de latere beroepspraktijk al tijdens de opleiding richtinggevend voor (respectvol) gedrag en omgangsvormen van de studenten, zowel onderling als met de docenten en onderwijsondersteunend personeel als bij het stagebedrijf. Vanaf dag één investeren wij intensief in de relatie tussen student met zijn/haar mentor, de studenten onderling en de student met docenten en ondersteunend personeel.

Per school is er een adequate basisondersteuning en voor meer specifieke (zorg)vragen zorgen we voor een doorverwijzing naar professionele krachten buiten de school. Daarbij beseffen we overigens dat de druk op deze professionals (zeer) hoog is. Elke school kent daartoe een structureel zorgoverleg en een zorgadviesteam waar vertegenwoordigers van de school en vertegenwoordigers van externe instanties in een gezamenlijk, structureel overleg studenten die extra ondersteuning nodig hebben bespreken. Hieraan besteden wij overigens ook al expliciet aandacht tijdens ons intakeproces, waarbij ons uitgangspunt is dat ook de ouders/achterban hierbij aanwezig zijn.

We realiseren ons daarnaast dat we met studenten tot betere leerresultaten – maar ook tot een beter leerklimaat – komen als we structureel contact onderhouden met hun ouders/achterban. Hierdoor kunnen wij een betere inschatting maken van de thuissituatie. Daartoe houden we informatieavonden voor de ouders en organiseren we twee keer per jaar een fysieke ouderavond. In gevallen waar nodig, is het contact met ouders/verzorgers intensiever (case-by-case basis), al dan niet met ondersteuning van de eerdergenoemde professionele krachten buiten de school. Wij werken daartoe samen met gemeentelijke instanties in Tilburg, Breda en Eindhoven, alsmede met zorgpartijen en de lokale politie. Een concreet voorbeeld in Tilburg is 'Convenant School & Veiligheid', hierin participeren gemeente, politie, justitie en alle onderwijsinstellingen (po, vo, mbo, hbo en wo). In de andere steden participeren we in soortgelijke samenwerkingsverbanden.

Om het welzijn en de veiligheid van studenten – maar ook van onze collega’s uiteraard – te behouden en liefst verder te vergroten, staat het sociaalpedagogisch handelen hoog op de agenda van de schooldirecties en het CvB en blijft het daar ook staan. Dit komt onder meer tot uiting in het continu investeren in het sociaalpedagogisch handelen van onze docenten en ondersteuners. Voor onze collega’s is het daarbij van belang dat zij weten en ervaren dat er een stevige infrastructuur bestaat (van beleid, tot toezichtcamera’s, tot externe ondersteuning) waardoor zij veilig kunnen blijven werken en zij worden hierin nadrukkelijk gefaciliteerd door de managementteams op iedere school.

Onze OR en onze Studentenraad zijn nauw betrokken bij het beleid rondom welzijn en integrale veiligheid en de dagelijkse gang van zaken hieromtrent. Het beleid en de daarop gebaseerde regels, gedragscodes en regelingen is – aan studenten én medewerkers – op een toegankelijke wijze kenbaar gemaakt, bijvoorbeeld via websites en andere (digitale en fysieke) kanalen.

Met studenten wordt regelmatig gesproken over welzijn en veiligheid (niet limitatief):

- De mentor bespreekt aspecten van welzijn en veiligheid in de klas en één-op-één met individuele studenten (mentorgesprekken);
- In de lessen Burgerschap wordt hier aandacht aan besteed.

Indicatoren en nulmeting

In deze sub-paragraaf beschrijven we indicatoren die de analyse ondersteunen. Hierbij geven wij aan of de indicator ‘verplicht’ (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een ‘additionele DRP-indicator’ is:

- Percentage studenten dat zich veilig voelt bij DRP (‘verplicht’; bron: JOB Monitor 2022): 80,6% (landelijk: 81,7%)
- Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (‘verplicht’; bron: nog niet bekend): deze indicator is landelijk nog in ontwikkeling
- Aandeel studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid (‘verplicht’; bron: NPO-studentenpeiling 2022-2023): 14% (landelijk: 17%)

Maatregelen en beoogde resultaten

In deze sub-paragraaf beschrijven we de maatregelen om de doelstelling te bereiken. Hierbij geven wij aan of de maatregel ‘verplicht’, ‘pas toe of leg uit’ (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een ‘additionele DRP-maatregel’ is:

Maatregel (‘Wat’)	‘Hoe’	Meetbaar 2027	Merkbaar 2027
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken	Wij intensiveren – ondersteund door onze kleinschaligheid en scholing aan onze medewerkers – het gesprek met onze studenten (zowel persoonlijk als in groepsverband) en hun vertegenwoordigers over genoemde aspecten. Dit doen en blijven wij doen op formele (zoals mentorgesprekken) en informele momenten. Daarnaast blijven wij hieraan aandacht besteden in de lessen Burgerschap.	Het percentage studenten dat zich veilig voelt bij DRP is verhoogd naar minimaal 85% (JOB Monitor). Het percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf is minimaal het landelijk	Doordat wij continu in gesprek zijn met onze studenten(raad) over welzijn en veiligheid – en ook op andere manieren hieraan zichtbaar aandacht besteden – voelen onze studenten zich hierop serieus genomen. Dit werkt door richting de ouders/achterban.

<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Uitbreiding sociaal veiligheidsplan	We zijn tevreden over het bestaande beleid en daarop gebaseerde (infra)structuur. Uiteraard blijven we de ontwikkelingen volgen en voegen we waar nodig elementen toe en/of passen we die aan.	gemiddelde (van de nog te nog ontwikkelen landelijke indicator).	Wij intensiveren de professionalisering van onze mentoren en overige medewerkers. Daardoor voelen deze collega's zich nog beter toegerust om deze rol adequaat inhoud te geven. De huidige zorgadviesteams blijven op minimaal bestaand niveau functioneren.
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten	In combinatie met onze kleinschalige opzet en de spelfunctie van de mentor, blijven wij vertrouwen op de externe deskundigheid die wij in huis hebben gehaald om de genoemde negatieve gedachten te herkennen. Onze collega's blijven wij faciliteren (waaronder centrale scholing) om tijdig te kunnen signaleren en bekend te zijn met de (externe) ondersteuning die beschikbaar is voor problematiek die het onderwijs te boven gaat.	Het aandeel studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid behouden we op maximaal 14% (onder de voorwaarde dat deze indicator landelijk behouden blijft; zo niet dan zorgen we dat we dit zelf nadrukkelijk gaan meten en zetten we eigen streefcijfers op).	
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school	Wij onderzoeken of de principes en doelstellingen van de genoemde programma's aansluiten op onze bestaande beleidsuitgangspunten en werkwijzen. Waar nodig passen we deze aan. Hierbij hanteren we een integrale aanpak m.b.t. de genoemde programma's.	Wij hanteren het aankomende kwalificatiedossier Burgerschap en hebben dit zichtbaar doorvertaald in onze lessen en in onze toetsingscyclus. Wij evalueren steeds de inhoud van de lessen Burgerschap en passen deze waar nodig aan.	
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs	Wij zijn bekend met de vier thema's (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 voor volwassenenzorg, 4. De begeleiding bij stages en eerste stappen op de arbeidsmarkt). Wij onderzoeken of de principes en doelstellingen van de genoemde thema's aansluiten op onze bestaande beleidsuitgangspunten en werkwijzen. Waar nodig passen we deze aan.	Middels tussentijdse evaluaties hanteren wij een up-to-date veiligheidsbeleid en stellen dat bij o.b.v. signalen en (landelijke) ontwikkelingen. Hierbij betrekken we de Studentenraad. Het genoemde onderzoek naar de programma's en thema's is afgerond, vertaald in plannen van aanpak en geïmplementeerd in ons dagelijks handelen.	

3.1.4 Begeleiding student naar onderwijs en werk / Voorkomen vsv

Ambitie

Onze ambitie is om elke student persoonlijk te blijven begeleiden naar onderwijs en naar werk. Wij bieden daarom uitdagende opleidingen aan – inclusief interne praktijk vanaf leerjaar 1 – die nauw aansluiten bij de huidige en toekomstige beroepspraktijk en maatschappij. Onze ambitie is verder om voortijdige schooluitval tot een minimum te beperken. Hierbij hebben we bijzondere aandacht voor kwetsbare jongeren.

Uitgangssituatie

Wij bieden onze studenten een uitdagende opleiding die nauw aansluit bij de huidige en toekomstige beroepspraktijk en maatschappij. Naast vakmanschap brengen wij onze studenten vaardigheden bij als samenwerken, communiceren, ondernemend gedrag en creativiteit. Een onderwijsprogramma van DRP is een op de specifieke opleiding afgestemde mix van (theorie)lessen, projecten en interne praktijk. Ten behoeve van die interne praktijk beschikken wij over een eigen winkelcentrum, eigen hotels en eigen restaurants. Vandaar onze slogan: 'Zo echt kan leren zijn!'. Door deze sterke interne praktijk leert en ervaart een student van DRP vanaf dag één hoe het is om in de beroepspraktijk te opereren. Doorgaans is het regionale bedrijfsleven ook actief betrokken

in onze introductieweeken. Daarnaast lopen onze studenten uiteraard ook stages bij externe bedrijven. Onze docenten hebben affiniteit met de betreffende sector/branche en in principe is iedere docent bij DRP is ook stagebegeleider, waardoor hij/zij structureel in contact staat met het bedrijfsleven.

DRP organiseert (zie ook sub-paragraaf 3.1.2) kleinschalig onderwijs en zet stevig in op persoonlijke begeleiding, waarbij de klassenmentor de spil is. Daarbij geven wij onze studenten ook een duidelijke eigen verantwoordelijkheid voor hun leerproces. Een docent bij DRP werkt samen met zijn team aan de persoonlijke ontwikkeling van zijn studenten, gericht op volwassen gedrag in het beroep en de maatschappij. Hij/zij leert zijn studenten het beste uit zichzelf te halen, nu en in de toekomst. De docent is een vakman/-vrouw op het vakgebied en kan van daaruit inspirerende lessen verzorgen. Een docent heeft een uitgebreid scala aan didactische vaardigheden en ontleent daaraan voldoende onderwijskundige wendbaarheid om met uiteenlopende studenten/klassen te kunnen werken.

Onze studenten worden via diverse kanalen geïnformeerd over hun roosters en hun aanwezigheid en voortgang wordt – onder andere door de mentoren – nauwlettend in de gaten gehouden. Waar nodig volgen persoonlijke gesprekken met studenten en/of hun ouders/achterban. Op deze wijze tracht DRP voortijdige schooluitval zoveel mogelijk te (blijven) beperken. Ten opzichte van onze peers doen wij het goed op het gebied van het voorkomen van voortijdige schooluitval (zie de tabellen bij 'Indicatoren en nulmeting').

Onder verwijzing naar de Eindrapportage 2022 m.b.t. de Kwaliteitsagenda 2019-2022 hebben en houden wij bijzondere aandacht voor jongeren in een kwetsbare positie. Dit uit zich onder meer door extra aandacht voor studenten op entree- en niveau 2 opleidingen. Dit houden we vast.

Wij hebben in Tilburg en Breda zitting in de regionale vsv-regiegroepen. In Eindhoven nemen wij deel aan het samenwerkingsverband 'Passend Onderwijs', waarin vsv een vast item is.

Door de coronamaatregelen was het lastig om contact te onderhouden met de studenten en hen intensief te begeleiden, zoals wij wel aan de voorkant beloven. Naar onze mening zijn mede daardoor de vsv-cijfers gestegen. De reeds ingezette maatregelen in het kader van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 zijn dus niet voldoende gebleken. Dit blijft onze voortdurende aandacht vragen. We continueren de beroepsgerichte kleinschalige persoonlijke begeleiding in kleinere klassen. Er gaat per heden structureel geld naar die kleinere klassen voor entree en niveau 2 studenten, maar nu zónder dat dit ten koste gaat van niveau 3 en 4 studenten. Hierdoor behoudt vanaf schooljaar 2023-2024 niveau 3 en 4 dus hun 'eigen budget', dit in tegenstelling tot de voorgaande Kwaliteitsagenda 2019-2022, in welke periode is gebleken dat gelden ten behoeve van niveau 3 en 4 werden gallocceerd aan entree en niveau 2 studenten vanwege de extra aandacht waaraan die twee groepen studenten nog nadrukkelijker behoeften hadden.

Indicatoren en nulmeting

In deze sub-paragraaf beschrijven we indicatoren die de analyse ondersteunen. Hierbij geven wij aan of de indicator 'verplicht' (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een 'additionele DRP-indicator' is:

- De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar, op instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg ('verplicht'; bron: DUO):

Definitieve cijfers 2020-2021

Afdeling	BOL			BBL			Totaal school		
	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV
Horeca Tilburg	661	23	3,48	354	14	3,95	1.015	37	3,65
Toerisme & Evenementen Tilburg	922	10	1,08	-	-	-	922	10	1,08
Handel & Ondernemen	545	29	5,32	85	10	11,76	630	39	6,19
Vormgeving	662	19	2,87	-	-	-	662	19	2,87
Horeca Breda	714	20	2,80	139	3	2,16	853	23	2,70
Toerisme & Evenementen Breda	555	12	2,16	-	-	-	555	12	2,16
Horeca Eindhoven	712	17	2,39	285	10	3,51	997	27	2,71
Toerisme & Evenementen Eindhoven	655	11	1,68	-	-	-	655	11	1,68
Totaal Mbo	5.426	141	2,60	863	37	4,29	6.289	178	2,83

Afdeling	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Totaal school		
	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV
Norm 2020-2021 %	22,80			9,71			3,99			3,34					
Horeca Tilburg	66	11	16,67	137	6	4,38	278	10	3,60	534	10	1,87	1.015	37	3,65
Toerisme & Evenementen Tilburg	-	-	-	29	0	0,00	63	1	1,59	830	9	1,08	922	10	1,08
Handel & Ondernemen	5	1	20,00	53	13	24,53	35	4	11,43	537	21	3,91	630	39	6,19
Vormgeving	-	-	-	128	10	7,81	-	-	-	534	9	1,69	662	19	2,87
Horeca Breda	9	0	0,00	121	13	10,74	145	2	1,38	578	8	1,38	853	23	2,70
Toerisme & Evenementen Breda	12	3	25,00	56	2	3,57	61	0	0,00	426	7	1,64	555	12	2,16
Horeca Eindhoven	13	1	7,69	163	6	3,68	388	11	2,84	433	9	2,08	997	27	2,71
Toerisme & Evenementen Eindhoven	-	-	-	42	1	2,38	51	0	0,00	562	10	1,78	655	11	1,68
Totaal Mbo	105	16	15,24	729	51	7,00	1.021	28	2,74	4.434	83	1,87	6.289	178	2,83

Voorlopige cijfers 2021-2022

Afdeling	BOL			BBL			Totaal afdeling		
	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV
Tilburg Horeca	601	29	4,83	266	17	6,39	867	46	5,31
Tilburg Toerisme, Leisure & Marketing	885	25	2,82	-	-	-	885	25	2,82
Tilburg Handel & Ondernemen	630	47	7,46	72	7	9,72	702	54	7,69
Tilburg Vormgeving	638	29	4,55	-	-	-	638	29	4,55
Breda Horeca	722	30	4,16	121	8	6,61	843	38	4,51
Breda Toerisme, Leisure & Marketing	504	14	2,78	-	-	-	504	14	2,78
Eindhoven Horeca	701	35	4,99	261	8	3,07	962	43	4,47
Eindhoven Toerisme, Leisure & Marketing	523	21	4,02	14	0	0,00	537	21	3,91
Totaal Mbo	5.204	230	4,42	734	40	5,45	5.938	270	4,55

Afdeling	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Totaal afdeling		
	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV	Aantal studenten	Abs VSV	% VSV
Norm 2021-2022 %	22,60			9,58			3,89			3,25					
Tilburg Horeca	31	11	35,48	110	10	9,09	251	14	5,58	475	11	2,32	867	46	5,31
Tilburg Toerisme, Leisure & Marketing	-	-	-	25	2	8,00	50	2	4,00	810	21	2,59	885	25	2,82
Tilburg Handel & Ondernemen	1	0	0,00	43	7	16,28	26	3	11,54	632	44	6,96	702	54	7,69
Tilburg Vormgeving	-	-	-	121	10	8,26	-	-	-	517	19	3,68	638	29	4,55
Breda Horeca	8	2	25,00	114	14	12,28	155	7	4,52	566	15	2,65	843	38	4,51
Breda Toerisme, Leisure & Marketing	5	0	0,00	51	4	7,84	50	2	4,00	398	8	2,01	504	14	2,78
Eindhoven Horeca	18	6	33,33	131	6	4,58	396	11	2,78	417	20	4,80	962	43	4,47
Eindhoven Toerisme, Leisure & Marketing	-	-	-	30	3	10,00	55	0	0,00	452	18	3,98	537	21	3,91
Totaal Mbo	63	19	30,16	625	56	8,96	983	39	3,97	4.267	156	3,66	5.938	270	4,55

NB: tussen 2020-2021 en 2021-2022 zijn de namen van een aantal scholen gewijzigd

- Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft, op instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg ('verplicht'; bron: CBS via DUO):

	Totaal (%)	BBL (%)	BOL (%)
Entree (niveau 1)	50 (landelijk: 50)	100 (landelijk: 59)	0 (landelijk: 42)
Niveau 2	74 (landelijk: 71)	83 (landelijk: 79)	68 (landelijk: 61)

- Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, op instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte ('verplicht'; bron JOB Monitor 2022 via DUO):

	Totaal (%)	BBL (%)	BOL (%)
Entree (niveau 1)	59	n.v.t	59
Niveau 2	43	33	44
Niveau 3	47	45	49
Niveau 4	44	43	45
Instellingsniveau	44,4 (landelijk: 51)	43 (landelijk: onbekend)	45 (landelijk: onbekend)

NB: uit de voorgeschreven bron is alleen het % op instellingsniveau te halen, niet de gevraagde uitsplitsing naar opleidingsniveau. De uitgesplitste cijfers komen daarom uit eigen DRP-bronnen

Het is opvallend dat deze tevredenheidsscore – ondanks onze inzet op kleinschaligheid en intensieve begeleiding – overall lager ligt dan het landelijk gemiddelde. Wij vermoeden dat corona, waardoor wij richting onze studenten niet de beloften die wij aan de voorkant hebben gedaan hebben kunnen waarmaken, een grote rol heeft gespeeld. Per school zullen wij (kwalitatief) onderzoeken wat de achtergrond van de lager tevredenheidsscore is en welke interventies kunnen bijdragen aan een verhoging van deze tevredenheid. In onze nadere analyse nemen wij ook de nieuwe uitkomsten van de JOB Monitor 2024 mee, welke medio mei 2024 zullen worden gepubliceerd.

Uit de voorgeschreven bron (DUO) is niet de gevraagde uitsplitsing naar wel/geen ondersteuningsbehoefte te herleiden. Vandaar dat we onderstaand overzicht uit eigen bron hebben samengesteld ('additionele DRP-indicator'; bron: brondata JOB Monitor 2022; scores op een schaal van 1-5):

Niveau/ondersteuning		Tevredenheid begeleiding
entreeopleiding (niveau)		3,6
Dit wil ik niet zeggen		3,0
Ja		3,6
Nee		3,7
niveau 2		3,3
Dit wil ik niet zeggen		3,3
Ja		3,3
Nee		3,3
(leeg)		2,7
niveau 3		3,3
Dit wil ik niet zeggen		3,4
Ja		3,3
Nee		3,4
(leeg)		3,0
niveau 4		3,3
Dit wil ik niet zeggen		3,3
Ja		3,3
Nee		3,3
(leeg)		3,3
Eindtotaal		3,3

Maatregelen en beoogde resultaten

In deze sub-paragraaf beschrijven we de maatregelen om de doelstelling te bereiken. Hierbij geven wij aan of de maatregel ‘verplicht’, ‘pas toe of leg uit’ (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een ‘additionele DRP-maatregel’ is:

Maatregel ('Wat')	'Hoe'	Meetbaar 2027	Merkbaar 2027
<p><i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen • Extra begeleiding in het onderwijs/bpv • Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt • Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school • Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben • Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak 	<p>Wij intensiveren de begeleiding op entree en niveau 2. Dit doen we concreet door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kleinere klassen - Meer ruimte voor mentoren en coaches - Formele en informele gesprekken met mentoren - Betrekken van ouders - Extra scholing op sociaalpedagogisch handelen, gericht op deze specifieke doelgroep <p>Voor studenten die met een niveau 2 diploma starten op de arbeidsmarkt onderzoeken wij hoe we onze nazorg kunnen intensiveren.</p> <p>De lessons learned m.b.t. niveau 2 studenten nemen we mee naar onze (additionele) interventies voor entree alsmede voor niveau 3 en 4 studenten.</p>	<p>VSV minimaal terug naar de cijfers vóór corona (rond de 3%). Hierbij helpt het dat we ná corona weer volop kunnen profiteren van de voordelen van onze kleinschaligheid, zoals het persoonlijk contact met de student.</p> <p>Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft, behouden we op minimaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entree: 50% - Niveau 2: 74% <p>Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding is verhoogd naar minimaal 50% (JOB Monitor).</p> <p>Vóór diplomering besteden wij in het kader van loopbaanbegeleiding aandacht aan de overgang van school naar werk. Drie maanden ná diplomering is er contact met de oudstudent om te evalueren hoe het met hem/haar gaat en of wij als DRP kunnen ondersteunen. Hierbij focussen we ons in eerste instantie op entree en niveau 2 studenten.</p>	<p>Onze studenten en hun ouders/achterban – in het bijzonder entree en niveau 2 – ervaren dat wij nog meer dan nu nadrukkelijke aandacht besteden aan loopbaanbegeleiding en het voorkomen van voortijdige schooluitval.</p> <p>De regionale samenwerking (gemeenten/RMC's) is versterkt door een duidelijke bijdrage te leveren aan de nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring.</p>
<p><i>ADDITIONELE DRP MAATREGEL</i> Verhogen tevredenheid over de begeleiding</p>	<p>Onderzoek (kwalitatief) per school wat hier de achtergrond van is en welke interventies kunnen bijdragen aan een verhoging van deze tevredenheid.</p>		
<p><i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC)</p>	<p>Wij hebben zitting in de RMC's van Tilburg, Breda en Eindhoven. In die RMC's blijven wij onze bijdrage leveren en dragen we bij aan het maken en realiseren van de bedoelde plannen om de streefwaarden en monitoring in lijn te houden met ontwikkelingen.</p>		

3.1.5 Soepele verwante doorstroom / Versterken van de beroepsgerichte route

Ambitie

Onze ambitie is dat elke student maximaal de kans krijgt om zijn/haar eigen leerpotentieel optimaal te benutten. Hiertoe zetten we stevig in op de interne doorstroom van vo naar mbo en tussen de mbo-niveaus, alsmede de externe doorstroom naar hbo, en begeleiden wij onze studenten hierbij intensief.

Uitgangssituatie

Onze opleidingen richten zich niet op de (regionale) tekortsectoren. Desalniettemin besteden wij veel aandacht aan een soepele in- en doorstroom van onze mbo-studenten vanuit het vmbo, binnen de diverse niveaus van het mbo en naar het hbo. We leren onze studenten om het beste uit zichzelf te halen en stimuleren ze, zo mogelijk, om door te stromen naar een hoger liggend onderwijsniveau. DRP bereidt de leerlingen van de twee vmbo-scholen goed voor op een vervolgtraject op een van de eigen mbo-opleidingen, met aandacht voor een naadloze aansluiting en we begeleiden ze hierbij intensief.

De mbo-scholen van DRP spannen zich in om interne doorstroom te bevorderen en de opleidingen naadloos op elkaar te laten aansluiten. Dit resulteert in een interne doorstroom voor de niveaus 2 en 3 die boven het landelijk gemiddelde ligt, die overigens berekend is over de gehele doorstroom. Voor de doorstroom vanuit entree is nog winst te behalen.

Doordat DRP een smal aanbod van branches heeft, is het een uitdaging om het startersresultaat op of boven het landelijk gemiddelde te krijgen. Het binnenboord houden van de eigen studenten is dus van groot belang. Eén van de scholen werkt met een basisjaar voor niveau 2, 3 en 4 wat ervoor zorgt dat het studiesucces flink lager uitvalt.

Uiteraard begeleiden we studenten die niet doorstromen naar het eigen mbo goed naar een mbo-opleiding bij een collega-school.

Een aantal mbo-scholen van DRP hebben zich de afgelopen jaren ingespannen om onder meer doorstroom naar het hbo te bevorderen en de overgang soepel(er) te laten verlopen. Het succes 1^e jaars hbo is dan ook boven het landelijk gemiddelde. De activiteiten worden nochtans de komende jaren uitgebreid, zodat meer mbo-gediplomeerden gemotiveerd worden zich aan te melden voor een hbo-studie. Hiertoe heeft DRP heeft samenwerkingsovereenkomst met alle drie de hbo's in Brabant en met Hotelschool Maastricht.

Indicatoren en nulmeting

In deze sub-paragraaf beschrijven we indicatoren die de analyse ondersteunen. Hierbij geven wij aan of de indicator 'verplicht' (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een 'additionele DRP-indicator' is:

- Startersresultaat, op instellingsniveau ('verplicht'; bron: MBO Raad via DUO): 77% (landelijk: 81%)
- Succes doorstromers HBO, op instellingsniveau ('verplicht'; bron: DUO): 84% (landelijk: 81%)

Maatregelen en beoogde resultaten

In deze sub-paragraaf beschrijven we de maatregelen om de doelstelling te bereiken. Hierbij geven wij aan of de maatregel ‘verplicht’, ‘pas toe of leg uit’ (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een ‘additionele DRP-maatregel’ is:

Maatregel ('Wat')	'Hoe'	Meetbaar 2027	Merkbaar 2027
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho	Wij maken de gevraagde opleidingsanalyse met onze partners in vo en ho.	Het Startersresultaat verhogen we naar minimaal 80%.	Onze studenten zijn beter geïnformeerd over de diverse doorstroommogelijkheden en worden daarbij intensiever begeleid en voorbereid op deze stap.
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Met partners in het onderwijs zorgen dat studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs	Dit passen wij al toe, bijv.: <i>Vmbo - mbo:</i> - Meelooldagen, kennismakingslessen en inspiratiesessies - Diverse open dagen - Zittende studenten maken vlogs - Binnen onze eigen scholengemeenschap worden diverse vmbo-profiel delen/keuzevakken verzorgd door mbo-docenten op onze eigen mbo-scholen - Gastlessen verzorgen op de vmbo-scholen (bijv. ondernemers vaklessen). <i>Mbo - hbo:</i> - Aandacht voor loopbaan gedurende LOB gerelateerde activiteiten / keuzedeel hbo - Gastlessen door alumni of docenten uit het hbo - Mhbo trajecten - In Breda zijn er samenwerkingen met Avans en Breda University of Applied Sciences in de vorm van 'mbo-hbo weken' - Ons recent geïntroduceerde practoraat stimuleert een onderzoekende houding bij docenten en studenten, en werkt samen met lectoraten in het hbo <i>Mbo - mbo:</i> - Zichtbaar maken van doorstroommogelijkheden en studenten motiveren en intensiever begeleiden om deze stap ook daadwerkelijk te maken.	Het Succes Doorstromer HBO verhogen we naar minimaal 85%. Wij intensiveren met onze partners in het onderwijs en het werkveld de mogelijkheden voor onze studenten om kennis te maken met het (vervolg)onderwijs.	De opleidingsanalyse is afgerond en waar nodig is de afstemming tussen de inhoud en inrichting van de diverse onderwijsprogramma's tussen vo, mbo en hbo versterkt.
<i>PAS TOE OF LEG UIT</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	Op basis van de bovengenoemde opleidingsanalyse beoordelen – en waar nodig verbeteren we – (continu) de afstemming tussen en de inhoud en inrichting van de diverse onderwijsprogramma's tussen vo, mbo en hbo.		

3.1.6 Verminderen van laaggeletterdheid

Ambitie

Onze ambitie is om, vanuit onze eigen specifieke positie, bij te dragen aan het verminderen van laaggeletterdheid in onze regio.

Analyse

Laaggeletterdheid is een duidelijk obstakel op de weg naar kansengelijkheid, het beperkt de emanciperende functie van het onderwijs, juist ook voor mensen die eerder in hun leven dit obstakel zijn tegengekomen. Wij hebben in Tilburg, Breda en Eindhoven, op basis van een gemeentelijke afspraak, een collega-mbo-instelling die de opvang en begeleiding van laaggeletterden op zich neemt (NT2). Mede daarom hebben wij zelf momenteel geen concreet onderwijsaanbod gericht op laaggeletterden. Wel hebben we ervaring met deze doelgroep, zoals vluchtelingen en mensen met een beperking tot de arbeidsmarkt, en participeren we in een aantal bijzondere projecten, zoals ONS Label, Sarban en Prins Heerlijk. Wij merken dat deze inspanningen ertoe leiden dat deze doelgroep daadwerkelijk doorstroomt naar de beroepspraktijk, niet zozeer naar een (hogere) beroepsopleiding.

Indicatoren en nulmeting

Niet van toepassing.

Maatregelen en beoogde resultaten

In deze sub-paragraaf beschrijven we de maatregelen om de doelstelling te bereiken. Hierbij geven wij aan of de maatregel 'verplicht', 'pas toe of leg uit' (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een 'additionele DRP-maatregel' is:

Maatregel ('Wat')	'Hoe'	Meetbaar 2027	Merkbaar 2027
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief	Wij houden de pilots in het kader van het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief nauwlettend in de gaten en indien deze daadwerkelijk van start gaan in onze regio gaan wij – in afstemming met onze regiopartners – onderzoeken of deelname aan dit collectief van toegevoegde waarde is.	Wij continueren op zijn minst de projecten ONS Label, Sarban en Prins Heerlijk. Het onderzoek om aan te sluiten bij taalnetwerk Midden Brabant is afgerond. Onze mentoren, en mogelijke andere doelgroepen, zijn geprofessionaliseerd om laaggeletterdheid (beter) te herkennen.	Wij blijven ons inspannen om vluchtelingen en mensen met een beperking tot de arbeidsmarkt via bijzondere projecten toegang tot de beroepspraktijk te bieden. Wij zijn op basis van de huidige inzichten en al bestaande afspraken met collega-mbo-instellingen echter niet voornemens om zelf onderwijsaanbod specifiek gericht op laaggeletterdheid te introduceren.
<i>Additionele DRP maatregel</i> Herkennen laaggeletterdheid bij bijv. ouders	Wij onderzoeken de toegevoegde waarde om ons aan te sluiten bij het taalnetwerk Midden Brabant (https://taalhuismb.nl/taalnetwerk-mb/). Het gaat vooral ook om het herkennen van laaggeletterdheid, bijv. met betrekking tot ouders die niet uit de voeten kunnen met Magister. Deze kunnen we doorverwijzen en zelf ook heldere taal gebruiken. Het is belangrijk dat o.a. onze mentoren hier alert op zijn.		

3.2 Versterking aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

“Een mbo-opleiding moet leiden tot een kansrijke positie op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Er is in Nederland grote vraag naar goed opgeleide vakmensen en het mbo is belangrijk voor bij- en omscholing van vakmensen voor verschillende sectoren, zoals bouw, zorg en onderwijs” (bron: Werkagenda mbo 2023-2027).

3.2.1 Weloverwegen keuze / Duurzaam arbeidsmarktperspectief

Ambitie

Onze ambitie is dat elke student optimaal is geïnformeerd en voorbereid om de juiste keuze voor een bij hem/haar passende opleiding te maken. Onze ambitie is daarbij dat we uitsluitend opleidingen (blijven) aanbieden die aan onze studenten een kansrijke en duurzame positie op de arbeidsmarkt bieden.

Uitgangssituatie

Wij hebben een uitgebreid scala aan voorlichtingsactiviteiten, zowel op onze scholen als bij andere scholen, en onderhouden een website met uitgebreide informatie over onze scholen en opleidingen. Begin september hebben wij samen met ruim 70 voorlichters, decanen, student- en leerlingambassadeurs en enkele directeuren, het nieuwe voorlichtingsjaar afgetrapt tijdens een speciale kick-off bijeenkomst. Hierna werden de nieuwe voorlichtingsmaterialen gepresenteerd. Onze centrale afdeling Marketing & Communicatie is namelijk bezig geweest met het oppakken van de uitkomsten van de ‘Student Journey’, waarna er op een aantal plaatsen zaken doorontwikkeld zijn zodat we de potentiële student nóg beter kunnen helpen met het oriëntatieproces (en hopelijk hun studiekeuze voor DRP). Dit zien we onder andere terug in de infogidsen en voorlichtingspowerpoints in de vernieuwde DRP-huisstijl. Ook is er een metrolijn met touchpoints ontwikkeld. Hierin wordt meer ingezet op beleving, op het enthousiaste gevoel van een open dag vasthouden, op beschikbaar zijn voor vragen van nieuwe studenten en op het verminderen van onzekerheid en spanning bij nieuwe studenten. Alle voorlichters werden daarna geboeid door de training Jongerencommunicatie van Coen jongerencommunicatie over de belevingswereld van jongeren. Door good practices van o.a. Tilburg Horeca en Toerisme, Leisure & Marketing Breda over de invulling van meeloopdagen, kunnen de voorlichters met nieuwe inzichten het schooljaar in.

Wij onderhouden nauwe contacten met het bedrijfsleven – mede via onze alumni – en zetten vertegenwoordigers uit dat bedrijfsleven regelmatig in voor voorlichtingsactiviteiten. Een goede voorlichting over het (toekomstige) beroepenveld is immers een essentieel onderdeel voor het maken van een weloverwogen keuze. Een (ander) concreet voorbeeld is een jaarlijkse bedrijvenmarkt op sommige van onze scholen, hetgeen bijdraagt aan een betere beeldvorming over het werkveld.

Op de locatie Tilburg wordt momenteel het oriëntatieprogramma Pitstop aangeboden, dit wordt de komende tijd geëvalueerd. Dit is een opleiding voor (aankomend) mbo’ers. Studenten volgen een jaar mbo met, naast de verplichte vakken, veel tijd en aandacht voor persoonlijke ontwikkeling. De student wordt klaargestoomd om het beste uit het leven te halen en dan pas te kiezen voor zijn/haar best passende studie.

De overall ambitie van DRP is om de beste te zijn in praktijkgerichtheid. Een uitdaging die we de komende jaren vol vertrouwen aangaan. DRP probeert haar studenten, binnen hun mogelijkheden, te brengen tot een ondernemende houding en ondernemend gedrag. Onze onderwijsprogramma's en de cultuur binnen de verschillende scholen zijn in hoge mate gericht op de latere beroepspraktijk. Een onderwijsprogramma van DRP is een op de opleiding afgestemde mix van (theorie)lessen, projecten en interne praktijk. Loopbaan oriëntatie & Begeleiding (LOB) is hierbij volledig in de opleidingen verweven. Daarnaast staat de docent – op diverse momenten en manieren – explicieter stil bij LOB-aspecten. Niet alleen de interne praktijk, maar ook de invulling van theorie en projecten is zoveel mogelijk op de beroepspraktijk/branche gericht. In de interne praktijk leggen we het accent uiteraard op beroepsvaardigheden, maar ook op persoonlijke ontwikkeling tot volwassen gedrag in het beroep en de maatschappij. De normen en waarden van de latere beroepspraktijk zijn al tijdens de opleiding richtinggevend voor gedrag en omgangsvormen van studenten. Hierdoor leveren we wendbare en veerkrachtige studenten af die zich weten aan te passen aan de steeds veranderende omstandigheden in het bedrijfsleven en in de maatschappij.

Voor alle sectoren (Handel & Ondernemen, Horeca, Toerisme, Leisure & Marketing en Vormgeving) waar wij voor opleiden is in onze regio (Zuid-Nederland) ruim voldoende arbeidspotentieel om het bestaansrecht van de betreffende opleidingen te rechtvaardigen. DRP biedt geen opleidingen aan die op dit moment vallen binnen de maatschappelijke opgave. Echter mede door het serieus oppakken van de drievoudige kwalificatieopdracht en opleidingen aan te bieden die sterk gericht zijn op hospitality en ondernemend gedrag, leiden we jongeren succesvol op voor de arbeidsmarkt of vervolgopleiding, waarbij we hen leren om ook tijdens hun opleiding een weloverwogen keuze te maken.

Wij hebben zitting in het Brabant Bestuurlijk Overleg waarin wij met onze collega mbo-instellingen gezamenlijk het aanbod van de opleidingen in de regio bespreken en monitoren.

Indicatoren en nulmeting

In deze sub-paragraaf beschrijven we indicatoren die de analyse ondersteunen. Hierbij geven wij aan of de indicator 'verplicht' (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een 'additionele DRP-indicator' is:

- Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau ('verplicht'; bron JOB Monitor 2022 via DUO):

	Totaal (%)	BBL (%)	BOL (%)
Entree (niveau 1)	51	n.v.t.	51
Niveau 2	39	21	40
Niveau 3	30	27	31
Niveau 4	26	16	27
Instellingsniveau	28 (landelijk: 33,2)	24	29

NB: uit de voorgeschreven bron is alleen het % op instellingsniveau te halen, niet de gevraagde uitsplitsing naar opleidingsniveau. De uitgesplitste cijfers komen daarom uit eigen DRP-bronnen

Het is opvallend dat deze tevredenheidsscore – ondanks onze inzet op kleinschaligheid en intensieve begeleiding – overall lager ligt dan het landelijk gemiddelde. Wij vermoeden dat corona, waardoor wij richting onze studenten niet de beloften die wij aan de voorkant hebben gedaan hebben kunnen waarmaken, een grote rol heeft gespeeld. Per school zullen wij (kwalitatief) onderzoeken wat de achtergrond van de lager tevredenheidsscore is en welke interventies kunnen bijdragen aan een verhoging van deze tevredenheid. In onze nadere analyse nemen wij ook de nieuwe uitkomsten van de JOB Monitor 2024 mee, welke medio mei 2024 zullen worden gepubliceerd.

- Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave ('verplicht'): niet van toepassing op DRP

Maatregelen en beoogde resultaten

In deze sub-paragraaf beschrijven we de maatregelen om de doelstelling te bereiken. Hierbij geven wij aan of de maatregel ‘verplicht’, ‘pas toe of leg uit’ (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een ‘additionele DRP-maatregel’ is:

Maatregel ('Wat')	'Hoe'	Meetbaar 2027	Merkbaar 2027
<p>VERPLICHT Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extra fte voor LOB • Meer en effectieve oriënterende beroeps-of bedrijfsbezoeken • Meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -inrichting • LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders 	<p>Het verder professionaliseren van LOB, o.a. door LOB bijscholingscursussen of -training voor docenten loopbaanbegeleiders.</p> <p>Bij alle nieuwe studenten wordt een – in het kader van de student journey – een instroomenquête ('eerste 100 dagen') afgenomen. De uitkomsten worden geanalyseerd om te bezien of we meer of andere oriënterende activiteiten moeten opzetten.</p> <p>Wij hebben en continueren een rijk excursieprogramma. Door ons 'kosteloos onderwijs' (zie sub-paragraaf 3.1.1) is deelname hieraan voor iedere student gegarandeerd.</p>	<p>Alle betreffende docenten hebben LOB bijscholingscursussen of -training doorlopen. Hiertoe wordt allereerst een nulmeting uitgevoerd.</p> <p>Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken is verhoogd van 28% naar 35% (JOB Monitor).</p> <p>De instroomenquête wordt jaarlijks afgenomen en geanalyseerd. Verbeteracties die hieruit voortvloeien zijn geïmplementeerd.</p> <p>Jaarlijkse evaluatie van de diverse voorlichtende activiteiten. Verbeteracties die hieruit voortvloeien zijn geïmplementeerd.</p>	<p>Onze studenten worden nog beter begeleid bij het maken van een bewuste en passende keuze voor hun toekomst. Onze docenten zijn nog beter toegerust om studenten hierin te begeleiden. Mede door deze maatregelen is er sprake van een verlaagde voortijdige schoolverlating of switch.</p> <p>Onze studenten worden nog beter begeleid bij het kiezen van een stageplek en -inrichting. Onze docenten zijn nog beter toegerust om studenten hierin te begeleiden. Mede door deze maatregelen merken bedrijven dat de student een passende stage heeft gekozen en is er verlaagde voortijdige stage-uitval of -switch.</p> <p>Door de learning communities krijgen onze studenten een nog beter beeld van de dagelijkse praktijk.</p>
<p>ADDITIONELE DRP MAATREGEL Verhogen tevredenheid over de keuze over verder leren of werken</p>	<p>Onderzoek (kwalitatief) per school wat hier de achtergrond van is en welke interventies kunnen bijdragen aan een verhoging van deze tevredenheid. Dit wordt verwoord in een Plan van Aanpak per school.</p>	<p>Evalueren en waar nodig aanpassen van ons alumnibeeld, dit is ook de opdracht voor de LLO programmamanager.</p> <p>Het genoemde onderzoek naar de thema's uit de Aanpak Kansrijk opleiden is afgerond, vertaald in plannen van aanpak en geïmplementeerd in ons dagelijks handelen.</p>	
<p>PAS TOE OF LEG UIT Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven</p>	<p>Om het beroepsbeeld zo duidelijk mogelijk te maken voor de aankomende studenten, blijven wij werkgevers inzetten voor voorlichtende activiteiten. Hierbij spelen onze alumni een belangrijke rol. Deze activiteiten worden jaarlijks door de scholen geëvalueerd. Dit continueren we.</p>		
<p>PAS TOE OF LEG UIT Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat</p>	<p>Per regio hebben wij een decanenkring waar de overgang vo-mbo frequent op de agenda staat. Hierdoor kan elke vo-leerling zich zo optimaal mogelijk kan oriënteren op een passende opleiding binnen het mbo; dit continueren we.</p> <p>Binnen het mbo hebben we een aantal samenwerkingsverbanden met hbo-instellingen (Breda University of Applied Sciences, Avans, Fontys) met als concrete</p>		

	maatregel dat er een aantal mhbo-trajecten zijn vormgegeven Hierdoor is de afstemming intensief. Dit continueren we.	(zie tekst op vorige pagina)	(zie tekst op vorige pagina)
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt	Aan de hand van de evaluatie van het lopende project Pitstop en de informatie van OCW over het bedoelde programma zullen wij besluiten om al dan niet deel te nemen aan dat experiment.		
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau	Wij zijn bekend met de thema's uit de Aanpak Kansrijk opleiden, zoals loopbaanoriëntatie en begeleiding vooraf én tijdens de studie, Leven Lang Ontwikkelen en (regionale) samenwerking. Wij onderzoeken of de principes en doelstellingen van de genoemde thema's aansluiten op onze bestaande beleidsuitgangspunten en werkwijzen. Waar nodig passen we deze aan.		
<i>ADDITIONELE DRP MAATREGEL</i> Opzetten van learning communities	Daar waar onze interne praktijk versterkt kan worden, zetten wij learning communities met duurzame partners op. Hierin leren en werken onze studenten samen met het werkveld. Dit kan bestaan uit allerhande labs: broedplaatsen voor leren, werken en innovatie. Daarmee vergroten we de 'echtheid' van hetgeen de studenten leren.		

3.2.2 Goede stageplekken voor studenten zonder stagediscriminatie

Ambitie

Onze ambitie is dat elke student een passende stage heeft waarin hij/zij op een veilige wijze kan leren en werken. Wij bereiden onze studenten optimaal voor om de juiste keuze te maken voor stageplaats en -uitvoering en hoe om te gaan met onregelmatigheden vóór of tijdens de stage. Hierbij is bijzondere aandacht voor stagediscriminatie.

Uitgangssituatie

Binnen DRP besteden we veel aandacht en tijd aan de voorbereiding, uitvoering en evaluatie van de stage-opdrachten. Rondom elke stage wordt vooraf informatie gedeeld met de studenten over het doel van de stage, de opdrachten, de begeleiding, hoe te handelen onregelmatigheden, etc. In 56 jaar tijd hebben wij een groot stabiel netwerk aan BPV-bedrijven opgebouwd waarbinnen ook veel van onze alumni werkzaam zijn. Dit is mede tot stand gekomen doordat onze docenten onze studenten zelf begeleiden en de stagebedrijven goed kennen. Hierdoor kunnen de docenten een goede matching bewerkstelligen. Studenten worden intensief voorbereid op de stage en bij het vinden van een passende stageplek. Ook de ouders worden hierbij betrokken, zeker wanneer dit een langere en/of buitenlandse stage betreft. Met de bedrijven hebben we passende afspraken gemaakt over de (dagelijkse) begeleiding tijdens de stage en de rol van de bedrijfs- versus de schoolbegeleider. Als uitgangspunt bezoeken we, fysiek of digitaal, minimaal drie keer per stageperiode de student op zijn/haar stagebedrijf.

Vanwege onze eerdergenoemde kleinschaligheid creëren we een gevoel van laagdrempeligheid voor de student om onregelmatigheden rondom de stage, waaronder stagediscriminatie, te melden en hem/haar verder te begeleiden ná de melding. Voor zover als nu bekend zijn er de afgelopen jaren geen concrete meldingen van stagediscriminatie gedaan. Onze visie is dat elke vorm van (stage)discriminatie er één te veel is. Dit hebben we echter nog niet formeel vastgelegd in (beleids)documentatie en nader uitgewerkt.

Elke school heeft een 'klankbordgroep' bestaande uit vertegenwoordigers van het werkveld waarmee we een aantal belangrijke thema's afstemmen en bespreken, waaronder (de voorbereiding op) de stage. Andere onderwerpen, zie ook de uitwerkingen bij de andere doelstellingen, zijn: voorlichting, aanbod aan Leven Lang Ontwikkelen, examinering, communicatie tussen school en bedrijfsleven, etc.

Indicatoren en nulmeting

- Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg) ('verplicht'; bron JOB Monitor 2022):

	Begeleiding vanuit DRP (%)	Begeleiding vanuit leerbedrijf (%)
BBL	n.v.t.*	75,7 (landelijk: 62,7)
BOL	30 (landelijk: 36,1)	63 (landelijk: 65)

* hierover wordt in de JOB Monitor geen vraag gesteld

- Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau) ('verplicht'; bron: DRP eigen bronnen): geen

Maatregelen en beoogde resultaten

In deze sub-paragraaf beschrijven we de maatregelen om de doelstelling te bereiken. Hierbij geven wij aan of de maatregel ‘verplicht’, ‘pas toe of leg uit’ (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een ‘additionele DRP-maatregel’ is:

Maatregel ('Wat')	'Hoe'	Meetbaar 2027	Merkbaar 2027
<i>VERPLICHT</i> Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan	Wij gaan onderzoeken waar we binnen de bestaande (organisatie van) BPV-begeleiding zaken verder kunnen verbeteren/ professionaliseren. Op basis van de uitkomsten worden verdere acties ondernomen en geïmplementeerd. Hierbij nemen we mee in hoeverre we het stage(begeleidings)proces (verder) kunnen digitaliseren.	Ons stagebeleid is geëvalueerd en ge-update. Hierin zijn de afspraken vanuit het Stagepact verwerkt. Het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie is hierin expliciet benoemd en verwerkt in ons beleid. Alle docenten-stagebegeleiders hebben (aanvullende) scholing gevolgd. Hierin is het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie expliciet onderdeel.	Onze studenten zijn nog beter vóóraf geïnformeerd over ons stagebeleid, de verwachtingen, rechten en plichten rondom de stage en hoe ze met onregelmatigheden (waaronder stagediscriminatie) met betrekking tot de stage om moeten gaan. Onze docenten-stagebegeleiders zijn ook beter in staat om de studenten daarin te begeleiden. Daardoor gaan onze studenten nog beter voorbereid op stage. Door deze maatregelen merken bedrijven dat de student een passende stage heeft gekozen en is er minder voortijdige stage-uitval of -switch.
<i>VERPLICHT</i> Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden	In de bestaande procedure vullen we aan hoe en waar studenten stagediscriminatie kunnen melden.	De bestaande procedure is ge-update en studenten zijn expliciet geïnformeerd over de wijze waarop ze (binnen en buiten DRP) op een laagdrempelige manier stagediscriminatie (en andere onregelmatigheden) kunnen melden, hoe we een melding zullen afhandelen en hen verder ondersteunen. Ook de bedrijven nemen we hierin mee.	De bedrijven zijn nog beter vóóraf geïnformeerd over ons stagebeleid, de verwachtingen, rechten en plichten rondom de stage en hoe we met onregelmatigheden (waaronder stagediscriminatie) met betrekking tot de stage omgaan. Dit stemmen we af met onze klankbordgroepen.
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages	Door onze sterke interne praktijk ervaren onze studenten vanaf dag één hoe het is om in de beroepspraktijk te opereren. Er is een duidelijke relatie tussen de voornoemde interne praktijk, bedrijfsexcursies en de stage waardoor de student een vollediger beroepsbeeld krijgt. Dit continueren we.	De regionale werkwijze voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie is ontwikkeld en geïmplementeerd.	
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)	We verduidelijken en documenteren onze visie en beleid rondom stagediscriminatie en dragen dit uit naar de bedrijven waarmee we samenwerken en onze docenten.	We monitoren intensiever dat per stage de (minimaal drie) contactmomenten bij het leerbedrijf daadwerkelijk plaatsvinden, alsmede de vastlegging daarvan in het studentvolgsysteem, en waar nodig scherpen we dit aan.	
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student	De kleinschaligheid van onze stagebegeleiding continueren we waardoor studenten een laagdrempelig (de docent) hebben en verder begeleid worden. We onderzoeken of we ook andere manieren van melden willen aanbieden.		
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie	We delen met de regionale mbo-collega's en SBB onze ervaringen rondom dit thema en bepalen aan de hand van deze uitwisseling op welke wijze een regionale werkwijze het meest efficiënt en effectief is.		

<p><i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB</p>	<p>Als studenten klachten uitspreken over de stagebegeleiding (incl. vermoeden van stagediscriminatie) dan gaan wij in gesprek met het betreffende bedrijf. Indien dit niet leidt tot verbeteringen dan treden wij in contact met onze SBB regio-adviseur. Dat voegen we toe aan ons stagebeleid.</p>	<p>(zie tekst op vorige pagina)</p>	<p>(zie tekst op vorige pagina)</p>
<p><i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1</p>	<p>Doordat onze docenten-stagebegeleiders (en de BPV-coördinatoren) zowel de studenten als de leerbedrijven goed kennen, vindt er al optimale matching plaats. Studenten kunnen/mogen ook zélf op zoek naar een stagebedrijf, wij blijven ze die ruimte geven om daarmee zelf aan de slag te gaan, uiteraard onder onze goede begeleiding.</p>		
<p><i>PAS TOE OF LEG UIT</i> 3 contactmomenten met student, stagebegeleider (school) en praktijkbegeleider (bedrijf) samen, op locatie leerbedrijf</p>	<p>Ons uitgangspunt is dat we voor elke student minimaal drie contactmomenten per stageperiode hebben, waarvan minimaal één fysiek bij het leerbedrijf. Dit continueren we. (NB: dit is het uitgangspunt voor een binnenlandse stage van 20 weken. Voor kortere of internationale stages kunnen we hierbij andere keuzes maken, waarbij we uiteraard het belang van de student nadrukkelijk meewegen).</p>		

3.2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing

Ambitie

Onze ambitie is dat we een passend en actueel aanbod bieden aan om- en bijscholing. In het kader van Leven Lang Ontwikkelen is het onderwijsaanbod zodanig dat alumni maar ook het bedrijfsleven in DRP een betrouwbare partner vinden voor na- en bijscholingstrajecten. Dit draagt bij aan de ontwikkeling naar DRP als hét kenniscentrum in Zuid-Nederland gericht op de kennis en kunde in onze sectoren.

Uitgangssituatie

Wij bieden geen opleidingen aan die gericht zijn op de maatschappelijke opgave, zoals techniek en zorg. Bij DRP is Leven Lang Ontwikkelen (LLO) gericht op de eigen branches de afgelopen jaren een steeds belangrijker wordend onderdeel van ons onderwijs. Iedere school heeft aanbod voor werkenden en werkzoekenden. Sinds een jaar is bij DRP een LLO programmamanager werkzaam die de opdracht heeft om in samenspraak met het bedrijfsleven en de gemeenten om daar waar de behoefte is ons aanbod te verruimen. Ten behoeve van scholing van mensen die niet duurzaam aan het werk zijn, nemen wij deel aan de diverse gemeentelijke initiatieven onder de noemer 'Praktijkleren'. Ook hier zijn de eerdergenoemde initiatieven Sarban en Prins Heerlijk relevante voorbeelden.

In ons huidige opleidingsaanbod zitten diverse BBL-opleidingen (zie het overzicht in paragraaf 1.2), met name in de sectoren Handel & Ondernemen en Horeca. Daarnaast is recent vanuit een pilot, in samenwerking met het Summa College, Recron en het regionaal bedrijfsleven, een BBL-opleiding niveau 3 Leisure & Events ontstaan.

Op elke school vinden innovaties plaats en daar waar behoeften bestaan, wordt het onderwijs meer modulair ingericht. Binnen Handel & Ondernemen bieden we sinds dit schooljaar het onderwijs modulair aan, als gevolg daarvan kan flexibel worden ingestroomd. Toerisme, Leisure & Marketing Breda biedt sinds twee jaar modulair onderwijs aan in leereenheden. Dit draagt bij aan het bieden van betekenisvol en uitdagend onderwijs te bieden door middel van:

- Autonomie bij de student, van passieve verwerker en verwerver naar actieve transformer;
- Ervarend leren;
- Kortcyclisch onderwijs in samenwerking met het werkveld;
- Labs, waarin studenten samen met het werkveld werken aan de vraagstukken uit de sector van morgen.

Na evaluatie zal worden bekeken of en hoe modulair onderwijs verder kan worden uitgerold binnen DRP.

In zowel Tilburg, Breda als Eindhoven hebben wij zitting in het Regionale MobiliteitsTeam (RMT), waarin ook sociale partners zoals UWV en Leerwerkloketten zijn aangesloten.

Indicatoren en nulmeting

Concrete maatwerktrajecten zijn Sarban en Prins Heerlijk. Sarban richt zich op jonge vluchtelingen uit het Midden-Oosten die via een BBL-traject (in de regel niveau 2) opgeleid worden tot kok of gastvrouw/-heer in samenwerking met restaurant Sarban (in verschillende steden, ook buiten ons werkgebied). In samenwerking met Prins Heerlijk verzorgen we maatwerk voor een specifieke doelgroep, namelijk (jonge) mensen met een (verstandelijke) beperking. Met verhoogde individuele aandacht wordt aan hen onderwijs geboden in een horeca-setting.

Daarnaast verzorgen we in Eindhoven en Tilburg via de 3^e Leerweg de opleidingen kok op niveau 2 en 3. Dit is een compact programma, op maat gemaakt voor (jong-)volwassen die ongediplomeerd werken in de horeca en via dit traject alsnog een diploma kunnen behalen.

In de sectoren Horeca en Toerisme, Leisure & Marketing verzorgt DRP mbo-trajecten waarin de gediplomeerde havo- of havo-2-adviseur binnen 2 jaar een mbo-diploma op niveau 4 kan behalen en vervolgens in 3 jaar een hbo-diploma. Dit traject doen wij in samenwerking met Breda University of Applied Sciences. De ervaringen en resultaten hiermee zijn positief.

Maatregelen en beoogde resultaten

In deze sub-paragraaf beschrijven we de maatregelen om de doelstelling te bereiken. Hierbij geven wij aan of de maatregel ‘verplicht’, ‘pas toe of leg uit’ (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een ‘additionele DRP-maatregel’ is:

Maatregel ('Wat')	'Hoe'	Meetbaar 2027	Merkbaar 2027
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven	Het volledige BBL-aanbod (zie paragraaf 1.2) staat op onze website. Onze scholen zijn in continu contact met het werkveld en in regionale en landelijke overleggen en daar waar nodig zal ons BBL-aanbod – na nader onderzoek – worden verruimd.	Het onderzoek naar ons bestaande BBL aanbod is afgerond en waar nodig aangepast. Ook het onderzoek naar de wijze waarop we ons BBL-aanbod bekend maken/communiceren is afgerond en waar nodig zijn de verbetermaatregelen geïmplementeerd.	Studenten hebben een passend en actueel BBL-aanbod. Onze LLO-programmamanager is actief en zichtbaar in de regio en intensificeert het contact met het bedrijfsleven teneinde een passend LLO-aanbod te bieden en te actualiseren.
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen	Continueren van minimaal ons huidige BBL-aanbod. Wij staan verder open voor mogelijke andere maatwerkopleidingen als daar vanuit onze contacten met het werkveld behoefte aan blijkt. We gaan dit onderzoeken.	Onze LLO-programmamanager heeft onderzocht welke (mbo-)certificaten danwel praktijkverklaringen wij mogelijkerwijs kunnen afgeven. Daar waar mogelijk is dit gerealiseerd.	Werkenden en werkzoekenden hebben een passend en actueel LLO-aanbod.
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio	Het BBL-aanbod staat op onze website. Ook de BBL-opleidingen worden expliciet meegenomen in de (regionale) voorlichtingsactiviteiten op de diverse scholen. Wij onderzoeken of en op welke wijze we ons BBL-aanbod nog beter bekend kunnen maken.	De LLO programmamanager heeft alle scholen dusdanig gefaciliteerd dat elke school een passend en actueel LLO-aanbod heeft. Dit aanbod kan zowel aanbod- als vraaggestuurd (zoals vanuit regionale arrangementen) ontstaan.	
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen	Onze LLO-programmamanager heeft expliciet de opdracht om het aanbod van cursussen en opleidingen in het kader van LLO te vergroten en het proces (verder) te standaardiseren. Daarbij is het streven om daar waar mogelijk officiële (mbo-)certificaten danwel praktijkverklaringen of te geven. Daar waar dit niet mogelijk is zijn we ervan overtuigd dat ook een DRP-schoolverklaring van wezenlijke maatschappelijke waarde is. De LLO-programmamanager heeft tevens alumni in de portefeuille en maakt zo verbinding tussen LLO en alumni.	De LLO-programmamanager heeft frequent deelgenomen aan de RMT's, zodanig dat het scholingsaanbod aansluit op de behoeften die daar zijn opgehaald.	
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Sluiten van regionale arrangementen met het bedrijfsleven gericht op de maatschappelijk opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten	Wij continueren onze deelname aan de regionale overleggen met werkgevers en gemeenten (BrainPort, MidPoint en Urban Living Lab) waarbij we regelmatig evalueren of er behoefte is aan het afsluiten van (additionele) regionale arrangementen.		
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT's, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken	Wij zetten onze deelname aan de RMT's voort. De LLO programmamanager zal hier frequent aan gaan deelnemen.		

3.3 Kwaliteit, onderzoek en innovatie

“Elke mbo-student moet een goede basis krijgen in Nederlands, rekenen en burgerschap. Voor goed onderwijs zijn voldoende goede docenten nodig. Daarom moet het mbo een aantrekkelijke werkgever blijven. Het mbo is belangrijk voor het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen. Daarom moet het mbo meer inzetten op onderzoek en innovatie, met aandacht voor cybersecurity en privacybescherming” (bron: Werkagenda 2023-2027).

3.3.1 Beheersing Nederlands en rekenen

Ambitie

Onze ambitie is dat het programma voor Nederlands en rekenen is toegespitst op de individuele leervragen van de student, contextrijk is en daarmee geen struikelblok is voor het behalen van het diploma door onze studenten.

Uitgangssituatie

DRP heeft de drievoudige kwalificatie, vakbekwaamheid, participeren in de maatschappij en doorstuderen, hoog in het vaandel staan. Hierbij zijn Nederlandse en rekenen onmisbaar. De docenten voldoen aan de eisen en werken continu aan hun professionalisering. Alle docenten die onderwijs verzorgen op ons mbo zijn bevoegde docenten, of worden daartoe opgeleid, en bij het vak rekenen betreft dit veelal docenten met een economische of wiskundige achtergrond. Dit is expliciet onderdeel van de sollicitatie- en aanstellingsprocedure.

Aanzien onze studenten al op het bij hen passende niveau (entree, 2, 3 of 4) studeren, werken wij zoveel mogelijk in kleinschalige homogene groepen, waarbij wel degelijk individuele differentiatie wordt toegepast. Wij merken dat dit met name bij rekenen nodig is. Onze inzet van digitale leermiddelen helpt om deze individuele ondersteuning cq. differentiatie daadwerkelijk te realiseren.

De tevredenheid van onze studenten ligt voor beide vakken onder het landelijk gemiddelde. Aangezien rekenen vanaf het cohort 2022-2023 medebepalend is voor de slaag-/zakbeslissing verwachten we dat dit bijdraagt aan de verhoging van het slagingspercentage. Immers, dit verhoogt de extrinsieke motivatie van de student voor dit vak. Uiteraard continueren we de intensieve begeleiding.

Indicatoren en nulmeting

- Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen (instellingsniveau) (‘verplicht’; bron: JOB Monitor 2022):

	% Positief
Nederlands	37,2 (landelijk: 46,9)
Rekenen	37,4 (landelijk: 44,1)

- Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau) ('verplicht'; bron: DUO):

Nederlands (CE)

			aantal gediplomeerden ¹⁾			aantal gediplomeerden examenniveau behaald			aandeel gediplomeerden examenniveau behaald		
			2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*
▼ opleidingsniveau	▼ examenniveau (2f / 3f)	▼ aantal									%
1	2f	0	0	0	0						
1	3f	0	0	0							
2	2f	378	323	306	363	304	273	96	94	89	
1	3f	0	0	0							
3	2f	287	308	214	275	297	197	96	96	92	
3	3f	.	.	10	
4	2f	0	0	0							
4	3f	1055	1096	1010	827	802	725	78	73	72	

Nederlands (IE)

			aantal gediplomeerden ¹⁾			aantal gediplomeerden examenniveau behaald			aandeel gediplomeerden examenniveau behaald		
			2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*
▼ opleidingsniveau	▼ examenniveau (2f / 3f)	▼ aantal									%
1	2f	0	0	0							
1	3f	0	0	0							
2	2f	378	323	306	362	.	300	96	.	98	
2	3f	0	0	0							
3	2f	287	308	214	
3	3f	.	.	10	
4	2f	0	0	0							
4	3f	1055	1096	1010	1011	1060	978	96	97	97	

Rekenen

opleidingsniveau	examenniveau	aantal gediplomeerden ¹⁾			aantal gediplomeerden examenniveau behaald			aandeel gediplomeerden examenniveau behaald		
		2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*
1	2er		0	0						
1	2f		0	0						
1	3er		0	0						
1	3f		0	0						
2	2er		.	.						
2	2f		324	322	289	103	96	107	32	30
2	3er		0	0	0					
2	3f		0	0	0					
3	2er		.	.						
3	2f		297	265	242	190	178	156	64	67
3	3er		0	0	0					
3	3f		.	.	9					
4	2er		0	0	0					
4	2f		0	0	0					
4	3er		21	.	.	6			29	
4	3f		957	998	930	449	445	403	47	45
					1470			666		45

Aangezien bovenstaande tabellen lastig te interpreteren zijn, is ervoor gekozen om aanvullende overzichten op te nemen (bron: Geïntegreerd Jaardocument De Rooi Pannen, 2022):

Nederlands

2021-2022

Niveau 1						
2F	Nederlands					
	Horeca T		Horeca E		Horeca B	
Aantal examendeelnemers:	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Cijfer:						
10						
9					1	25%
8						
7						
6					2	50%
5						
4						
3						
2					1	25%
1						
% voldoende:	-	-	-	-	75%	-
DRP norm	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%	≥ 80%

2021-2022

Niveau 2																
2F	Nederlands						Nederlands						Nederlands		Nederlands	
	Horeca T		Horeca E		Horeca B		TLM T		TLM E		TLM B		H&O T		Vorming T	
Aantal examendeelnemers:	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Cijfer:																
10	2	5%	3	5%	2	4%										
9	2	5%	3	5%	6	12%										
8	6	14%	16	28%	12	22%	2	14%	3	21%	3	12%	2	7%	18	30%
7	17	40%	28	48%	14	28%	9	64%	9	64%	10	40%	6	22%	28	46%
6	9	21%	6	10%	11	22%	2	14%	1	7%	7	28%	13	48%	5	8%
5	5	12%	3	5%	6	12%							5	19%	4	7%
4	1	2%	2	3%												
3	1	2%														
2																
1																
% voldoende:	84%	91%	88%	93%	93%	92%	78%	93%	89%							
DRP norm	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%

2021-2022

Niveau 3						
2F	Nederlands					
	Horeca T		Horeca E		Horeca B	
Aantal examendeelnemers:	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Cijfer:						
10						
9	1	3%	9	10%		
8	13	33%	22	24%	6	16%
7	16	40%	34	37%	15	41%
6	8	20%	22	24%	13	35%
5	2	5%	6	6%	3	8%
4			1	1%		
3						
2						
1						
% voldoende:	95%	95%	92%	67%	94%	83%
DRP norm	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%

2021-2022

Niveau 4																
3F	Nederlands						Nederlands						Nederlands		Nederlands	
	Horeca T		Horeca E		Horeca B		TLM T		TLM E		TLM B		H&O T		Vorming T	
Aantal examendeelnemers:	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Cijfer:																
10																
9																
8	2	2%	4	3%	2	1%	13	5%	7	6%	4	6%	2	1%	8	3%
7	23	18%	21	17%	13	8%	44	16%	19	16%	17	17%	26	19%	28	10%
6	80	62%	57	47%	73	46%	124	46%	55	46%	58	58%	63	46%	108	40%
5	24	19%	38	31%	63	40%	76	28%	37	31%	20	20%	39	28%	110	41%
4			2	2%	3	2%	6	2%	1	1%	1	1%	6	4%	14	5%
3																
2																
1																
% voldoende:	81%	67%	57%	70%	68%	79%	66%	54%	66%							
DRP norm	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%	≥ 95%

Voor Nederlands geldt dat het probleem het grootste is bij:

- Handel & Ondernemen, niveau 2 - 2F;
- TLM Tilburg, niveau 3 - 2F;
- Niveau 4 - 3F (overall).

De betreffende scholen zullen een nadere (kwalitatieve) analyse uitvoeren op de oorzaken van de problemen en verbetermaatregelen uitwerken in een Plan van Aanpak. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van het op te zetten lerend netwerk (zie de tabel onder 'Maatregelen en beoogde resultaten) en de expertise die we ook buiten De Rooi Pannen op gaan doen.

Rekenen:

2021-2022

Niveau 1

2F	Rekenen						Rekenen						Rekenen		Rekenen		Rekenen	
	Horeca T		Horeca E		Horeca B		TLM T		TLM E		TLM B		H&O T		Vormg T		DRP	
Aantal examen-deelnemers:	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Cijfer:																		
10					7						4						11	
9											1	25%					1	9%
8																		
7											2	50%					2	18%
6																		
5																	1	9%
4						2	29%				1	25%					3	27%
3																		
2						1	14%										1	9%
1						3	43%										3	27%
% voldoende:	-		-		0%		-		-		75%		-		-		27%	
DRP norm	pm		pm		pm		pm		pm		pm		pm		pm		pm	

2021-2022

Niveau 3

2F	Rekenen						Rekenen						Rekenen		Rekenen		Rekenen	
	Horeca T		Horeca E		Horeca B		TLM T		TLM E		TLM B		H&O T		Vormg T		DRP	
Aantal examen-deelnemers:	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Cijfer:																		
10	2	4%	6	5%	2	5%	1	3%			1	6%					288	
9	3	6%	5	4%	11	26%	1	3%			1	11%					12	4%
8																	22	8%
7	11	20%	15	13%	3	7%	6	19%	2	12%	1	6%					38	13%
6	14	25%	24	21%	5	12%	2	6%			2	11%					48	17%
5	15	27%	25	22%	7	16%	8	25%	4	24%	4	22%					63	22%
4	3	5%	27	23%	10	23%	8	25%	3	18%	2	11%					58	20%
3	3	5%	8	7%	3	7%	4	13%	5	29%	5	28%					29	10%
2	3	5%	3	3%	1	2%	1	3%	2	12%							10	3%
1	1	2%	1	1%	1	2%	1	3%	1	6%	1	6%					3	1%
% voldoende:	82%		65%		65%		56%		35%		56%		14%		-		64%	
DRP norm	≥ 80%		≥ 80%		≥ 80%		≥ 80%		≥ 80%		≥ 80%		≥ 80%		≥ 80%		≥ 80%	

2021-2022

Niveau 2

2F	Rekenen						Rekenen						Rekenen		Rekenen		Rekenen	
	Horeca T		Horeca E		Horeca B		TLM T		TLM E		TLM B		H&O T		Vormg T		DRP	
Aantal examen-deelnemers:	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Cijfer:																		
10	4				62		13		14		25		31		62		300	
9	1	2%	2	3%	1	2%											2	3%
8	1	2%	3	5%	2	4%							1	3%	1	2%	7	2%
7	5	12%	6	10%	4	8%					1	4%			2	3%	8	3%
6	8	19%	9	15%	15	29%									2	3%	18	6%
5	11	26%	14	23%	7	14%							6	19%	13	21%	61	20%
4	7	17%	15	24%	7	14%	2	15%	3	21%	5	20%	6	19%	9	15%	57	19%
3	4	10%	5	8%	9	18%	4	31%	5	36%	1	4%	7	23%	9	15%	55	18%
2	1	2%	5	8%	3	6%	1	8%	1	7%	1	4%	6	19%	14	23%	42	14%
1	4	10%	3	5%	2	4%	1	8%	4	29%	6	24%	3	10%	7	11%	28	9%
% voldoende:	36%		32%		45%		31%		7%		28%		23%		32%		32%	
DRP norm	≥ 50%		≥ 50%		≥ 50%		≥ 50%		≥ 50%		≥ 50%		≥ 50%		≥ 50%		≥ 50%	

2021-2022

Niveau 4

3F	Rekenen						Rekenen						Rekenen		Rekenen		Rekenen	
	Horeca T		Horeca E		Horeca B		TLM T		TLM E		TLM B		H&O T		Vormg T		DRP	
Aantal examen-deelnemers:	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Cijfer:																		
10	129				170		383		122		100		144		261		1.467	
9																		
8	4	3%	4	2%	9	6%							2	1%	1	0%	3	0%
7	11	9%	13	8%	9	6%	5	1%	1	1%					6	2%	31	2%
6	51	47%	37	22%	31	20%	21	5%	4	3%	6	6%	11	8%	10	6%	85	6%
5	45	35%	67	39%	75	47%	71	19%	22	18%	22	22%	33	23%	36	12%	321	22%
4	5	4%	37	22%	25	16%	146	38%	58	48%	38	38%	64	44%	81	31%	574	39%
3	3	3%	8	5%	7	4%	93	24%	24	20%	15	15%	25	17%	69	26%	293	20%
2	1	1%			1	1%	36	9%	12	10%	8	8%	8	6%	41	16%	122	8%
1							10	3%	1	1%			1	1%	14	5%	30	2%
% voldoende:	59%		32%		31%		25%		22%		39%		32%		20%		30%	
DRP norm	≥ 70%		≥ 70%		≥ 70%		≥ 70%		≥ 70%		≥ 70%		≥ 70%		≥ 70%		≥ 70%	

De problemen bij rekenen zijn beduidend groter dan bij Nederlands. Op de eerste plaats liggen de slagingspercentages bij rekenen flink onder die van de slagingspercentages bij Nederlands. Op een enkele uitzondering na, liggen de slagingspercentages voor rekenen (ruim) onder de gesteld DRP norm. Op de tweede plaats is het aantal 'diepe onvoldoendes' (een cijfer 4 of lager) ook groot; overall is dit 63% resp. 48% resp. 16% resp. 31% van de studenten per niveau.

Een voor de hand liggende verklaring is dat voor het gepresenteerde cohort (2021-2022) het vak rekenen nog niet medebepalend was voor de slaag-/zakbeslissing. Per cohort 2022-2023 is dit wel het geval. Echter, hiermee nemen we als De Rooi Pannen geen genoegen. De betreffende

scholen zullen een nadere (kwalitatieve) analyse uitvoeren op de oorzaken van de problemen en verbetermaatregelen uitwerken in een Plan van Aanpak. Hierbij kan gebruik worden gemaakt van het op te zetten lerend netwerk (zie de tabel onder 'Maatregelen en beoogde resultaten) en de expertise die we ook buiten De Rooi Pannen op gaan doen.

Maatregelen en beoogde resultaten

In deze sub-paragraaf beschrijven we de maatregelen om de doelstelling te bereiken. Hierbij geven wij aan of de maatregel 'verplicht', 'pas toe of leg uit' (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een 'additionele DRP-maatregel' is:

Maatregel ('Wat')	'Hoe'	Meetbaar 2027	Merkbaar 2027
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo	Elke student volgt lessen Nederlands en rekenen. Beide vakken staan vast op het rooster van de student. Hierbij wordt volop aandacht besteed aan differentiatie binnen de klassen, onder andere door de inzet van digitale (adaptieve) les-/leermethoden die deze behoefte helpen identificeren. Daarnaast wordt extra ondersteuning en hulpmiddelen geboden.	Ons taal- en rekenbeleid is geëvalueerd en geactualiseerd. Hierin is in ieder geval opgenomen dat we (meer) individuele aandacht besteden aan de leervraag van onze studenten en (beter) aansluiten bij de beleefwereld en beroepscontext van de studenten. Het beleid is geïmplementeerd in ons dagelijks handelen.	Onze docenten zijn verder geprofessionaliseerd om (individuele) aandacht te besteden aan onze studenten op het gebied van Nederlands en rekenen. Op elke school is er voor onze studenten een mogelijkheid voor extra ondersteuning (zoals peer coaching en kennisclips) op het gebied van Nederlands en rekenen. Dit stemmen we af op het opleidingsniveau van de betreffende studenten.
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau	Beide vakken worden reeds geïntegreerd in thema's en projecten. Daarnaast zijn beide vakken ingebed in onze interne beroepspraktijk. Ook hierbij differentiëren we.	Mede op basis van het genoemde Plan van Aanpak: - Het percentage studenten dat een voldoende behaalt, is verhoogd naar: <ul style="list-style-type: none"> Nederlands: 95% voor niveau 2, 3 en 4 Rekenen: niveau 2 (50%), niveau 3 (80%), niveau 4 (70%) - De tevredenheidsscore van studenten is verhoogd naar (JOB Monitor): <ul style="list-style-type: none"> Nederlands: minimaal het landelijk gemiddelde Rekenen: minimaal het landelijk gemiddelde 	
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen	Het aanbod aan lessen en ondersteuning is aangepast aan het vastgestelde instap- versus het vereiste niveau en dat komt tot uiting in meer of minder lessen per vak in het individuele rooster per student. Dit continueren we. Betere afspraken maken met de toeleverende scholen inzake het verkrijgen van inzicht in het instapniveau en eventuele achterstanden van studenten m.b.t. Nederlands en rekenen.		
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (<i>staat in Werkagenda onder 3.3</i>)	Op schoolniveau worden gezamenlijke studiedagen georganiseerd, zowel algemeen pedagogisch-didactisch (bijv. het inzetten van kennisclips) als op specifieke vakken zoals Nederlands en rekenen. Voor individuele docenten is er daarnaast de mogelijkheid om cursussen of trainingen te volgen. Voor zowel Nederlands als rekenen wordt een lerend netwerk opgericht waarin contactpersonen vanuit de scholen participeren. Zij leren met en van elkaar, volgen scholing, nemen deel aan (landelijke) bijeenkomsten en		

	<p>brengen deze expertise terug de scholen in. Zij formuleren per school een Plan van Aanpak om zowel de tevredenheid van de studenten, als het slagingspercentage te verhogen, passend bij de specifieke context van de school.</p> <p>Deze DRP-netwerken zijn aangesloten bij het kennispunt MBO taal en rekenen, en de contactpersonen nemen deel aan (landelijke) bijeenkomsten, zoals regio-bijeenkomsten van het lerend netwerk rekenen.</p>	(zie tekst op vorige pagina)	(zie tekst op vorige pagina)
--	--	------------------------------	------------------------------

3.3.2 Kwalitatief beter burgerschapsonderwijs

Ambitie

Onze ambitie is om onze studenten naast beroepsbekwaamheid als (jong)volwassenen ook te voorzien van dusdanige maatschappelijke, sociale en kritische (denk)vaardigheden dat zij volwaardig kunnen functioneren in het beroepenveld en de maatschappij in het algemeen.

Uitgangssituatie

DRP heeft, zie ook sub-paragraaf 3.3.1, de drievoudige kwalificatie hoog in het vaandel staan. Hierbij is burgerschapsonderwijs onmisbaar, omdat het onder meer de maatschappelijke, sociale en kritische (denk)vaardigheden versterkt. Waarden en normen gebaseerd op de beroepspraktijk, die binnen het kleinschalig onderwijs van DRP een essentieel onderdeel zijn van de opleidingen, dragen hier eveneens aan bij. Onze docenten zijn bekwaam om burgerschapsonderwijs te verzorgen. De docenten voldoen aan de eisen en werken continu aan hun professionalisering. Alle docenten die onderwijs verzorgen op ons mbo zijn bevoegde docenten, of worden daartoe opgeleid. Dit is expliciet onderdeel van de sollicitatie- en aanstellingsprocedure.

Burgerschapsonderwijs is een essentieel onderdeel van elk curriculum, waarbij de school de ruimte heeft om het vak apart aan te bieden of te integreren in andere lessen danwel in thema's of projecten. Alle verplichte onderdelen komen aan bod in ons burgerschapsonderwijs. Dit vullen wij reeds aan met een pijler 'ondernemerschap' waarvan de waarde 'leef' ('je mannetje staan') onderdeel is. Ook internationalisering (zie ook paragraaf 3.1.2) draagt hieraan bij. Vorderingen op burgerschap worden opgenomen in ons studentvolgsysteem, waardoor het mogelijk is de student individueel te monitoren.

Indicatoren en nulmeting

Het aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau) ('verplicht'; bron: nog niet bekend): deze indicator is landelijk nog in ontwikkeling.

Maatregelen en beoogde resultaten

In deze sub-paragraaf beschrijven we de maatregelen om de doelstelling te bereiken. Hierbij geven wij aan of de maatregel 'verplicht', 'pas toe of leg uit' (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een 'additionele DRP-maatregel' is:

Maatregel ('Wat')	'Hoe'	Meetbaar 2027	Merkbaar 2027
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig.	Ter verdere professionalisering van onze docenten volgen wij de landelijke ontwikkelingen m.b.t. het bekwaamheidsprofiel en passen waar nodig ons aanstellingsbeleid hierop aan. In tussentijd gaan we met de contactpersoon Burgerschap per school aan de slag om een basis te leggen voor het bedoelde profiel.	Het bekwaamheidsprofiel is vastgesteld. Bij het plan van inzet houden we hiermee expliciet rekening mee. De opleidingsachtergrond/het bekwaamheidsprofiel van onze docenten die Burgerschapsonderwijs verzorgen, is in beeld gebracht. Daar waar gaps geïdentificeerd zijn, is bijscholing ingezet en afgerond (en gedocumenteerd). De Ondernemingsraad is hierbij betrokken.	Onze docenten zijn nog beter toegerust om Burgerschapsonderwijs te verzorgen voor onze studenten. Hierdoor versterken wij nog meer de maatschappelijke, sociale en kritische (denk)vaardigheden van onze studenten.
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad.	We brengen per school de opleidingsachtergrond in beeld van de huidige docenten die Burgerschapsonderwijs verzorgen. De bevindingen delen we met de OR en alsdan toetsen we bij hen de voorgenomen acties om indien nodig de opleidingsachtergrond te verbeteren of aan te vullen.	Studentenevaluaties specifiek gericht op burgerschapsonderwijs. De uitkomsten analyseren wij en deze dragen bij aan verdere ontwikkeling/verbetering van het burgerschapsonderwijs.	Elke school heeft een contactpersoon Burgerschap, zij werken nauw samen aan onze visie op burgerschap, de ontwikkeling van het bekwaamheidsprofiel en de professionalisering van de betreffende docenten.
<i>PAS TOE OF LEG UIT</i> Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (<i>staat in de werkagenda onder 3.3</i>)	Er wordt een lerend netwerk opgericht waarin contactpersonen Burgerschap vanuit de scholen participeren. Zij leren met en van elkaar, volgen scholing, nemen deel aan (landelijke) bijeenkomsten en brengen deze expertise terug de scholen in. Wij onderzoeken met deze contactpersonen de scholingsbehoefte van docenten en faciliteren deze, bijvoorbeeld via de leergang burgerschap. De beleidsadviseur met Burgerschap in portefeuille neemt deel aan het Netwerk Burgerschap Brabant waarin Brabantse mbo-instellingen door samen te leren en ontwikkelen de aanwezige expertise op het gebied van burgerschap mobiliseren en verbinden.		

3.3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk voor docenten

Ambitie

Onze ambitie is dat DRP zich ontwikkelt tot een lerende organisatie. Daartoe streven wij naar een optimaal personeelsbestand waarbij onderwijskundige flexibiliteit bij onderwijsgeevenden en een lerende houding bij alle medewerkers van essentieel belang zijn. Die medewerkers faciliteren wij met een integraal personeelsbeleid, gericht op aanname, professionalisering en ontwikkeling. Daarbij zetten wij ook stevig in op cultuuraspecten.

Uitgangssituatie

DRP is één werkgever en we hebben DRP-breed dan ook één personeelsbeleid. Wij bieden docenten kwalitatief aantrekkelijk en gevarieerd werk in een prettige sfeer en is daarmee voor velen een goede werkgever. Alumni komen dan ook graag bij ons werken. Door de optimale interne praktijk straalt de hele school het mbo-onderwijs uit. Binnen het HR-beleid van DRP zijn beloning en overige arbeidsvoorwaarden conform cao, waarbij de inpassing centraal, transparant en objectief gebeurt. DRP beschikt over voldoende onderwijzende medewerkers, maar in de huidige tijd kost het wel de nodige effort om de

juiste collega's te werven. Sinds een jaar maken we daarom voor docenten van bepaalde vakken uitzonderingen (het zogenaamde 'schaarse vakken beleid'). Hiermee kunnen we uitzonderingen maken op aspecten als inschaling en vaste aanstelling.

DRP heeft ruime aandacht voor een goede landing wanneer een docent op een school start. Door de veilige werkomgeving waarbij de kleinschaligheid, de verzorgde gebouwen en het persoonlijk contact voorop staat, voelt de nieuwe docent zich snel thuis. Startend onderwijspersoneel wordt intensief begeleid, via een coachende mentor, en krijgt volop ruimte om de organisatie, school, doelgroep en omgeving goed te leren kennen. Mede hierdoor is de uitval onder startend onderwijspersoneel beperkt.

Elke medewerker heeft één leidinggevende bij wie hij/zij met al zijn vragen terecht kan. Met die leidinggevende wordt invulling gegeven aan het dagelijks werk. Naast deze 'dagelijkse' aandacht besteden we structurele aandacht aan het werken DRP in de vorm van de hernieuwde gesprekkencyclus. Deze cyclus is gericht op persoonlijke ontwikkeling in relatie tot de ontwikkeling van DRP.

DRP heeft continu aandacht voor professionalisering van het (onderwijs)personeel. Elke docent bij DRP werkt aan zijn persoonlijke ontwikkeling en neemt daarin ook zelf initiatieven ten dienste van zijn eigen functioneren of dat van zijn team, maar hij kan zich ook richten op verdere ontwikkel-/carrièremogelijkheden binnen andere delen van de instelling. Er is aandacht voor persoonlijke ontwikkeling en het up-to-date houden van de kennis van de medewerker. Als er voor het functioneren van de medewerker (of het team) mogelijkheden liggen voor scholing, training, studiedagen of anderszins, geeft DRP daaraan uitdrukkelijk de ruimte. Alle medewerkers van DRP nemen hier aan deel. DRP wil voor haar medewerkers maximale doorgroeimogelijkheden creëren. Daarom kiezen we er nadrukkelijk voor bij de invulling van vacatures – ook op leidinggevend niveau – interne medewerkers kansen te bieden. Voor (potentieel) leidinggevend zijn hiertoe interne scholingstrajecten opgezet. Wij voeren met alle medewerkers ambitiegesprekken waarin scholing en professionalisering een vast onderdeel is, waardoor eventuele barrières worden besproken en zoveel mogelijk weggenomen.

Onze visie is dat een docent naast primair lesgevende taken ook aanpalende taken zoals zorg, decanaat of lid van de examencommissie verricht, dit is vastgelegd in de zogenaamde '18/26 regeling'. Deze regeling is mede ingevoerd om de werkdruk te verlichten. DRP steekt energie in het doen verminderen van de ervaren werkdruk. Uitkomsten van de 'instellingsdialoog' in 2022 heeft een ontwikkelplan opgeleverd om met name adjunct-directeuren te ondersteunen zodat zij minder werkdruk ervaren. Iedere school heeft verder in het eigen Plan van Aanpak, als uitvloeisel van het Tweejaarsplan per school, acties opgenomen om werkdruk te verminderen.

Alle startende docenten worden bij DRP ingeschaald in schaal LB en in de daarop volgende jaren worden zij begeleid en daar waar nodig opgeleid om op termijn alle docenten taken en verantwoordelijkheden behorende bij de functie docent LC te kunnen uitvoeren. Na een aantal jaren komen alle docenten, op basis van anciënniteit, in aanmerking om door te stromen naar LC. Hier licht een positieve beoordeling van de direct leidinggevende aan ten grondslag. Bij DRP komen alleen de coördinerende docenten, die leidinggeven aan een onderwijsteam, in schaal LD. Dit vindt altijd plaats via een sollicitatieprocedure. Het huidige percentage LC-ingeschaalden is gunstig, 75,2%, en dat continueren we.

Indicatoren en nulmeting

- Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau) ('verplicht'; bron: Medewerkersonderzoek mbo): 6,3 (op een schaal van 10) (landelijk: 6,7)
- Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau) ('Verplicht': bron: Medewerkersonderzoek mbo): veel te hoog 4%, te hoog 39% (landelijk: veel te hoog 6%, te hoog 36%)
- Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau) ('verplicht': bron: DUO):

PCT_LB 2020	PCT_LB 2021	PCT_LB 2022	PCT_LC 2020	PCT_LC 2021	PCT_LC 2022	PCT_LD 2020	PCT_LD 2021	PCT_LD 2022	PCT_LE 2020	PCT_LE 2021	PCT_LE 2022	PCT_OVER 2020	PCT_OVER 2021	PCT_OVER 2022
28,1%	27,5%	27,8%	65,2%	66,2%	66,1%	6,7%	6,3%	6,2%						

NB: de percentages in bovenstaande figuur wijken af van het door ons genoemde percentage van 75,2%. Per peildatum 1 augustus stellen wij het werkelijke percentage vast en alsdan nemen we maatregelen om weer op het percentage van 75,2% uit te komen.

- Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (instellingsniveau) ('verplicht'; bron: Medewerkersonderzoek mbo): 8,3 (op een schaal van 10) (landelijk: 8)

Maatregelen en beoogde resultaten

In deze sub-paragraaf beschrijven we de maatregelen om de doelstelling te bereiken. Hierbij geven wij aan of de maatregel 'verplicht', 'pas toe of leg uit' (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een 'additionele DRP maatregel' is:

Maatregel ('Wat')	'Hoe'	Meetbaar 2027	Merkbaar 2027
VERPLICHT Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's: <ul style="list-style-type: none"> • Inschaling onderwijspersoneel • Professionalisering onderwijspersoneel • Werkdruk onderwijspersoneel • Begeleiding van startend onderwijspersoneel 	Op alle genoemde thema's kent DRP reeds beleid, procedures en afspraken. Wij zullen nogmaals expliciet deze thema's – inclusief plannen en kwantitatieve doelstellingen – analyseren en bespreken met de OR en de uitkomsten daarvan kunnen leiden tot aanpassingen aan beleid, procedures en afspraken.	Op elk van de genoemde thema's heeft de bespreking met de OR plaatsgevonden. Aanscherpingen/aanvullingen in beleid, procedures en afspraken zijn zichtbaar doorgevoerd. Met de OR is het loopbaanbeleid besproken en (opnieuw) vastgesteld. De tevredenheid van ons onderwijspersoneel over hun ontwikkelingsmogelijkheden is verhoogd naar minimaal 6,5 op een schaal van 10 (medewerkersonderzoek). De ervaren werkdruk van ons onderwijspersoneel is maximaal 3% voor 'veel te hoog' en 35% voor 'te hoog' (medewerkersonderzoek).	Onze medewerkers voelen zich meer vrij om aspecten van loopbaan(ontwikkeling) te bespreken met hun leidinggevenden. Ons beleid daarop is bekend en geaccepteerd, waardoor in algemene zin de medewerkerstevredenheid is verhoogd.
VERPLICHT	DRP voert op loopbaan en op doorstroom LB, LC en LD van docenten op haar 'eigen wijze' beleid. Op dit		

<p>Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en 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</p>	<p>moment leidt dat voor ons mbo tot een percentage van 75,2% van docenten in de LC schaal. Dit gaan wij met onze OR bespreken en mogelijk opnieuw waarden en vaststellen.</p>	<p>De mate waarin ons onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken is minimaal 8,5 op een schaal van 10 (medewerkeronderzoek).</p> <p>Het aandeel LC-ingeschaalde docenten is gehandhaafd op 75,2%.</p> <p>Het onderzoek naar het de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid is afgerond. Aanvullende maatregelen zijn waar nodig geïmplementeerd.</p>	<p>(zie tekst op vorige pagina)</p>
<p>VERPLICHT Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid</p>	<p>Wij onderzoeken of onze huidige manier van werving en HR-instrumentarium aansluit op de doelgroep zij-instromers. Hierbij tekenen we aan dat we al regelmatig zij-instromers aannemen. Wij sluiten hierbij aan op de onderwijsregio's.</p> <p>We continueren ons partnerschap met Onderwijsloket Midden-Brabant.</p>	<p>Alle leidinggeevenden, 45 in totaal, zowel op de scholen als op de centrale diensten, hebben een professionaliseringstraject doorlopen. Hiervoor hebben wij een vaste externe partner ingeschakeld. Dit traject breiden we uit naar de onderwijsteams.</p> <p>Met elke medewerker zijn ambitie- en functioneringsgesprekken gevoerd, waarbij o.a. professionaliseren en werkdruk vaste besprekpunten zijn.</p>	

3.3.4 Volwaardige partner in onderzoek en innovatie

Ambitie

Onze ambitie is dat wij hét centrum van Zuid-Nederland zijn, gericht op kennis en kunde in onze sectoren. Hiertoe zetten wij stevig in op onderzoek en innovatie.

Uitgangssituatie

In het kader van de lerende organisatie zet DRP volop in op innovatie. Jaarlijks kent DRP hiertoe een innovatiebudget van 1,2 miljoen EUR waar de scholen/onderwijsteams bij het CDB een concreet en onderbouwd verzoek kunnen indienen. Deze innovaties gaan van compleet vernieuwde curricula tot nieuwe onderwijsmethoden tot digitalisering. Na toekenning wordt de voortgang gemonitord door het CDB. Hierbij bieden we volop de ruimte om te onderzoeken en experimenteren waarbij we wel duidelijk de opdracht geven om het geleerde te delen met de rest van onze organisatie en het geleerde waar toepasselijk ook leidt tot navolging binnen de rest van onze organisatie.

Wij hebben per februari 2023 een projectmanager Digitalisering aangesteld met als expliciete opdracht de kansen die digitalisering kan bieden in alle aspecten van het onderwijs nog verder te versnellen en ons onderscheidend vermogen te behouden. Mede daarom zijn wij aangesloten bij landelijke initiatieven zoals Npuls.

In deze lijn is DRP sinds schooljaar 2022-2023 bezig met het opstarten van haar eerste practoraat. De practor is inmiddels benoemd en krijgt gedurende 3 tot 5 jaar de ruimte om invulling te geven aan de opdracht. De practor zal een aantal docent-onderzoekers aanstellen om daarmee tezamen een team te creëren.

Wij stimuleren onze studenten om deel te nemen aan diverse excellentiemogelijkheden, zoals regionale of (inter)nationale vakwedstrijden.

Indicatoren en nulmeting

- Aantal practoraten, lopend en in oprichting op instellingsniveau ('verplicht'): één (onder de naam 'Guest Experience')
- Aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers aan deze programma's ('verplicht'):

Activiteitensort	Specificatie activiteiten
<i>Vakwedstrijden</i> Naast meedoen ook structureren, plannen, faciliteren, documenteren, evalueren, continuïteit	Horeca: <ul style="list-style-type: none"> • AEHT • Future Talents • Skills • Duitse Wijnwedstrijd • Bierwedstrijd • Aspergewedstrijd • Vmbo-mbo koppelwedstrijden Toerisme, Leisure & Marketing (TLM) Breda: <ul style="list-style-type: none"> • Toerismebokaal powered by Skills • AEHT Handel & Ondernemen: interne wedstrijden
<i>Masterclasses</i>	TLM Tilburg: Masterclass ANVR
<i>Uitwisselingen buitenlandse partnerscholen</i>	TLM Tilburg: <ul style="list-style-type: none"> • Vergroting taalvaardigheid moderne vreemde taal • Kennismaken met ander onderwijssysteem • Vakkennis vergroten • Internationale en interculturele vaardigheden (verder) ontwikkelen
<i>Extra certificaten/diploma's aanbieden</i>	TLM Tilburg: <ul style="list-style-type: none"> • Uitwisseling Zweedse school in Falun • KLM-certificaat • Officieel diploma van de KNZB, gekoppeld aan KD Lifeguard • Verklaring Standplaatshost • MFA (Medical First Aid) Hogeschooltaal Nederlands
<i>Internationale stages</i>	Diverse scholen

Evenementenbureau	TLM Tilburg
Excellentie stages voor excellente studenten	TLM

NB: wij hebben op dit moment geen detailinformatie over de aantallen deelnemers per excellentieprogramma ter beschikking.

Maatregelen en beoogde resultaten

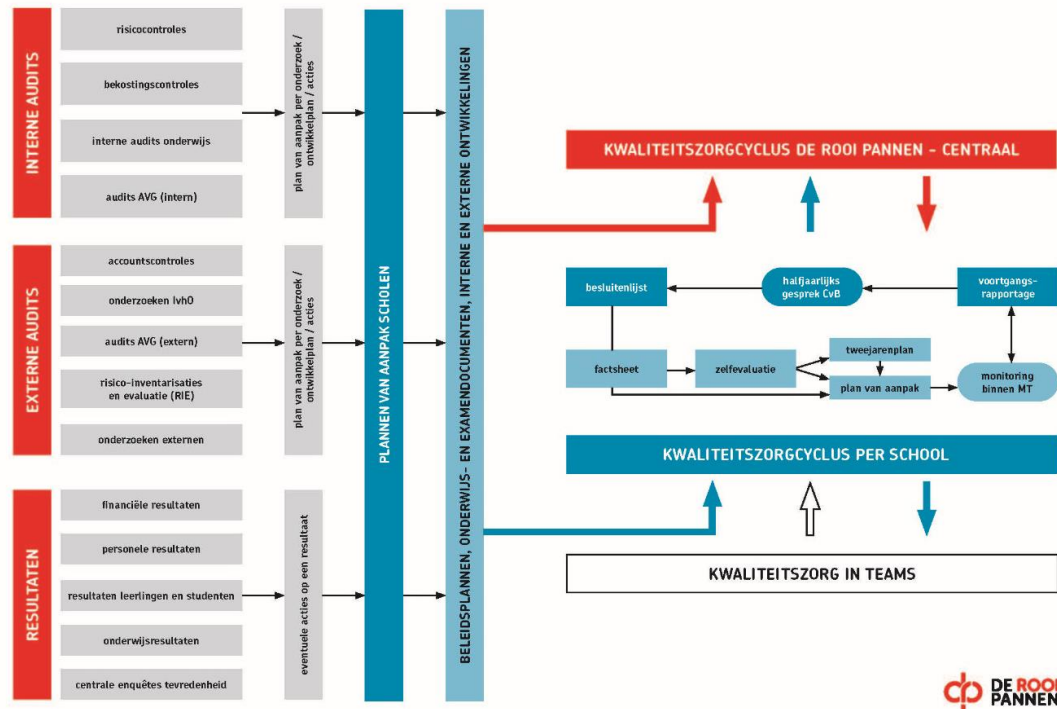
In deze sub-paragraaf beschrijven we de maatregelen om de doelstelling te bereiken. Hierbij geven wij aan of de maatregel ‘verplicht’, ‘pas toe of leg uit’ (onder verwijzing naar de Werkagenda) of een ‘additionele DRP-maatregel’ is:

Maatregel ('Wat')	'Hoe'	Meetbaar 2027	Merkbaar 2027
VERPLICHT Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten	In schooljaar 2023-2024 start het practoraat Guest Experience. Daarnaast is de doelstelling om nog één practoraten op te zetten.	DRP heeft minimaal 2 practoraten vormgegeven, waarmee we de drie-eenheid onderzoek-onderwijs-werkveld versterken.	Stelselmatig worden we gezien en genoemd als hét kenniscentrum binnen onze sectoren in Zuid-Nederland.
PAS TOE OF LEG UIT Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden	Wij onderzoeken waar de behoeftes van studenten liggen om de reeds bestaande excellentiemogelijkheden uit te breiden. Wij onderzoeken of en hoe we de zichtbaarheid van deze mogelijkheden voor onze studenten kunnen vergroten.	DRP kent nog steeds een jaarlijks innovatiebudget waaruit de scholen diverse innovaties kunnen faciliteren.	De practoraten leveren een zichtbare bijdrage aan ons eigentijds onderwijs. Dit vergroot het evidence-informed werken binnen DRP.
PAS TOE OF LEG UIT Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling	De practoraten vormen een zichtbaar vliegwiel voor de vergroting van de rol van het onderzoek binnen DRP. Elk schooljaar organiseren we een centrale 'De Rooi Pannen dag' waar scholen aan elkaar de ingezette innovaties en uitkomsten van onderzoek met elkaar delen. Elk school jaar organiseren we per locatie een studiemiddag 'Hoe e-ready ben jij?' waarin we de ontwikkelingen en ervaringen m.b.t. digitalisering delen. Wij zoeken aansluiting op lectoraten van aanpalende hbo-instellingen zoals Avans, Breda University of Applied Sciences en Fontys.	Het onderzoek naar de excellentiemogelijkheden is uitgevoerd en daar waar nodig uitgebreid. Elke school zet jaarlijks minimaal één excellentie-activiteit op (of neemt aan zo'n activiteit deel).	Onze practoraten werken samen met lectoraten van hogescholen (en evt. practoraten van andere mbo-instellingen).

HOOFSTUK 4 - UITVOERING, BORGING EN EVALUATIE

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we met de samenwerkingspartners de realisatie van de ambities en maatregelen uit onze Kwaliteitsagenda gaan borgen. We focussen op het uitvoeren, monitoren en evalueren van de Kwaliteitsagenda en zorgen voor duurzame verbetering, zowel binnen de scholen als in de samenwerkingsverbanden. De borging en evaluatie wordt ingebed in de reguliere DRP Kwaliteit Planning & Control Cyclus. DRP hanteert hiertoe een tweejarencyclus (plan-do-check-act):

- Even jaren: uitvoeren audits, enquêtes, onderzoeken, metingen en verzamelen resultaten;
- Oneven jaren: uitwerken factsheets, doen van zelfevaluaties, vaststellen Tweejarenplannen en opstellen Plannen van Aanpak;
- Halfjaarlijks: aanleveren voortgangsrapportage t.b.v. de managementgesprekken tussen CvB en de managementteams.



De scholen – en de ondersteunende diensten – nemen in hun Tweejarenplannen en de onderliggende Plannen van Aanpak de uitgangspunten van onder andere het Meerjarenbeleidsplan 2021-2024 en de doelstellingen/maatregelen uit deze Kwaliteitsagenda mee. Het Tweejarenplan is een door de school

gedragen integraal plan en tevens het communicatiemiddel waarmee de speerpunten van de school gedeeld worden met alle collega's. De speerpunten in het Tweejaarsplan zijn kort en krachtiger beschreven. In het onderliggende Plan van Aanpak worden de speerpunten met de activiteiten concreter (smart) uitgewerkt, zodat de school op basis hiervan zelf de voortgang kan monitoren, het CvB op de hoogte kan houden en knelpunten kan bespreken via de halfjaarlijkse voortgangsrapportages en -gesprekken met de managementteams. De doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda zijn toegevoegd aan het Plan van Aanpak van elke school, steeds in de eigen context van de betreffende school. Het behalen van de doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda staat in die gesprekken expliciet op de agenda. Waar nodig worden knelpunten in de (zeswekelijkse) bilaterale overleggen tussen schooldirecteur en de betreffende portefeuillehouder uit het CvB besproken. Het Plan van Aanpak is de basis voor:

- De monitoring die periodiek op de school wordt gedaan door het managementteam en de beleidsmedewerker Kwaliteitszorg. Zo weet de school dat de uitvoering goed verloopt of juist dat er vertragingen zijn, zodat bijsturing nodig is;
- Het bepalen of een maatregel is afgerond en of hiermee het doel is behaald. Dit wordt in de volgende cyclus in de zelfevaluatie opgenomen;
- De voortgangsrapportage die ieder halfjaar aan het CvB wordt gestuurd en op basis waarvan het managementgesprek plaatsvindt. In deze managementgesprekken denkt het CvB mee over oplossingen voor ontstane knelpunten en vindt wanneer nodig bijsturing plaats.

Op basis van het Tweejaarsplan van iedere school gaan de (onderwijs)teams ook aan de slag met de specifieke maatregelen die in deze Kwaliteitsagenda zijn opgenomen. Via de plan-do-check-act-cyclus vindt monitoring en bijstelling plaats. De onderwijsteams zijn tevens verantwoordelijk voor de aansluiting van de maatregelen op het niveau van studenten en ouders/achterban. Daarbij zal het CvB minimaal twee keer per jaar met de OR en de Studentenraad de voortgang van de maatregelen bespreken en informatie ophalen die zo nodig meegenomen kan worden in het vervolgtraject. De Plannen van Aanpak worden eveneens periodiek gevolgd in de klankbordgroepen, zodat ook informatie vanuit het bedrijfsleven betrokken kan worden bij vervolgstappen. De uitdaging is vervolgens om alle onze plannen en resultaten zichtbaar te maken richting bedrijfsleven en te toetsen of deze herkend worden. Dit kan op de vele contactmomenten gedurende een schooljaar van de onderwijsteams met de bedrijven, bijvoorbeeld tijdens bpv-bezoeken, docentenstages en leermeesterdagen. Het volgen of de impact van ondernomen maatregelen zichtbaar wordt bij studenten, medewerkers en de bedrijven gebeurt tevens in de halfjaarlijkse gesprekken van het CvB met het managementteam van de scholen. Verder participeert DRP in overleggen met de regionale partners, zoals de drie grote gemeenten, de samenwerkingsverbanden, het Bestuurlijk Overleg Hoger Onderwijs Breda (BOHOB) en de vele andere partners in het onderwijs en het bedrijfsleven. De doelstellingen en maatregelen uit de Kwaliteitsagenda worden hierin regelmatig expliciet meegenomen.

Concreet meten we het behalen van de doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda periodiek worden via diverse enquêtes en overleggen, zoals:

- Student-, ouder-, bpv- en andere (tevredenheids)enquêtes. Deze kunnen generiek van aard zijn, danwel op een specifiek thema zoals veiligheid of instroom;
- Overleggen met klassenvertegenwoordigers, alsmede minimaal twee keer per jaar met de OR en Studentenraad.

Deze resultaten verbinden we aan de doelstellingen/maatregelen uit de Kwaliteitsagenda 2024-2027.

De resultaten van deze enquêtes en overleggen worden door de scholen en deels ook door de centrale dienst Kwaliteitszorg verwerkt in (voortgangs)rapportages of zelfevaluaties en zijn gedurende het gehele schooljaar onderwerp van gesprek binnen de school en tussen de managementteams en het CvB, mede ten behoeve van verantwoording in het jaarverslag en XBRL-verantwoording.

In paragraaf 1.3. hebben wij een overzicht gegeven van onze belangrijkste samenwerkingspartners. Onze goede, duurzame samenwerking met hen is randvoorwaardelijk voor het behalen van de door ons geformuleerde kwaliteitsafspraken in hoofdstuk 3. In onderstaande tabel presenteren we een samengevat overzicht van de samenwerkingspartners, de frequentie van ons contact per samenwerkingspartner, de doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda 2024-2027 die we per samenwerkingspartner bespreken, alsmede een toelichting (bijvoorbeeld over de (al dan niet toegenomen) intensiteit):

Samenwerkingspartner	Frequentie	Doelstelling(en) uit Kwaliteitsagenda 2024-2027	Toelichting
Klassenvertegenwoordigers	4x per jaar	Tevredenheid lessen, begeleiding en resultaten, veiligheid/welzijn	Bespreking met de MT's van de scholen. Met de klassenvertegenwoordigers zullen we explicieter de genoemde doelstellingen/maatregelen uit de Kwaliteitsagenda 2024-2027 bespreken
Klankbordgroepen bedrijfsleven (per school)	2x per jaar	Aansluiting arbeidsmarkt, bpv, stage, projecten	Met deze samenwerkingspartner zullen wij concreter en intensiever (het behalen van) de doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda 2024-2027 bespreken
OR	2x per jaar	Werkdruk, professionalisering	Minimaal 2x per jaar agenderen we expliciet de Kwaliteitsagenda met de OR
Studentenraad	2x per jaar	Tevredenheid lessen, begeleiding en resultaten, veiligheid/welzijn	Bespreking met het CvB, hier zullen we concreet (het behalen van) de genoemde doelstellingen/maatregelen uit de Kwaliteitsagenda 2024-2027 bespreken
Alumni	Continu	Aansluiting arbeidsmarkt, betrokkenheid bij projecten met bedrijfsleven	Ons alumnibeleid gaan we updaten en het contact met de alumni gaan we overall intensiveren teneinde de aansluiting met de arbeidsmarkt te vergroten en onze alumni nóg meer tot ambassadeur van De Rooi Pannen te benoemen
Ouders	2x per jaar	Begeleiding, veiligheid/welzijn	Met deze doelgroep zullen we explicieter de genoemde doelstellingen/maatregelen

			uit de Kwaliteitsagenda 2024-2027 bespreken
Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (per stad)	4x per jaar	Vsv, doorstroom vo-mbo	Onze inbreng in de RMC's zullen wij intensiveren en expliciet(er) de genoemde doelstellingen/maatregelen uit de Kwaliteitsagenda 2024-2027 bespreken
Zorgpartners (extern zorgadviesteam)	4x per jaar en daarnaast op case-by-case basis	Veiligheid/welzijn	Deze samenwerking zullen we in huidige vorm/frequentie/intensiteit continueren
Toeleverende scholen	Continu	Decanenoverleg, voorlichting, warme overdracht, doorstroom vo-mbo (o.a. met behulp van Integrip)	Deze samenwerking zullen we in huidige vorm/frequentie/intensiteit continueren
Hbo-instellingen	Continu	Doorstroom mbo-hbo, mhbo-trajecten, samenwerking practoraat-lectoraten	De samenwerking met het hbo zullen we intensiveren, met name gericht op (aanvullende) mhbo-trajecten en de samenwerking tussen ons practoraat en relevante lectoraten op het hbo in onze regio
Collega mbo-scholen	Continu	Nazorg/overdracht, Nederlands en rekenen, Burgerschap	Aangezien wij een 'smalle' school zijn, komt het regelmatig voor dat studenten overstappen naar een mbo-instelling met andersoortige opleidingen. Uiteraard continueren wij een 'warme overdracht' aan deze scholen. Op het gebied van Nederlands en rekenen, Burgerschap intensiveren wij (zie ook bij Kennispunt(en) mbo) de samenwerking
Kennispunt(en) mbo	Nog te bepalen	Nederlands en rekenen, Burgerschap	Deze samenwerking zullen we intensiveren, hierin zullen onze interne 'lerende netwerken' en beleidsadviseur een voorname rol spelen
Gemeente (per stad)	5x per jaar	Vsv, veiligheid/welzijn, aansluiting arbeidsmarkt	Deze samenwerking zullen we in huidige vorm/frequentie/intensiteit continueren

HOOFSTUK 5 - MEERJARENBEGROTING EN BESTEDING

Verwachte kosten (bedragen zijn x 0)	Prioritering	2024	2025	2026	2027	Toelichting (niet noodzakelijk maar kan gebruikt worden om bedragen te verklaren of om verschillen toe te lichten)
Verplichte begrotingsonderdelen						
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2		€ 2.500.000,00	€ 2.500.000,00	€ 2.500.000,00	€ 2.500.000,00	Mentoren Kleinere klassen VSV naar scholen Coördinatoren doorstroom VSO, MBO Onderzoek & analyse Centrale aansturing VSV Extra inzet SLB
Carrieperspectief onderwijspersoneel		€ 1.200.000,00	€ 1.200.000,00	€ 1.200.000,00	€ 1.200.000,00	Professionalisering onderwijspersoneel (cursus, training, begeleiding) Werkdrukmetingen en onderzoek en uitvoering maatregelen Begeleiding startend onderwijspersoneel: schoolopleiders Zijinstromers aannamebeleid Extra: Ontwikkelen jaargesprekformulier + implementatie + digitale omgeving
Practoraten		€ 100.000,00	€ 200.000,00	€ 300.000,00	€ 300.000,00	Fte inzet: 2 mogelijk 3 practoren, inzet docent-onderzoekers
		€ 3.800.000,00	€ 3.900.000,00	€ 4.000.000,00	€ 4.000.000,00	Toelichting (niet noodzakelijk maar kan gebruikt worden om bedragen te verklaren of om verschillen toe te lichten)
Nietverplichte begrotingsonderdelen						
Prioriteit 1 Bevorderen kansgelijkheid						
1.1 Gelijkwaardige behandeling	+	€ 323.500,00	€ 310.000,00	€ 305.000,00	€ 280.000,00	Inzet studentinitiatieven, mogelijke ondersteuningstructuur fte's, tijd onderwijsmedewerkers aandacht thema, extra aandacht voor internationalisering
1.2 Studentwelzijn, veiligheid, inclusiviteit	++ tot +++	€ 970.500,00	€ 930.000,00	€ 915.000,00	€ 840.000,00	Fte inzet, student activiteiten verbetering welzijn, fte veiligheidscoördinator, fte begeleidingsstructuur, professionalisering (o.a. van mentoren) + inzet voor activiteiten/maatregelen vanuit Gezonde School/Welbevinden op school/Helder op school/Verbeteragenda passen onderwijs
1.3 Instroom, doorstroom, uitstroom, nazorg, VSV, N2	+++	€ 970.500,00	€ 930.000,00	€ 915.000,00	€ 840.000,00	Fte inzet, lesgevend personeel begeleiding, professionalisering
1.4 In-doorstroom beroepskolom, mbo-hbo	++	€ 647.000,00	€ 620.000,00	€ 610.000,00	€ 560.000,00	Fte inzet, uitbreiding (mhbo) trajecten, opleidingsanalyses met partners in vo en hbo
1.5 Laaggeletterdheid	+	€ 323.500,00	€ 310.000,00	€ 305.000,00	€ 280.000,00	Fte inzet, professionalisering
Prioriteit 2 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt						
2.1 LOB, om- bijscholing, onderwijs-arbeidsmarkt	++	€ 647.000,00	€ 620.000,00	€ 610.000,00	€ 560.000,00	Fte inzet: LOB experts, expertisepunten, LOB'ers per school, professionalisering LOB'ers en decanen, intensiveren voorlichting
2.2 Stagebeleid en stagediscriminatie	++	€ 647.000,00	€ 620.000,00	€ 610.000,00	€ 560.000,00	Fte inzet, stagebeleid, intensiveren begeleiding/contactmomenten, digitalisering
2.3 Bekostigd LLO (bbl, maatwerk, modulair)	+	€ 323.500,00	€ 310.000,00	€ 305.000,00	€ 280.000,00	Fte inzet, intensivering alumnibeleid en -activiteiten
Prioriteit 3 kwaliteit, onderzoek, innovatie						
3.1 Rekenen en Nederlands	++	€ 647.000,00	€ 625.000,00	€ 610.000,00	€ 560.000,00	Fte inzet, professionaliseringlerend netwerk, methoden en middelen voor extra ondersteuning
3.2 Burgerschapsonderwijs	++	€ 647.000,00	€ 620.000,00	€ 610.000,00	€ 560.000,00	Fte inzet, professionaliseringlerend netwerk, methoden en middelen, portfolio(tool)
3.3 Carrieperspectief personeel	++	€ 647.000,00	€ 620.000,00	€ 610.000,00	€ 560.000,00	Fte inzet HR beleidsadviseurs, tijd professionalisering, scholing adjuncten en onderwijsteams
3.4 Onderzoek en innovatie	+	€ 323.500,00	€ 310.000,00	€ 320.000,00	€ 473.000,00	Fte inzet, organisatie activiteiten
Totaal verwachte kosten		€ 10.917.000,00	€ 10.725.000,00	€ 10.725.000,00	€ 10.353.000,00	

Er vindt geen dubbele financiering plaats. Het totale budget van +/- 10 miljoen EUR per jaar wordt ingezet (uitgegeven) voor de verplichte resp. niet-verplichte begrotingsonderdelen.