



Hoornbeeck

Leren voor het leven



Kwaliteitsagenda 2024-2027

Datum: 19 februari 2024



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
1. Inleiding	3
1.1 Algemeen	3
1.2 Leeswijzer	3
Deel 1 Het strategisch kwaliteitsplan	5
2. Onze context	6
2.1 Ons profiel	6
2.2 Werkgebied Hoornbeek College	6
2.3 Betrokkenheid interne en externe samenwerkingspartners	7
2.4 Duurzame effecten	7
3. Interne en externe analyse	8
3.1 SWOT	8
4. Onze ambitie	13
Speerpunt 1 Elke student ontvangt concrete begeleiding vanuit de Bijbel	13
Speerpunt 2 Elke student krijgt persoonlijke aandacht en passende kansen	16
Speerpunt 3 Elke student werkt tijdens de studie mee aan een project van maatschappelijk belang.	25
Speerpunt 4 Elk onderwijsteam betreft het werkveld structureel bij de verbetering van het onderwijs.	27
Speerpunt 5 Elk team werkt op basis van een gedeelde verantwoordelijkheid	30
Speerpunt 6 Onderwijs aan volwassenen is regulier.	34
Speerpunt 9 Aanvullend op het strategisch meerjarenplan	36
Deel 2 De kwaliteitsagenda (aan de hand van de regeling)	39
Analyse en ambities bij doelstellingen werkagenda	40
Prioriteit 1 Bevorderen van kansgelijkheid	40
Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	76
Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	97
Overige bijlagen	134
Bijlage 1 Opleidingenportfolio en vraag arbeidsmarkt	134



Hoornbeeck

Leren voor het leven

Bijlage 2 **Begroting** _____ **134**

Bijlage 3 **Strategisch meerjarenplan (SMP)** _____ **134**

1. Inleiding

1.1 Algemeen

Als uitgangspunt voor de kwaliteitsagenda is het strategisch meerjarenplan van het Hoornbeek College gehanteerd. Bij de totstandkoming hiervan is rekening gehouden met de doelen uit de werkagenda. Dit alles is nader geconcretiseerd in deze kwaliteitsagenda.

Te zien is dan ook een indeling die is gerangschikt volgens de speerpunten van het strategisch meerjarenplan. Bij de ambities zijn verwijzingen gedaan naar de doelen uit de werkagenda.

In bijlage 1 wordt de analyse weergegeven. Dit is gedaan volgens de prioriteiten met bijbehorende doelen uit de werkagenda en conform de analyse-elementen uit de regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027. In deze bijlage zijn bij de ambities verwijzingen gedaan naar de speerpunten uit het strategisch meerjarenplan. Bij de maatregelen is naast een kolom 'verplichte' (V), een kolom 'pas toe/leg uit' (P/L) maatregelen de afkorting 'EN' toegevoegd voor 'eigen nieuwe' (EN) maatregelen.

1.2 Leeswijzer

In deel 1 is 'Het strategisch kwaliteitsplan' van het Hoornbeek College te zien. In deel 2 wordt 'De kwaliteitsagenda' weergegeven.

In deel 1 is het onderstaande te lezen.

- Het profiel van het Hoornbeek College
- De betrokkenheid van de interne en externe samenwerkingspartners
- Hoe we komen tot duurzame effecten bij het werken aan de kwaliteitsagenda
- Per prioriteit uit de kwaliteitsagenda een SWOT met daarbij toelichtende tekst
- Onze ambitie
 - De indeling hiervan is conform de speerpunten uit het Strategisch Meerjarenplan (SMP) van het Hoornbeek College
 - Te zien zijn
 - De inhoud van het speerpunt
 - De doelen uit de werkagenda die aansluiten bij het desbetreffende speerpunt
 - De ambities bij dit speerpunt met daarbij een verwijzing naar de desbetreffende doelen uit de werkagenda mbo
 - De beoogde resultaten bij deze ambities in 2025 en 2027
 - De acties met bijbehorende actoren en deadlines om tot deze beoogde resultaten te komen en daarmee onze ambities te bereiken en waar we naar kijken bij de bewaking van de voortgang
 - Tevens kan hier worden aangegeven wat benodigd is vanuit de ondersteunende diensten.
 - Tenslotte ruimte voor het aangeven in hoeverre de ambities zijn bereikt met bijbehorende toelichting.

In deel 2 is een indeling volgens de prioriteiten uit de werkagenda mbo te zien met volgordelijke weergave van de doelen uit de werkagenda. Bij ieder doel uit de werkagenda is onderstaande weergegeven.

- Analyse, met daarbij benoemd de analyse-onderdelen en indicatoren uit de regeling kwaliteitsafspraken
- Maatregelen, waarbij is benoemd wanneer is gekozen voor 'pas toe' of 'leg uit'. Daarnaast is bij alle maatregelen een motivatie gegeven.
- Per ambitie
 - Beoogde resultaat 2025 en 2027
 - Aanpak met daarin een concrete verwijzing naar de desbetreffende acties in deel 1
 - Middelen met daarbij de verwijzing naar de begroting
 - Omschrijving van het benodigde interne draagvlak en de externe samenwerking

Deel 1 Het strategisch kwaliteitsplan

2. Onze context

2.1 Ons profiel

Ons profiel is bepaald door de christelijke identiteit van het Hoornbeek College. Het Hoornbeek College is opgericht door reformatorische ouders voor reformatorische jongeren, om studenten zo lang mogelijk reformatorisch onderwijs te kunnen bieden. Het doel van het Hoornbeek is het bieden van meerwaarde in toerusting en vorming door onderwijs op grond van de Bijbel. Het Hoornbeek College bereidt studenten voor op hun plaats in de samenleving. Binnen de eenheid school, gezin en kerk wordt hiervoor structureel samengewerkt.

2.2 Werkgebied Hoornbeek College

Ons werkgebied is zowel landelijk als regionaal bepaald. Het Hoornbeek College is een landelijk werkend ROC met vestigingen in Amersfoort, Apeldoorn, Goes, Gouda, Kampen en Rotterdam en dependances in Gorinchem, Hoevelaken, Barneveld en Opheusden. De studenten wonen in een breed spreidingsgebied rondom de Hoornbeeklocaties. Bij de ROC-vorming rond 1997 is het Hoornbeek College erkend als landelijk werkende instelling voor de reformatorische doelgroep. Deze specifieke doelgroep vormt de eigenheid van het Hoornbeek College in relatie tot andere ROC's of bovenregionaal werkende vakinstellingen. De specifieke doelgroep van de school vraagt organisatorisch een landelijke schaal. Wel krijgt het onderwijs op de locaties gestalte in relatie tot de kenmerken van de betreffende regio. Dit zijn wel aanzienlijk grotere regio's dan de zogeheten arbeidsmarktregio's. Het Hoornbeek College sluit nauw aan bij de scholen voor reformatorisch voortgezet onderwijs die grotendeels in dezelfde regio's zijn gevestigd. Met deze scholen wordt intensief samengewerkt, onder meer ten aanzien van doorlopende leerlijnen. Het onderwijs op het Hoornbeek College kent dus regio-specifieke accenten maar het werkgebied als zodanig is het hele land. De regionale spreiding correspondeert onder meer met de regio-indeling van Passend Onderwijs. Ook daar is de reformatorische regio (op landelijke schaal) erkend als een eigen eenheid en functioneert op basis van gelijkwaardigheid naast de reguliere regio's. Hier moet wel worden opgemerkt dat regionale regelingen niet altijd aansluiten op het landelijke werkgebied van het Hoornbeek College. Om die reden houden de verschillende locaties van het Hoornbeek College vrijheid om het handelen aan te laten sluiten op verschillende regelingen.

Relatief veel studenten komen uit een landelijk gebied met veel kleinere ondernemingen. In het onderwijs wordt daarbij aangesloten. Er zijn intensieve en veelkleurige relaties met het werkveld vanuit de verschillende locaties. Deze beïnvloeden ook de vormgeving van het onderwijs, bijvoorbeeld in de vorm van bedrijfsscholen. Tegelijkertijd wordt er voor gewaakt dat het onderwijs op de verschillende locaties in hoofdlijn hetzelfde en dus uitwisselbaar blijft. Studenten van het Hoornbeek College blijven lang niet altijd wonen en werken in de regio waar ze worden opgeleid. In verreweg de meeste gevallen vinden ze na het afronden van de opleiding op korte termijn een passende baan. Naast contacten met regionale bedrijven en instellingen van binnen en buiten de achterban is er ook samenwerking met enkele landelijke ondernemersverenigingen en andere instellingen die ook de 'landelijke reformatorische regio' als werkgebied hebben.

Onze primaire doelgroep is in de eerste plaats initiële studenten met een reformatorische achtergrond. Ten tweede behoren volwassenen tot de doelgroep, namelijk zij-instromers, herintreders en opstomers. Deze laatste doelgroep valt onder Hoornbeek Connect.

2.3 Betrokkenheid interne en externe samenwerkingspartners

Bij de totstandkoming van onze strategie – waarin inhoudelijk de doelen van de werkagenda zijn meegenomen – is reeds een begin gemaakt met de kwaliteitsagenda. Deze strategie is gezamenlijk met studenten, docenten, management, ouders, vertegenwoordigers van kerken en vertegenwoordigers van het beroepenveld opgesteld. Dit strategisch meerjarenplan (zie bijlage 3) heeft gediend als uitgangspunt bij de nadere concretisering in de kwaliteitsagenda.

Bij deze nadere concretisering is het werkveld in de regio betrokken geweest. Dit door afstemming van de locatiedirecteuren met vertegenwoordigers van het werkveld uit de desbetreffende regio. Ook is waardevol overleg geweest met de SBB.

De studentenraad en ondernemingsraad is nauw betrokken. Dit door hen niet alleen feedback te laten geven over het eindproduct, maar ook mee te nemen in het proces en verschillende conceptversies.

Daarnaast is via de directeuren vanuit de locatie-overleggen en sectoroverleggen input verkregen.

Tenslotte is op iedere locatie een klankbordbijeenkomst georganiseerd waarin de concretisering van het strategisch meerjarenplan is besproken met de collega's. Op die manier is van collega's op verschillende niveaus in de organisatie input verkregen.

In deel 1 is per doel uit de werkagenda te zien wat de externe samenwerkingspartners, passend bij de ambities en het werkgebied van het Hoornbeek College.

2.4 Duurzame effecten

De insteek van de kwaliteitsagenda is om hierin structurele veranderingen op te nemen. Dit houdt in dat ook na de afloop van het plan de acties worden voortgezet, tenzij de overheid anders voorschrijft. Gezien deze duurzame verbeteraanpak wordt bij het maken en monitoren van plannen gekeken naar de wenselijkheid, prioriteit, haalbaarheid en uitvoerbaarheid van de doelen met bijbehorende acties. De kwaliteitsagenda is opgenomen in de reguliere PDCA-cyclus, om zo opvolging te borgen in zowel de uitvoering (bij alle niveaus met opname in hun plannen) en monitoring door de managementrapportagegesprekken (op alle niveaus binnen het Hoornbeek College). Daarnaast wordt samengewerkt met regionale partners om het plan tot stand te brengen en om het uit te voeren. Er wordt voortdurend afgestemd met de interne en externe stakeholders, hierboven genoemd. Dat wil zeggen met zowel studenten, medewerkers, werkveld en overige relevante betrokkenen. Dit omvat ook de jaarlijkse evaluatie met de interne en externe samenwerkingspartners. Deze vindt plaats op de overlegmomenten die er reeds met hen zijn. Tenslotte worden realistische, werkbare doelen opgesteld en wordt gewerkt vanuit een gedragen missie en visie. Dit alles draagt bij aan duurzame en structurele veranderingen, die merkbaar zijn voor de verschillende stakeholders.

3. Interne en externe analyse

3.1 SWOT

In deel 2 is de analyse te zien die is gedaan bij de gevraagde analyse-elementen in de regeling kwaliteitsafspraken 2024-2027 van 9 maart 2023 jl. In onderstaande SWOT's zijn enkele highlights weergegeven. Deze SWOT's zijn dan ook niet volledig.

SWOT Algemeen

	Sterkten	Zwakten
Herkomst binnen het Hoornbeek	Werken vanuit gezamenlijke missie en visie (algemeen)	Kleine klassen door versnippering bbl (prioriteit 2)
	Grote betrokkenheid op studenten (algemeen)	
	Hoornbeek is sterk merk (algemeen)	
	Effectieve interne structuur (algemeen)	
	Financieel gezond (algemeen)	
	Kansen	Bedreigingen
Herkomst buiten het Hoornbeek	Aandacht voor mbo (algemeen)	Toenemende druk op onderwijsvrijheid (m.n. identiteit) (algemeen)
	Betrokken achterban (algemeen)	

Missie en visie

Het Hoornbeek College heeft een sterk gedeelde en doorleefde missie. Het Hoornbeek College is een reformatorische school. We beschouwen Gods Woord als de enige norm voor ons leven. De Bijbel en de daarop gebaseerde belijdenisgeschriften leren ons over mensen en samenleving en over de zin en het doel van ons leven en werken. Van daaruit bieden wij eigentijds onderwijs dat is gericht op de totale ontwikkeling van studenten oftewel kennis, houding en vaardigheden. We bereiden hen voor op hun plaats in de samenleving. Dit geven we vorm vanuit de eenheid van gezin, kerk en school. We hanteren daarbij een drieluik van onderwijs, toerusting en vorming.

De visie is hiervan afgeleid. Studenten ontvangen bij ons kwalitatief hoogwaardig onderwijs vanuit de Bijbel. Dit verzorgen wij in dialoog met de belanghebbenden, om in gezamenlijkheid het onderwijs naar tevredenheid vorm te geven. Onze kernwaarden zijn: verantwoordelijkheid, aandacht, kwaliteit en toewijding. In de komende jaren investeren wij in de volgende speerpunten: concrete begeleiding vanuit Bijbel, persoonlijke aandacht en passende kansen, betrokkenheid werkveld, maatschappelijke verantwoordelijkheid studenten, volwassenonderwijs en resultaatverantwoordelijke teams.

Vanuit deze missie en visie is sprake van een grote betrokkenheid op studenten.

Sterk merk, betrokken achterban en druk op onderwijsvrijheid.

Vanwege haar stabiliteit, goede rendementen en hoge tevredenheid van studenten en werkveld is het Hoornbeek een sterk merk. Uit de gehouden instellingsdialoog en externe audits blijkt dat sprake is van een effectieve interne structuur. Daarbij is het Hoornbeek College financieel gezond. Vanuit onze missie willen wij voor zoveel mogelijke christelijke jongeren van betekenis zijn en ook voor het beroepenveld voorzien in een breed scala aan opleidingen. Daarmee ontstaan wel kleine klassen door versnippering over de vele opleidingen,

vooral in de bbl. Door maximaal te clusteren zonder af te doen aan de verschillen tussen de beroepen wordt zoveel als mogelijk dit nadelige effect geminimaliseerd.

De aandacht die er momenteel is in de media en politiek voor het mbo als sector die zorgdraagt voor studenten die dit verdienen en voorziet in beroepsbeoefenaars waaraan dringend behoefte is, biedt kansen die benut kunnen worden. Het Hoornbeek College heeft een betrokken achterban, wat tevens kansen biedt.

Daartegenover voelt het Hoornbeek College in toenemende mate sprake van druk op de onderwijsvrijheid, met name in het licht van de reformatorische identiteit van onze school. Gezien de unieke missie van het Hoornbeek College wordt dit gezien als stevige bedreiging.

Demografische ontwikkelingen en bedrijfsscholen

We willen als school dat iedere jongere uit onze achterban een passende opleiding bij het Hoornbeek College kan volgen. Het beleid is er daarom op gericht om de reformatorische achterban te faciliteren met een breed palet aan opleidingen. Het opleidingsaanbod is daarom de laatste jaren behoorlijk uitgebreid. Dit kent echter ook grenzen die de komende jaren merkbaar zullen zijn en mogelijk zullen vragen om nadere besluitvorming. De afgelopen jaren is geïnvesteerd in het aanbieden van opleidingen en trainingen voor volwassenen. Dit heeft ook geresulteerd in een groei van het aantal volwassen bbl-studenten naar bijna 450 deelnemers. Hiermee wordt een lichte daling van het aantal jongere studenten opgevangen. Een van de doelstellingen van het Hoornbeek College is om het volwassenonderwijs verder uit te bouwen en te professionaliseren. Gestreefd wordt naar een verstandig evenwicht tussen omvang en betaalbaarheid van het onderwijsaanbod.

Het absoluut aantal studenten van het Hoornbeek College als geheel stabiliseert zich naar verwachting rond de 7.350. In verband met een hogere belangstelling voor deeltijdstudie (bbl) ten koste van het aantal voltijdstudenten wordt een beperkte daling verwacht van het aantal gewogen studenten van ca. 1% per jaar.

De verhouding bol-/bbl-studenten is vooral afhankelijk van de (krapte van de) arbeidsmarkt. Als de arbeidsmarkt ruimer wordt zal naar verwachting de belangstelling voor bol-opleidingen weer toenemen. Er is regelmatig overleg met de belangrijkste toeleverende (reformatorische) vo-scholen waarbij ook hun prognoses en doorstroomcijfers aan de orde komen. Mede op grond daarvan en op basis van de input van het management maakt het Hoornbeek College prognoses per locatie.

Het Hoornbeek speelt met haar opleidingsaanbod in op de vraag naar professionals in de zgn.

tekortberoepen. Het grootste deel van de studenten wordt opgeleid voor een baan in Zorg en Welzijn en Technologie. Ondanks de unieke geografische spreiding van het Hoornbeek College, probeert het Hoornbeek vanuit elke locatie in te springen op regionale vragen vanuit de arbeidsmarkt.

SWOT Prioriteit 1 'Bevorderen van kansengelijkheid'

	Sterkten	Zwakten
Herkomst binnen het Hoornbeek	Ondersteuning van studenten	Aansluiting hbo niet optimaal
	Aandacht voor internationalisering (zowel groei deelname studenten als collega's)	Organisatie van internationalisering kan effectiever worden ingevuld
	Veiligheidservaring is hoog	Urgentiebesef fysieke veiligheid is laag, door laag aantal incidenten
	Weinig VSV-ers	Gediplomeerde bbl'ers niveau 2/3 vaker dan bol niveau 4 zonder baan
	Kansen	Bedreigingen
Herkomst buiten het Hoornbeek	Korte lijnen met toeleverend onderwijs	Mentale weerbaarheid (nieuwe plus zittende) studenten
	Sterk sociaal netwerk rondom studenten (familie en kerk)	Groenpluk
	Succes Job Coaching niveau 2 vertalen naar niveau 3 en 4 plus bbl	Reisafstand voor (potentiële) studenten

Het Hoornbeek College besteedt zorgvuldig aandacht aan de ondersteuning van studenten. Uit onderzoek (Job Monitor en monitor Integrale Veiligheid mbo (OCW)) blijkt dat de mate waarin studenten zich veilig voelen op het Hoornbeek College hoog is. Gelukkig vinden op het Hoornbeek College weinig incidenten plaats op het gebied van fysieke veiligheid. Dat maakt het urgentiebesef om wijzigingen door te voeren lager. Een bedreiging is de zwakkere mentale weerbaarheid van studenten ten opzichte van de tijd voorafgaand aan corona. Het Hoornbeek College ziet het belang om deze te versterken als basis voor hun functioneren. De - wanneer nodig - aan niveau 2-studenten aangeboden Job Coaching blijkt helpend te zijn. Daarom liggen er kansen om dit te verbreiden naar studenten op niveau 3 en 4, naar de stage en daarmee tevens naar de bbl.

Mede dankzij de gerichtheid op de student, maar ook bescheidenheidshalve de doelgroep van het Hoornbeek College is sprake van weinig VSV-ers. Wel is sprake van een groenpluk, die ten koste gaat aan het behalen van een diploma door studenten. De school gaat hierover wel in gesprek met zowel de desbetreffende studenten als bedrijven, om de mogelijk nadelige lange termijn effecten voor de studenten onder de aandacht te brengen. Er is aandacht voor internationalisering richting zowel studenten (alle niveaus) als collega's. Covid-19 heeft hier een obstakel in betekend. Inmiddels is dit weer opgepakt. De effectiviteit van de organisatie kan worden geoptimaliseerd.

Wat verbetering behoeft is de aansluiting met het hbo. Het doorstroompercentage van het Hoornbeek naar het hbo is lager dan de landelijke benchmark. Dit hangt samen met het type student. De studenten van het Hoornbeek College willen na een studie vaak eerst een gezin stichten en kiezen daarom voor trouwen. Echter, het eerstejaarssucces hbo kan omhoog. De complexiteit in het werken aan een betere aansluiting is de kleine hoeveelheid studenten wat afstroomt naar één bepaalde hbo-instelling, laat staan naar een specifieke opleiding daarbinnen. Er is een sterk sociaal netwerk rondom de studenten, zowel vanuit de familie als vanuit de kerk. Dit biedt kansen in de persoonlijke begeleiding als bij de buitenschoolse activiteiten.

Het Hoornbeek College vervult van oudsher een regiofunctie op de zogenaamde 'Biblebelt'. Daarmee is langer reizen voor veel studenten gebruikelijk. De laatste jaren is er sprake van een demografische ontwikkeling in de achterban waardoor er veel meer (potentiële) studenten komen wonen in de regio rondom Kesteren. In iets mindere mate geldt dit ook voor de Bommelerwaard. De reistijd vanuit deze regio's is voor Hoornbeek-begrippen lang. Daarmee komt het welbevinden en de kansengelijkheid van een steeds grotere groep studenten in het geding. Onderzocht wordt hoe wij hieraan tegemoet kunnen komen oftewel 'thuis-nabij-onderwijs' kunnen aanbieden voor een grotere groep studenten.

Er is sprake van een sterk sociaal netwerk rondom de meeste van onze studenten vanuit familie en kerk, met een verenigingsleven. Hierdoor is enerzijds de behoefte aan een studentenleven minder sterk. Anderzijds wil het Hoornbeek College ook kijken in hoeverre zij – indien hieraan voldoende behoefte is – de verbinding kan leggen met de reformatorische studentenverenigingen en volgens de Bijbel verantwoorde culturele activiteiten.

SWOT Prioriteit 2 'Versterking aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt'

	Sterkten	Zwakten
Herkomst binnen het Hoornbeek	Goede contacten met het werkveld	Nog niet alle teams hebben een werkend systeem van verbinding/overleg met het werkveld
	Ons opleidingsaanbod voorziet in een arbeidsmarktbehoefte (bijna alle studenten een baan)	Stagediscriminatie (nog) onvoldoende in beeld (informatie verspreid aanwezig)
	Ingericht meldpunt stagediscriminatie (sinds 1 augustus 2023)	Kleine klassen door versnippering bbl
		Weinig specifieke (LLO-)aandacht voor tekortsectoren (m.u.v. Zorg)
		Weinig alert op inspirerend gehalte van leeromgevingen
		Onderwijsinrichting is nog onvoldoende flexibel (verbinding met prioriteit 3 excellentie)
	Kansen	Bedreigingen
Herkomst buiten het Hoornbeek	Grote vraag naar Hoornbeek-studenten	Regelgeving macrodoelmatigheid belemmert het Hoornbeek College in het verschuiven van opleidingsaanbod richting tekortberoepen
	Regionaal inspelen op behoefte LLO bij instellingen en bedrijven	Arbeidsmarkt vraagt veel bbl > responsiviteit

Ons opleidingsaanbod voorziet in een arbeidsmarktbehoefte. Bijna alle studenten hebben binnen korte tijd nadat zij van school zijn een baan. Dit is ook terug te zien in de goede cijfers inzake het arbeidsmarktperspectief.

Uit de analyse naar de tekortberoepen in de regio komt naar voren dat het Hoornbeek College hierin van betekenis kan zijn. De regelgeving rondom de macrodoelmatigheid belemmert ons echter in het verschuiven van ons opleidingsaanbod richting nieuwe tekortberoepen. De arbeidsmarkt vraagt veel bbl'ers. Dit vereist responsiviteit van het Hoornbeek College. We zien echter ook kleine klassen ontstaan door versnippering bij de bbl, dit echter verspreid over tal van opleidingen. Hieraan proberen we zoveel als mogelijk tegemoet te komen met een zo optimaal mogelijke bedrijfsvoering.

Er zijn vele en goede contacten met het werkveld, waarin de onderwijsteams een sleutelrol hebben. Nog niet bij alle teams is de verbinding/overleg met het werkveld systematisch vormgegeven. Een kans voor het Hoornbeek College is om proactief in te spelen op de behoefte die er regionaal is bij instellingen en bedrijven naar arbeidskrachten en (daarmee) ook aan LLO. Zo is er nog weinig specifieke (LLO-)aandacht voor tekortsectoren (m.u.v. de Zorg).

Wat nog aandacht behoeft is een inspirerend gehalte van de leeromgeving in afstemming met het werkveld, om zoveel als mogelijk de actuele beroepscontext te verwerken en de studenten maximaal te motiveren voor het beroep wat bij hen past.

SWOT Prioriteit 3 'Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie'

Herkomst binnen het Hoornbeek	Sterkten	Zwakten
	Betrokken en bevlogen medewerkers (MWO)	Werkdrukbeleving blijft punt van aandacht
	Beste Werkgever	Kennisdeling vindt onvoldoende plaats
	Sterk verankerd burgerschapsonderwijs	Rekenen
	Beheersing Nederlandse taal door studenten	
Herkomst buiten het Hoornbeek	Kansen	Bedreigingen
	Relevanter maken van burgerschapsonderwijs n.a.v. nieuwe regelgeving.	Veel aandacht voor basisvaardigheden in het mbo, basiskwaliteit zou in VO gelegd moeten zijn > m.n. bij bbl groot deel generieke vakken
	Onderzoek	Arbeidsmarkt docenten > Invulling vacatures
	Innovatie	

Uit het medewerkersonderzoek 2022 is gebleken dat het Hoornbeek College betrokken en bevlogen medewerkers heeft. Binnen het mbo was zij uitgeroepen tot Beste Werkgever door Effectory i.s.m. Intermediair en binnen deze groep was zij weer de hoogste in rangorde. Echter, werkdrukbeleving blijft een punt van aandacht. Zeker voor de medewerkers met een dienstverband korter dan 2 jaar. Verder valt zeker nog te winnen in kennisdeling. Dit binnen het team, tussen de teams en over de locaties.

Kijkend naar basisvaardigheden, ligt het burgerschapsonderwijs sterk verankerd binnen het Hoornbeek College. Een kans ligt er in het relevanter maken hiervan voor de studenten, waarbij de actuele ontwikkelingen vanuit OCW mogelijkheden scheppen. In de DUO-data is te zien dat de beheersing van de Nederlandse taal door studenten vrij goed is. Daarom wordt ingestoken op de verdere ontwikkeling ervan bij de studenten, zoals bijv. het stimuleren van het lezen. In het geval van rekenen hebben we nog een weg te gaan. Er is momenteel veel aandacht voor basisvaardigheden in het mbo. Van belang is echter dat de basiskwaliteit in het vo gelegd zou moeten zijn. Met name bij de bbl gaat nu een vrij groot deel van hun schooldag op aan generieke vakken, wat voor dit type studenten niet motiverend werkt.

Gezien de krapte op de arbeidsmarkt moeten momenteel veel inspanningen worden verricht voor de invulling van vacatures. Verhoudingsgewijs is er op dit moment sprake van een relatief beperkt tekort. Een tekort aan docenten is echter wel een bedreiging, omdat de krapte op de arbeidsmarkt nog steeds toeneemt. Een groter tekort gaat ten koste van het onderwijs aan de studenten.

De aandacht die er momenteel is voor onderzoek en innovatie in het mbo schept kansen. De ervaringen vanuit eerdere lectoraten en een practoraat geven het Hoornbeek College daarvoor een goede uitgangspositie. Op deze manier kan het onderwijs in het mbo worden vormgegeven op een zo optimaal mogelijke wijze voor de studenten en het werkveld, versterkt door de uitkomsten van onderzoek.

4. Onze ambitie

Speerpunt 1 Elke student ontvangt concrete begeleiding vanuit de Bijbel

Speerpunt SMP (KrA)	<p>S1 Elke student ontvangt concrete begeleiding vanuit de Bijbel</p> <ul style="list-style-type: none"> ● We rusten studenten toe om sterk te staan in de veranderende samenleving en het gesprek over de Bijbelse boodschap te voeren in hun leef- en werkomgeving. ● Dat vraagt om een goede luisterhouding en inlevingsvermogen. ● De school creëert daarvoor mogelijkheden en docenten geven daarin het voorbeeld. ● De samenwerking tussen gezin, school en kerk is intensief
Doelen Werkagenda	<p>D3.2 Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming en basis van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.</p>
Analyse situatie	<p>Zie deel 1</p>
Ambitie	<p>23. Doorontwikkelde visie op Burgerschap (D3.2) 24. Actuele en aansprekende burgerschapsmethode Zout (D3.2) 25. Actuele en bij doorontwikkelde visie passende toetsing en examinering (D3.2) 26. Iedere medewerker draagt bij aan burgerschapsthema's (D3.2) 27. Iedere student werkt tijdens zijn opleiding mee aan een maatschappelijk project</p>
Resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Er is een doorontwikkelde visie op burgerschap ● Eerste opzet herziene versie uitgave burgerschapsmethode Zout ● Eerste (volgens ontwikkeltijdpad) opgeleverde toetsen en examens ● Nieuwe medewerkers met ingang van het cursusjaar 2023-2024 en de docenten Burgerschap en Godsdienst hebben professionalisering ontvangen ter vergroting van hun vaardigheden om burgerschaps- en identiteitsvragen te bespreken. ● Er zijn maatschappelijke activiteiten georganiseerd voor studenten in de omgeving van de school
Resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ● De doorontwikkelde visie op burgerschap is geïmplementeerd. ● Definitieve herziene versie uitgave burgerschapsmethode Zout ● Volgens ontwikkeltijdpad opgeleverde nieuwe toetsen en examens

- Medewerkers hebben periodiek professionalisering ontvangen ter vergroting van hun vaardigheden om burgerschaps- en identiteitsvragen te bespreken.
- Studenten zijn tevreden over de toerusting en vorming die zijn ontvangen (minimaal 3,0 bij een schaal van 1 t/m 4 in enquête)
- De maatschappelijke activiteiten zijn verwerkt in de onderwijsprogramma's van de opleidingen.

Acties	Wie	Wanneer	Voortgang – Hoe weet je dit?
1. a. Het doorontwikkelen van de visie op burgerschap	KrA (Beleidscommissie Burgerschap)	2024	Geactualiseerd visiedocument
b. Het implementeren van de doorontwikkelde visie op burgerschap.	KrA (Beleidscommissie Burgerschap)	2026	De doorontwikkelde visie op burgerschap is binnen het Hoornbeek College bekend en gedragen
2. Het toerusten en bijscholen van docenten met als doel hun vaardigheden te vergroten om burgerschaps- en identiteitsvragen te bespreken bij de dagopening en wanneer van toepassing bij hun les	KrA (TbA en docenten)	2024 t/m 2027	Docenten geven aan dat ze voldoende vaardigheden hebben ontwikkeld (uitkomst evaluatie)
3. Het toerusten en bijscholen van LOB-ers met als doel hun vaardigheden te vergroten om burgerschaps- en identiteitsvraagstukken te bespreken in slb-gesprekken	KrA/PeW (LOB-ers)	2024 t/m 2027	LOB-ers geven aan dat ze voldoende vaardigheden hebben ontwikkeld (uitkomst evaluatie)
4. Het doen aan visievorming op burgerschaps- en identiteitsvraagstukken door opleidingsmanagers	KrA (Opleidingsmanagers)	2024 t/m 2027	Er is intervisie gedaan over identiteitsvraagstukken (verslag)
5. Het versterken van de kennis en vaardigheden van burgerschapsdocenten om het (lesgeven in het) vak godsdienst aan te laten sluiten bij het beroepsprofiel.	KrA (Burgerschapsdocenten)	2024 t/m 2027	Intervisieverslag burgerschapsdocenten
6. Het versterken van de kennis en vaardigheden van godsdienstdocenten om het (lesgeven in het) vak godsdienst aan te laten sluiten bij het beroepsprofiel.	KrA (Godsdienstdocenten)	2024 t/m 2027	Intervisieverslag godsdienstdocenten
7. Het herzien van de methode Zout	KrA (Onderwijsontwikkelaars Burgerschap)	2027	Er is herziene methode
8. Het ontwikkelen van toetsen en examens Burgerschap (passend bij de doorontwikkelde visie)	KrA (Onderwijsontwikkelaars Burgerschap)	2027	Ontwikkelde toetsen en examens Burgerschap

9. Het ontwikkelen van sectorspecifieke opdrachten voor het vak godsdienst die aansluiten bij het beroepsprofiel	KrA (Onderwijsontwikkelaars godsdienst)	2027	Er zijn specifieke godsdienstopdrachten per beroepsprofiel/sector
10. Het wisselen van gedachten met studenten / anderen dan studenten vanuit een andere cultuur	KrA	2024-2027	Plaatsgevonden uitwisselingsmomenten
Professionalisering	Toerusting vanuit JBGG, LCJ, HHJO en HGJB		
Benodigd vanuit ondersteunende diensten			
Ambitie bereikt? ja / nee	Toelichting:		

Speerpunt 2 Elke student krijgt persoonlijke aandacht en passende kansen

<p>Speerpunt SMP (PeW en BkA)</p>	<p>S2 Elke student krijgt persoonlijke aandacht en passende kansen</p> <p>Passende kansen (zie D1.1/D2.1)</p> <p>Elke student krijgt passende kansen en mogelijkheden om een studie te doorlopen die aansluit op ieders eigen situatie en ontwikkeling. In de benadering van studenten denken we vanuit hun mogelijkheden.</p> <p>Sociale veiligheid (zie D1.2)</p> <p>We bieden een veilig schoolklimaat. Hier blijven we alert op.</p> <p>Begeleiding (zie D1.3/D1.4)</p> <p>Een goede intake en een warme overdracht zijn het begin van passende begeleiding.</p> <p>In- en doorstroom beroepskolom (zie D1.4)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Passende kansen en mogelijkheden om een studie te doorlopen die aansluit op ieders eigen situatie en ontwikkeling. ● Passende kansen en begeleiding bij de overgang naar het vervolgonderwijs. Aansluiten op situatie student (zie D1.1/D2.1) ● Elke student krijgt passende kansen en mogelijkheden om een studie te doorlopen die aansluit op ieders eigen situatie en ontwikkeling. <p>Contextrijk onderwijs (zie D2.1)</p> <p>We bieden contextrijk onderwijs.</p>
<p>Doelen Werkagenda</p>	<p>D1.1 We dragen bij aan het gelijkwaardig behandelen van alle studenten in Nederland.</p> <p>D1.2 We verbeteren het studenten-welzijn en versterken de (integrale) veiligheid op scholen en leerbedrijven. We vergroten de toegankelijkheid van het mbo voor studenten, met een ondersteuningsbehoefte. We maken het mbo inclusiever.</p> <p>D1.3 We versterken de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor niveau 2 studenten). We zetten ons maximaal in om de stijging van het aantal voortijdig schoolverlaters, die nu ontstaat na jarenlange daling, af te remmen en om te buigen. We werken toe naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.</p> <p>D1.4 We versterken de beroepsgerichte route. Dit doen we door het faciliteren van vmbo-, mbo- en hbo-scholen om zorg te dragen voor een naadloze aansluiting wanneer studenten verwant doorstromen. We stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom, zodat iedereen de kans krijgt hun leerpotentieel optimaal te benutten. Het volgen van beroepsonderwijs is een positieve keuze. Er ontstaat maatschappelijke herwaardering voor het beroepsonderwijs.</p>
<p>Analyse situatie</p>	<p>Zie deel 1</p>
<p>Ambitie</p>	<p>Deel A</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Facilitering van participatie van Hoornbeekstudenten in studentenactiviteiten, in geval van belangstelling bij studenten (D1.1) 2. Ontsluiting van het internationaliseringsaanbod voor studenten met de bijbehorende begeleiding, wat wordt benut (D1.1)

Deel B

3. Een versterking van de mentale weerbaarheid van studenten (D1.2)
4. Een versterking van de begeleiding van studenten (D1.2)
5. Een versterking van de fysieke veiligheid (D1.2)

Deel C

6. Verbreding van de Job Coaching naar alle doelgroepen en naar werk én stage (D1.3)
7. Docenten(teams) worden gefaciliteerd om begeleiding te bieden (D1.3)
8. Optimale aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt (D1.3)

Deel D

9. Versterking van de aansluiting vmbo-mbo-hbo bij verwante doorstroom (D1.4)
10. Stimulans van in- en doorstroom in de beroepskolom door het delen van kennis en ervaringen zowel binnen het Hoornbeek College als met externe partners (D1.4)

Deel E

11. In de LOB-gesprekken worden wens en realiteit verbonden (D2.1)
12. Alle LOB-ers blijven hun begeleidingsvaardigheden ontwikkelen en volgen bijscholing hiervoor (D2.1)
13. Passende loopbaanadviesgesprekken voor volwassenen (D2.1)
14. Inspirerend onderwijs wat aansluit bij de beroepscontext in samenwerking met het werkveld (D2.1)

Deel F

15. Bij alle opleidingen/onderwijsteams is sprake van contactmomenten conform het stagepact (zowel in aantal als in vorm) gedurende de stage
16. Stagediscriminatie wordt verminderd en zo mogelijk voorkomen (D2.2)

Deel G

33. Een herijkte en geïmplementeerde visie op excellentie voor studenten (D3.4)

Resultaat 2025

1. Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school
 - a. bij hun mentale weerbaarheid, inclusief seksuele weerbaarheid;
 - b. bij fysieke veiligheid;
 - c. in hun loopbaanontwikkeling
 - d. behoefte aan deelname studentenleven (waar mogelijk)
2. In geval van belangstelling hebben in afstemming met de studentenraad pilots plaatsgevonden waarbij participatie van Hoornbeekstudenten aan studentenactiviteiten worden gestimuleerd.

3. Het aantal internationale activiteiten wordt behouden bij de sectoren Gezondheidszorg en Welzijn en stijgt bij de sectoren Economie, Technologie en Dienstverlening met 10% ten opzichte van het 2023.
4. De score 'Ik voel me veilig op school' (onderwijsscan Mbo) is minimaal 3,0 (schaal 1 t/m 4)
5. De score 'Ik voel me veilig bij het leerbedrijf' is gelijk aan of hoger dan het landelijke gemiddelde – wordt nog ontwikkeld (OCW)
6. Het aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau) blijft minimaal op gelijk niveau
7. Er is een plan van aanpak om ouderbetrokkenheid te intensiveren, met de implementatie hiervan is reeds een begin gemaakt.
8. Het onderdeel crisismangement in het sociale veiligheidsplan is geactualiseerd en er is een begin gemaakt met de implementatie.
9. De incidentregistratie vindt rechtstreeks plaats door de betrokkenen.
10. Er is een eerste begin gemaakt met de vergroting van fysieke veiligheid, merkbaar voor studenten, docenten en ondersteunend personeel.
11. De tevredenheidsscore van de studenten over de begeleiding tijdens de opleiding (bron: Onderwijsscan Mbo, 4 puntschaal; instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte)
12. Het aantal VSV-ers is stabiel en stijgt met niet meer dan ~~10% t.o.v. 2022~~ 25% ten opzichte van 2023.
13. Er hebben pilots plaatsgevonden van Job Coaching voor de bpv.
14. Er heeft diepteonderzoek plaatsgevonden naar de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt
15. Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat) voldoet minimaal aan de inspectienorm
16. Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo is minimaal 0,8
17. Er is onderzocht waar het Hoornbeek College een verdere bijdrage kan leveren aan een goede doorstroom van vmbo-mbo-hbo.
18. Uitkomst onderzoek mogelijkheden thuis nabij onderwijs aan studenten uit achterban in regio Betuwe en Bommelerwaard.
19. Binnen een Hoornbeeklocatie wordt tussen onderwijsteams kennis en ervaring gedeeld over good practices inzake de inhoudelijke aansluiting van de doorstroom vmbo-mbo-hbo en het stimuleren van deze doorstroom.
20. Het behouden van de instroom van studenten bij de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding) (bron: DUO)
21. 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) is minimaal gelijk aan de score uit de Job Monitor 2022

22. 90% van de startende LOB'ers en 20% van de gevorderde LOB'ers ontvangen professionalisering om hun begeleidingsvaardigheden te ontwikkelen
23. Er vinden passende loopbaanadviezen voor volwassenen plaats bij 1 sector, bij 1 andere sector is dit in de implementatiefase.
24. In geval van positieve uitkomsten van gedaan onderzoek de realisatie van een techniekhal te Amersfoort in samenwerking met het bedrijfsleven voor gebruik door po-vo-mbo voor kansrijke techniekberoepen als onderdeel van de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (zie ook D2.1/D2.2/D2.3).
25. Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg) is minimaal gelijk aan de uitkomst van de JOB Monitor 2022
26. Er heeft onderzoek plaatsgevonden naar het aantal contactmomenten vanuit school met de desbetreffende stagiair en zijn leerbedrijf. Waar nodig zijn eerste verbeteringen in gang gezet.
27. Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau) is geregistreerd
28. De achtergrond van meldingen van stagediscriminatie zijn onderzocht en het tegengaan van stagediscriminatie is opgenomen in het (sectorale) stagebeleid; hierbij is een plan van aanpak gemaakt.
33. Er is een herijkte visie op excellentie van studenten

Resultaat 2027

1. Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school
 - a. bij mentale weerbaarheid, inclusief seksuele weerbaarheid;
 - b. bij hun loopbaanontwikkeling
 - c. desgewenst in het vinden van een bpv-plaats of werk door Job Coaching
 - d. bij de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt
 - e. bij hun doorstroom van vmbo-mbo-hbo
 - f. waarbij hen in het geval van excellentie ook uitdaging wordt geboden
 - g. bij fysieke veiligheid
 - h. in geval van stagediscriminatie
 - i. bij behoefte aan deelname studentenleven (waar mogelijk)
2. Het aantal internationale activiteiten wordt behouden bij de sectoren Gezondheidszorg en Welzijn en stijgt bij de sectoren Economie, Technologie en Dienstverlening met 10% ten opzichte van het 2025.
3. De score 'Ik voel me veilig op school' (onderwijsscan Mbo) is minimaal 3,0 (schaal 1 t/m 4)
4. De score 'Ik voel me veilig bij het leerbedrijf' is gelijk aan of hoger dan het landelijke gemiddelde – wordt nog ontwikkeld (OCW)
5. Het aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau) blijft minimaal op gelijk niveau

6. De ouderbetrokkenheid is geïntensiveerd, wat merkbaar is in het aantal en karakter van de activiteiten
7. De incidentregistratie vindt rechtstreeks door de betrokkenen plaats.
8. Het onderdeel crisismanagement in het sociale veiligheidsplan is geïmplementeerd, wat merkbaar is aan de jaarlijkse training die wordt gevolgd.
9. De tevredenheidsscore van de studenten over de begeleiding tijdens de opleiding (bron: Onderwijsscan Mbo, 4 puntschaal; instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte)
10. Het aantal VSV-ers is stabiel en stijgt met niet meer dan 25% ten opzichte van 2025.
11. Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg) is minimaal 75%
12. Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat) voldoet minimaal aan de inspectienorm
13. Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo is minimaal 0,8
14. Gerealiseerd thuis nabij onderwijs – indien mogelijk - aan studenten uit achterban in regio Betuwe en Bommelerwaard.
15. Binnen een Hoornbeeklocatie, tussen Hoornbeeklocaties en met externe partners wordt kennis en ervaring gedeeld over good practices inzake de inhoudelijke aansluiting van de doorstroom vmbo-mbo-hbo en het stimuleren van deze doorstroom.
16. 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) is minimaal gelijk aan de score uit de Job Monitor 2022
17. Het behouden van de instroom van studenten bij de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding) (bron: DUO)
18. 90% van de startende LOB'ers en 60% van de gevorderde LOB'ers ontvangen professionalisering om hun begeleidingsvaardigheden te ontwikkelen
19. Er vinden passende loopbaanadviezen voor volwassenen plaats bij alle sectoren.
20. In geval van positieve uitkomsten van gedaan onderzoek de realisatie van een techniekhal te Amersfoort in samenwerking met het bedrijfsleven voor gebruik door po-vo-mbo voor kansrijke techniekberoepen als onderdeel van de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (zie ook D2.1/D2.2/D2.3).
21. Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg) is minimaal gelijk aan de uitkomst van de JOB Monitor 2022
22. Er vinden contactmomenten plaats vanuit school met de stagiaires en hun leerbedrijven conform het stagepact (zowel in aantal als in vorm).
23. Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau) is geregistreerd

24. Het gemaakte plan van aanpak ter vermindering van stagediscriminatie is uitgevoerd.

Acties	Wie	Wanneer	Voortgang – Hoe weet je dit?
1. a. peilen belangstelling studenten voor studentenleven	BkA	2024	Uitkomst onderzoek
b. onderzoeken samenwerkingsmogelijkheden met reformatorische studentenverenigingen (in geval van belangstelling)	BkA/PeW	2024-2025	Uitkomst onderzoek
c. waar mogelijk faciliteren behoefte van studenten	BkA/PeW	2024-2027	Welke facilitering
2. a. doorontwikkelen organisatiestructuur internationalisering	KrA	2024	organogram
b. op orde brengen administratieve processen en communicatie i.r.t. de subsidieverantwoording	(expertisegroep internationalisering)	2024	procesbeschrijvingen
c. verankeren doorgevoerde verbeteringen	KrA (expertisegroep internationalisering)	2025-2027	kwalitatief goede subsidieverantwoordingen
3. Het implementeren van de lessenserie 'lessen met liefde' inzake seksuele weerbaarheid	PeW	2024-2025	Alle studenten ontvangen deze lessen door geschoolde docenten.
	PeW	2026-2027	De lessenserie is doorontwikkeld op basis van de ervaringen in de voorgaande jaren.
4. Het toerusten van LOB-ers en desgewenst aanreiken van extra handvatten door het team basisondersteuning om			
a. onderscheid te maken tussen cognitie en psychosociale kwetsbaarheid en het effect daarvan op opleiding/niveau;	PeW (Olde)	2024-2027	2024-2025: Bewustwording bij docenten
b. het gesprek te voeren met (individuele) studenten om hun mentale weerbaarheid te versterken en om hen te vormen;	PeW (Olde)	2024-2027	2026:2027: Toepassing door docenten
c. het (in)zicht te versterken op de mogelijkheden binnen de werkvelden en welke competenties dat van de aspirant-medewerker vraagt;	PeW (Olde)	2024-2027	2024-25: Professionalisering van docenten en eerste implementatie
d. de kwaliteit te versterken van de loopbaanadviesgesprekken (incl. interpretatie van AMN als onderdeel van LOB);	PeW (Olde)	2024-2027	2026-2027: Onderzoek onder studenten
	PeW (Olde)	2024-2027	Professionalisering (zie docentstage + werkveldbezoek D2.1./D3.3, speerpunt 4)
			Professionalisering + onderzoek onder studenten

e.	het implementeren van overdracht in SIS (Osiris) en waar nodig te delen met toestemming van desbetreffende student.			2025: Van elk gesprek vindt verslaglegging plaats in SIS. 2027: Relevante info wordt met toestemming van student gedeeld met betrokkenen
5.	Handvatten plus implementatie inzake doorverwijzing naar de tweede of derde lijn	PeW (Olde)	2024-2027	In 2025: Eerste implementatie In 2027: Onderzoek onder medewerkers en studenten
6.	Het implementeren van de Hoornbeekbrede LOB-methode, met ruimte voor enerzijds de Hoornbeekbrede visie op LOB en anderzijds voor de opleiding en het onderwijsteam	PeW	2024-2027	In 2025: Helder hoe deze ruimte en richting zich tot elkaar verhouden In 2027: Naar tevredenheid gebruikt
7.	De beginnende LOB-ers volgen de LOB training HC, daarnaast ontvangen LOB-ers periodiek opnieuw professionalisering	PeW	2024-2027	Overzicht van collega's die dit gevolgd hebben.
8.	Het beschrijven van LOB in het examenplan	PeW (Olde)	2024	Het examenplan inzake LOB is opgenomen in de OER
9.	a. Het Ontwikkelen van een visiedocument LOB met aandacht voor rollen b. Het implementeren van het ontwikkelde visiedocument	PeW PeW	2024-2025 2027	Ontwikkeld visiedocument LOB Visiedocument LOB is bekend binnen Hoornbeek
10.	a. Het ontwikkelen van passende (basis- en extra) ondersteuning voor volwassenen b. Het implementeren ervan	PeW (Olde) PeW	2024-2025 2026-2027	Ontwikkeld aanbod voor volwassenen Geïmplementeerd aanbod
11.	Het intensiveren van de ouderbetrokkenheid door a. het maken van een plan van aanpak; b. het implementeren van het plan van aanpak	PeW PeW	2024 2025-2027	Plan van aanpak Geïntensiveerde ouderbetrokkenheid
12.	Het versterken van het crisismanagement door a. Het actualiseren van dit onderdeel in het sociaal veiligheidsplan b. Het implementeren hiervan	PeW (Olde)	2024-2025 2026-2027	Geactualiseerd crisismanagement Geïmplementeerd crisismanagement
13.	Het implementeren van de 'rechtstreekse' incidentregistratie	PeW	2024-2025	Rechtstreekse incidentregistratie
14.	a. het onderzoeken van de fysieke veiligheid b. het waar nodig vergroten van de fysieke veiligheid	PeW PeW	2024-2025 2026-2027	Onderzoeksuitkomsten Verbeterde fysieke veiligheid

15. Het verbreden van de Job Coaching naar alle studenten en naar zowel bpv als werk	PeW PeW	2024-2027	Pilots structureel aanbod
16. a. Het onderzoeken van achterliggende redenen van minder goed lijkende aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt bij de studenten niveau 2 en niveau 3 van het Hoornbeek College b. Waar mogelijk deze aansluiting positief beïnvloeden	BkA/PeW BkA/PeW	2024 2025-2027	Uitkomsten onderzoek Uitkomst onderzoek naar positieve verbetering
17. a. Het onderzoeken waar het Hoornbeek College een verdere bijdrage kan leveren aan een goede doorstroom vmbo-mbo-hbo b. Het delen van kennis en ervaringen zowel binnen het Hoornbeek College als met externe partners over de doorstroom vmbo-mbo-hbo (zowel inhoudelijk als over stimulans) c. 1. Het onderzoeken van de mogelijkheden voor een techniekhal te Amersfoort in samenwerking met het bedrijfsleven met gebruik voor po-vo-mbo 2. Indien mogelijk realiseren van deze techniekhal i.s.m. bedrijfsleven 3. Het inzetten van de techniekhal voor po-vo-mbo	BkA BkA PeW PeW PeW	2024-2025 2024-2025 2026-2027 2024-2025 2025-2026 2026-2027	Uitkomst onderzoek verbetermogelijkheden doorstroom vmbo-mbo-hbo delen heeft plaatsgevonden op de locaties delen heeft plaatsgevonden tussen de locaties en met externe partners Uitkomst onderzoek Realisatie totstandkomen techniekhal Realisatie inzet voor po-vo-mbo
18. a. Het onderzoeken van de achtergrond van meldingen van stagediscriminatie b. Het opnemen van het tegengaan van stagediscriminatie in het (sectorale) stagebeleid met een plan van aanpak (waarin professionalisering van stagecoördinatoren en stagedocenten en het voorlichten van studenten) c. Het uitvoeren van het plan van aanpak	BkA BkA BkA	2024-2025 2024-2025 2025-2027	Uitkomst onderzoek (sectoraal) Stagebeleid waarin opgenomen het thema 'tegengaan van stagediscriminatie met een plan van aanpak Onafhankelijk onderzoek onder docenten en studenten
19. a. Het onderzoeken van het aantal contactmomenten tussen stagiaires en hun leerbedrijven b. Waar nodig worden verbeteringen gerealiseerd	BkA BkA	2024 2024-2027	Uitkomst onderzoek Resultaat verbeteringen
20. Het uitdagen van excellente studenten	KrA (LMT's)	2024-2027	Onderzoek onder studenten

21. Het – zo mogelijk – aanbieden van thuis-nabij onderwijs aan studenten uit de achterban van het Hoornbeeck College in de regio Betuwe en Bommelerwaard	PeW	2024-2027	Gerealiseerd thuis-nabij onderwijs
22. Het verzorgen van onderwijs aan niveau 2-studenten in kleinere groepen (15 i.p.v. 25 studenten per klas)	PeW	2024-2027	Formatietoedeling (in 2024 via kwaliteitsafspraken, daarna via lumpsum)
Professionalisering	De verschillende rollen voor de begeleiding van studenten ontvangen professionalisering		
Benodigd vanuit ondersteunende diensten	Hodos: trainingen; team basisondersteuning: LOB, team extra ondersteuning: Job Coaching; Kwaliteitszorggroep: advies en ondersteuning bij onderzoek		
Ambitie bereikt? ja / nee	Toelichting:		

Speerpunt 3 Elke student werkt tijdens de studie mee aan een project van maatschappelijk belang.

Speerpunt SMP (KrA)	S3 Elke student werkt tijdens de studie mee aan een project van maatschappelijk belang. Identiteit - Burgerschap - Stageplaats passend bij ontwikkeling student (zie D2.2/D3.2) <ul style="list-style-type: none"> ● Elke student neemt maatschappelijke verantwoordelijkheid vanuit de eigen identiteit en leert de waarde van het onbaatzuchtig helpen van anderen. ● Elke student loopt bij voorkeur ook een stage buiten de reformatorische gezindte. Het Hoornbeek laat zien een school te zijn met een open houding naar de samenleving. 		
Doelen Werkagenda	D2.2	Studenten in het mbo krijgen een kwitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte van de student. We bannen stagediscriminatie uit en studenten krijgen een passende vergoeding.	
	D3.2	Burgerschapsonderwijs draagt bij aan de algemene vorming en basis van de student, bijvoorbeeld door ondersteuning bij het versterken van maatschappelijke, sociale en kritische denkvaardigheden. We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs .	
Analyse situatie	Zie deel 1		
Ambitie	27. Iedere student werkt tijdens zijn opleiding mee aan een maatschappelijk project (D3.2)		
Resultaat 2025	Er zijn maatschappelijke activiteiten georganiseerd voor studenten in de omgeving van de school.		
Resultaat 2027	De maatschappelijke activiteiten zijn verwerkt in de onderwijsprogramma's van de opleidingen.		
Acties	Wie	Wanneer	Voortgang – Hoe weet je dit?
1. Het door iedere locatie aanstellen van een coördinator voor een wijkproject en het hierbij maken van een taakomschrijving	KrA (locatiemanagement)	2024-2027	benoeming coördinator en taakomschrijving
2. Het leveren van een bijdrage aan een wijkproject	KrA (onderwijsteams)	2024-2027	activiteitenoverzicht wijkproject
3. Het evalueren en waar nodig bijstellen van activiteiten, afgestemd op behoeften in de wijk	KrA (coördinator wijkproject)	2024-2027	notulen wijkproject
4. Het ontwikkelen van passende opdrachten voor activiteiten in de wijk	KrA (onderwijs-ontwikkelaars)	2024-2027	opdrachten voor wijkactiviteiten
5. Het verwerken van opdrachten in de OER	KrA (onderwijs-ontwikkelaars)	2025-2027	wijkactiviteiten in OER
Professionalisering			
Benodigd vanuit ondersteunende diensten			

Ambitie bereikt?

ja / nee

Toelichting:

Speerpunt 4 Elk onderwijsteam betreft het werkveld structureel bij de verbetering van het onderwijs.

<p>Speerpunt SMP (BkA)</p>	<p>S4 Elk onderwijsteam betreft het werkveld structureel bij de verbetering van het onderwijs. Afstemming werkveld (zie D2.1) Het is voor teams vanzelfsprekend om in gesprek te zijn met het werkveld over</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Het opleidingenportfolio; ● De verbetering van het curriculum. <p>Docent met ervaring werkveld (zie D2.1) Elke docent heeft actuele en relevante ervaring in het werkveld.</p>
<p>Doelen Werkagenda</p>	<p>D2.1 Meer studenten maken een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. De opleiding biedt hen perspectief op een duurzame plek op de arbeidsmarkt en bestaanszekerheid. Voor werkenden en werkzoekenden, werkgevers, SBB en professionals van UWV en gemeenten is transparant welke bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo worden geboden door publieke en private mbo-opleiders.</p>
<p>Analyse situatie</p>	<p>Zie deel 1</p>
<p>Ambitie</p>	<p>11. In de LOB-gesprekken worden wens en realiteit verbonden (D2.1) 14. Inspirerend onderwijs wat aansluit bij de beroepscontext in samenwerking met het werkveld (D2.1) 34. Een versterkte positie van innovatie, versterkt door onderzoek (D3.4)</p>
<p>Resultaat 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● In de onderwijsscan Mbo zijn de werkvelden tevreden over de samenwerking met het Hoornbeek College inzake de (gezamenlijke) curriculumontwikkeling en waarderen deze op minstens 3,0 (op een 4-punts-schaal). ● 70% van de onderwijsteams betreft het werkveld bij de verbetering van het onderwijs. ● 50% van alle docenten van de beroepsgerichte vakken heeft actuele en relevante ervaring in het werkveld ● Er is beleid inzake de toepassing van nieuwe beroepsgerichte technologieën in zowel het curriculum als de lespraktijk ● Er is beleid inzake het versterken van het onderwijs door het optimaal benutten van leertechnologieën ● Er is beleid voor de aanwezigheid van een innovatielab ● De eerste aanzet voor een toekomstbestendig opleidingshuis voor alle sectoren heeft plaatsgevonden
<p>Resultaat 2027</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● In de Onderwijsscan Mbo zijn de werkvelden tevreden over de samenwerking met het Hoornbeek College inzake de (gezamenlijke) curriculumontwikkeling en waarderen deze op minstens 3,2 (op een 4-punts-schaal).

- Alle onderwijsteams betrekken het werkveld bij de verbetering van het onderwijs.
- Alle docenten van de beroepsgerichte vakken hebben actuele en relevante ervaring in het werkveld
- Uit onafhankelijk onderzoek blijkt dat het beleid inzake de toepassing van nieuwe beroepsgerichte technologieën in zowel het curriculum als de lespraktijk merkbaar voor de studenten en het werkveld is geïmplementeerd.
- Uit onafhankelijk onderzoek blijkt dat het beleid inzake het optimaal benutten van leertechnologieën merkbaar voor de studenten is geïmplementeerd.
- Er is sprake van minimaal één innovatielab (geweest).
- Er is sprake van een toekomstbestendig opleidingshuis voor alle sectoren

Acties	Wie	Wanneer	Voortgang – Hoe weet je dit?
1. Het bij elke sector organiseren van overleg met vertegenwoordigers van het werkveld.	BkA (Onderwijsontwikkelaars)	2024-2027	Werkveldbijeenkomsten: agenda/verslagen Andere verantwoordingsvormen
2. Het gebruiken van input van werkveldvertegenwoordigers bij het maken van opdrachten en opstellen van curricula.	BkA (Onderwijsontwikkelaars)	2024-2027	Curriculum
3. Het waar mogelijk en wenselijk betrekken van het werkveld bij de voorlichting.	BkA (onderwijsteams)	2024-2027	Onderzoek onder onderwijsteams
4. Het volgen van werkveldstages en delen van ervaringen in het onderwijsteam.	BkA/WnM (Teamleden)	2024-2027	% docenten met werkveldstage
5. Het doen van instellings- en bedrijfsbezoeken	BkA/WnM (LMT's)	2024-2027	% teams wat instellings- en bedrijfsbezoek heeft gedaan
6. Het toekomstbestendig maken van het opleidingsaanbod bij de huidige trend en de toekomstige ontwikkelingen.	RrMG	2024-2027	Feedback werkveld + trendanalyse UWV/SBB
7. a. Het ontwikkelen van beleid voor het toepassen van nieuwe beroepsgerichte technologieën in zowel het curriculum als de lespraktijk.	RrMG	2024	Beleidsdocument
b. Het implementeren van het beleid in het onderwijs	RrMG (ontwikkelgroepen / onderwijsteams)	2024-2026	Rapportage voortgang
c. Het evalueren en waar nodig bijstellen van het beleid	RrMG	2027	Beleidsdocument
8. a. Het ontwikkelen van beleid voor het versterken van het onderwijs door het optimaal benutten van leertechnologieën.	RrMG	2024	Beleidsdocument
b. Het implementeren van het beleid		2024-2026	

c. Het evalueren en waar nodig bijstellen van het beleid	RrMG (ontwikkelgroepen / onderwijsteams) RrMG	2027	Rapportage voortgang Beleidsdocument
9. a. Het opstellen van beleid voor de aanwezigheid van een innovatielab.	RrMG	2024	Beleidsdocument
b. Het opstellen van een plan van aanpak voor het inrichten van een innovatielab.	RrMG	2024	Plan van Aanpak
c. Het implementeren van het plan van aanpak.	RrMG	2025-2026	Rapportage voortgang
d. Het evalueren en waar nodig bijsturen	RrMG	2027	Rapportage voortgang
10. Het vormgeven van inspirerend onderwijs met onderwijsfaciliteiten die de verbinding leggen met de beroepscontext bij met name de locaties a. Amersfoort (incl. Barneveld) b. Rotterdam c. Goes	RrMG	2024-2027	Mate van realisatie desbetreffende locaties
Professionalisering	Scholing onderwijsontwikkelaars, gastlessen vanuit werkveld voor docenten, professionalisering toepassen digitale ontwikkelingen in het onderwijs		
Benodigd vanuit ondersteunende diensten	SBO, ICT-O, i-coaches, Kenniscentrum, KZG		
Ambitie bereikt?	Toelichting:		
ja / nee			

Speerpunt 5 Elk team werkt op basis van een gedeelde verantwoordelijkheid

<p>Speerpunt SMP (WnM)</p>	<p>S5 Elk team werkt op basis van een gedeelde verantwoordelijkheid.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Binnen elk onderwijsteam staat het onderwijskundige gesprek centraal. ● Het onderwijsteam vervult een spilfunctie in de school. ● Studenten merken dat er in en tussen de teams goed wordt samengewerkt en dat er een fijne sfeer heerst. ● Elke docent is bevlogen en heeft de focus op de studenten. ● De feedback van de studenten vormt een belangrijke leerervaring voor docenten.
<p>Doelen Werkagenda</p>	<p>D3.3 We zorgen ervoor dat het werken in het mbo aantrekkelijk is en blijft. We hebben aandacht voor werkdruk en het carrièreperspectief voor onderwijspersoneel. We verminderen de uitval van startend personeel. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevend, hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en te professionaliseren.</p> <p>D3.4 We zorgen ervoor dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardiger partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken wordt.</p>
<p>Analyse situatie</p>	<p>Zie deel 1 1</p>
<p>Ambitie</p>	<p>28. Collega's vormen met elkaar resultaatverantwoordelijke teams en voelen zich samen eigenaar van het onderwijs (D3.3)</p> <p>29. De collega's ervaren goede ontwikkelingsmogelijkheden binnen het Hoornbeek College (D3.3)</p> <p>30. a. Docenten wordt loopbaanperspectief geboden door een reële mogelijkheid voor inschaling in LC, met duidelijke competenties waaraan te voldoen en het daarbij verwachte gedrag (D3.3)</p> <p>b. Er is commitment over LD beleid (D3.3)</p> <p>31. De ervaren werkdruk blijft gelijk voor alle medewerkers en daalt voor de medewerkers met een dienstverband korter dan 2jaar.</p> <p>32. Er zijn twee practoraten die aansluiten bij de leerwensen van het Hoornbeek College (D3.4)</p>
<p>Resultaat 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● De score voor het thema eigenaarschap in het MWO blijft minimaal 7,5 ● De score op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' voor de groep onderwijspersoneel (OP) blijft minimaal 7,5 en stijgt voor het onderwijspersoneel met een dienstverband korter dan 2 jaar van 6,3 naar 6,5 ● Binnen de verdeling tussen de LB en LC functies is het aandeel LC in procentuele zin minimaal 45% van de totale docentfuncties. ● Het % medewerkers wat een (veel) te hoge werkdruk ervaart, wordt niet hoger dan 36%, waarbij de (veel) te hoog ervaren werkdruk van onderwijsgevend personeel met een dienstverband korter dan 2 jaar daalt naar 65% ● Uit onderzoek onder teams blijkt dat ● er sprake is van meer professionalisering ten goede van de totale teamprofessionalisering ● er commitment is over LD-beleid

<p>Resultaat 2027</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Er is sprake van twee practoraten ○ De score voor het thema eigenaarschap in het MWO blijft minimaal 7,5 ○ De score op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' voor de groep onderwijspersoneel (OP) blijft minimaal 7,5 en stijgt voor het onderwijspersoneel met een dienstverband korter dan 2 jaar met 0,2 ten opzichte van de score in 2025 ○ Het % medewerkers wat een (veel) te hoge werkdruk ervaart, wordt niet hoger dan 36%, waarbij de (veel) te hoog ervaren werkdruk van onderwijsgevend personeel met een dienstverband korter dan 2 jaar daalt met 5% ten opzichte van 2025 ○ Binnen de verdeling tussen de LB en LC functies is het aandeel LC in procentuele zin minimaal 45% van de totale docentfuncties. ○ Uit onderzoek onder teams blijkt dat <ul style="list-style-type: none"> ○ er commitment is over LD-beleid ○ er sprake is van benutting van professionaliseringsmogelijkheden met positief effect op de kwaliteit van onderwijs ○ Er is sprake van verduurzaamde opbrengst van de twee practoraten 		
Acties	Wie	Wanneer	Voortgang – Hoe weet je dit?
1. a. Het monitoren van het plan van aanpak bij de peilstoknotitie van Toeter Consultancy over de stand van zaken van de doorontwikkeling.	WnM	2024-2025	Programmamonitoring
b. Het uitvoeren van het plan van aanpak in het cursusjaar 23-24-25	WnM	24-25	Programmamonitoring
2. Het voeren van het onderwijskundige gesprek binnen de teams	WnM (LD's)	24-27	Teamplan / verslag verantwoordingsgesprek
3. Het door de docenten leren van de feedback van studenten	WnM	24-27	Lesevaluatie / peer review / visitatiegesprekken etc.
4. Het zorgdragen dat het delen van kennis en ervaring (binnen het team en tussen teams) onderdeel wordt van de teamcultuur	WnM	24-27	Onderzoek onder medewerkers
5. Het voeren van de PVI-besprekingen, wetend dat piekbelasting bij het onderwijs in het mbo hoort <ul style="list-style-type: none"> a. Het formuleren van de eigen professionaliseringsbehoefte om goed onderwijs te realiseren b. Het komen tot werkbare PVI's 	WnM (Teamleden)	24-27	Teamplan Uitkomst PVI-onderzoek
6. Het door alle teams beschikken over een passend scholingsplan dat bijdraagt aan het teamresultaat.	WnM (LMT's))	2024-2027	Scholingsplannen onderwijsteams
7. Het sturen op het maximaal inzetten van professionaliseringsmiddelen	WnM (LMT's/TsA)s	2024-2027	Uitkomst onderzoek

8. Het evalueren van het gebruik van de financiële middelen voor professionalisering op de bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs op het Hoornbeek College	WnM (TsA)	2024-2027	Uitkomst onderzoek
9. Het behouden van bevlogen docenten met focus op de studenten	WnM (TsA)	2024-2027	Onderzoek onder medewerkers
10. Het meenemen van de functieprofielen bij de functionerings- en beoordelingsgesprekken	WnM (TsA)	2024-2027	Uitkomst onderzoek KZG
11. Het kwalitatief en kwantitatief onderzoeken van de voortijdige uitstroom onder beginnend docenten	WnM (TsA)	Najaar 2023	Rapportage vanuit KZG / P&O
12. Het in samenwerking met HODOS ¹ en KC HC ² treffen van verbetermaatregelen – indien van toepassing – bij het rapport ‘voortijdige uitstroom’	WnM (TsA / MiA)	2024-2026	Percentage uitval moet significant dalen
13. Het evalueren van de toepassing en het functioneren van het LC-beleid en indien nodig bijstellen	WnM (TsA)	2023-2024	Voortgangsrapportage
14. Het formuleren van LD-beleid (door mogelijkheden voor LD opnieuw in kaart te brengen)	WnM (TsA)	2024-2026	Er is LD-beleid geformuleerd
15. Het onderzoeken en doorontwikkelen van de verdeling van taken t.b.v. het werkverdelingsbeleid	WnM (TsA)	2024-2026	Pvi-onderzoek (proces en resultaat)
16. Het toepassen van de salarismix LC en afhankelijk van het geformuleerde LD-beleid inzet van LD	WnM (TsA)	2024-2027	HR-app
17. Het faciliteren van teams met zij-instromers om te kunnen voorzien in extra begeleidings- en professionaliseringsuren	WnM (TsA)	2024-2027	HR-app
18. a. Het starten van twee practoraten b. Het werken met twee practoraten c. Het verduurzamen van de opbrengst van de practoraten	KrA KrA KrA	2024 2024-207 2027	Practoraten Activiteiten van de practoraten Verduurzaamde opbrengst practoraten
19. a. Onderzoeken welke onderwijs(ondersteunende) processen door gebruikmaking van digitalisering kunnen worden geoptimaliseerd b. Het maken van een plan van aanpak c. Het uitvoeren van het plan van aanpak	RrMG RrMG RrMG	2024 2024 2024-2027	Uitkomst onderzoek Plan van Aanpak Voortgangsrapportage

¹ Opleidingsschool Hoornbeek College en Driestar Educatief

² Kenniscentrum Hoornbeek College

Professionalisering	
Benodigd vanuit ondersteunende diensten	Inzet vanuit P&O / HODOS / KC / KZG
Ambitie bereikt?	Toelichting:
ja / nee	

Speerpunt 6 Onderwijs aan volwassenen is regulier.

<p>Speerpunt SMP (BkA)</p>	<p>S6 Onderwijs aan volwassenen is regulier.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Het onderwijs aan volwassenen is volwassen geworden. ● Ook voor mbo'ers in het werkveld is blijvende scholing nodig. Dat Hoornbeek Connect hierin voorziet is vanzelfsprekend. ● Hiervoor is, in gesprek met onze volwassen studenten, een eigen agogisch-didactische visie uitgewerkt, waarbij maatwerk een belangrijk uitgangspunt is.
<p>Doelen Werkagenda</p>	<p>D2.3 De mbo-sector draagt bij aan het (op maat, en modulair en via BBL) bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden. We richten onze aandacht hierbij specifiek op bij- en omscholen in het kader van de maatschappelijke opgaven (woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en digitalisering (waar maatschappelijk relevant). Ook richten we ons op scholing (via praktijkleren in het mbo) voor mensen, die om verschillende redenen aan de kant staan en niet, of niet duurzaam, aan het werk zijn. Werkgevers, mbo-scholen en SBB maken hier samen afspraken over, met benutting van de subsidieregeling praktijkleren. Ook werken mbo-scholen en werkgevers samen in de LLO-katalysator.</p>
<p>Analyse situatie</p>	<p>Zie deel 1</p>
<p>Ambitie</p>	<p>17. Een doorontwikkelde en nader geconcretiseerde visie van Hoornbeek Connect (D2.3)</p> <p>18. Een agogisch-didactische visie voor volwassenen, aan de hand waarvan door professionele docenten onderstaande wordt vormgegeven (D2.3)</p> <ol style="list-style-type: none"> a. het agogisch-didactisch handelen van de docenten b. het curriculum van de opleidingen binnen Hoornbeek Connect c. de begeleiding (basisondersteuning en extra ondersteuning) d. de begeleiding van de beroepspraktijkvorming e. trainingen van Hoornbeek Connect <p>19. Proactief aanbod van Hoornbeek Connect (D2.3)</p>
<p>Resultaat 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Er is een actuele beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator) binnen de visie van het Hoornbeek College: <ul style="list-style-type: none"> ● Indicator A: Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn ● Indicator B: Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn ● Indicator C: Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkorting voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.) ● Op elke locatie is er een aanbod van opleidingen en trainingen via Hoornbeek Connect. ● 30% van de opleidingen via Hoornbeek Connect zijn qua lesmethodes en wijze van doceren afgestemd op de doelgroep 'volwassenen'.
<p>Resultaat 2027</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Er is een actuele beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator):

- Indicator A: Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn
- Indicator B: Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn
- Indicator C: Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkorting voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.)
- Op elke locatie is er een aanbod van opleidingen en trainingen via Hoornbeek Connect.
- Alle opleidingen via Hoornbeek Connect zijn qua lesmethodes en wijze van doceren afgestemd op de doelgroep 'volwassenen'.
- Geprofessionaliseerde docenten, in het licht van de agogisch-didactische visie voor volwassenen

Acties	Wie	Wanneer	Voortgang – Hoe weet je dit?
1. Het doorontwikkelen en concretiseren van de visie op Hoornbeek Connect	BkA	2024	Visiedocument HC Connect
2. Het ontwikkelen van visie op lesgeven aan volwassenen (docentprofessionalisering)	BkA (Bianca Schrijvers)	2024	Visiedocument Lesgeven aan volwassenen
3. Het opzetten en verzorgen van een agogisch-didactische training voor docenten	BkA (Bianca Schrijvers)	2024-2025	Trainingsprogramma
4. Het realiseren van aanbodgerichte trainingen op alle locaties (naast passief aanbod)	BkA (Christian van der Weele)	2024-2027	Overzicht trainingsaanbod van Hoornbeek Connect op alle locaties
5. Het 'volwassenproof' maken van het curriculum van alle opleidingen (lesmethoden/lessentabel)	BkA (Gerco Blom / vakgroepen / ontwikkelgroepen)	2024-2027	Curricula opleidingen Hoornbeek Connect
6. Het intensiveren van de samenwerking met instellingen en bedrijven door het starten van bedrijfsscholen en het gezamenlijk ontwerpen van opleidingen en trainingen	BkA (Teams / ontwikkelgroepen)	2024-2027	Nieuwe bedrijfsopleidingen en trainingen
Professionalisering	Training voor docenten die lesgeven aan volwassenenonderwijs, scholing voor onderwijsontwikkelaars van volwassenenonderwijs		
Benodigd vanuit ondersteunende diensten	Aansturing, begeleiding en ondersteuning door SBO		
Ambitie bereikt?	Toelichting:		
ja / nee			

Speerpunt 9 Aanvullend op het strategisch meerjarenplan

Speerpunt	S9 Over onderstaande staat geen speerpunt in het strategisch meerjarenplan.		
Doelen Werkagenda	D3.1 We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten. We zorgen dat de kwaliteit die docenten Nederlands en rekenen (en burgerschap, zie 3.2) geven versterkt wordt.		
Analyse situatie	Zie deel 1		
Ambitie	<p>20. Nederlands: De student bekwaamt zich ontwikkelingsgericht in de taalvaardigheden, waarbij zo veel als mogelijk is aangesloten bij de beroepspraktijk als bij burgerschap (D3.1)</p> <p>21. Rekenen: het bereiken van het per sector/niveau vastgestelde streefpercentage geslaagde studenten (D3.1)</p> <p>22. Nederlands en rekenen: Alle taal- en rekendocenten zijn expert die voldoen op zowel hun vakgebied als de betreffende didactiek en weten aan te sluiten bij de beroepspraktijk van de desbetreffende studenten (D3.1)</p>		
Resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau) wordt behouden. ● 50% van de studenten bekwamen zich bij Nederlands ontwikkelingsgericht (meer dan wettelijke vereisten) in de taalvaardigheden. ● De in de analyse - bij doelstelling D3.1 uit de werkagenda - vastgestelde slagingspercentages voor rekenen wordt door 75% van de studenten behaald. ● De helft van de taaldocenten is expert zowel op hun vakgebied als de betreffende didactiek en weet aan te sluiten bij de beroepspraktijk van de desbetreffende studenten. ● De helft van de rekendocenten is - gezien zijn professionalisering - zowel op hun vakgebied als de betreffende didactiek en weet aan te sluiten bij de beroepspraktijk van de desbetreffende studenten. 		
Resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau) wordt behouden. ● 75% van de studenten bekwamen zich bij Nederlands ontwikkelingsgericht (meer dan de wettelijke vereisten) in de taalvaardigheden. ● De in de analyse - bij doelstelling D3.1 uit de werkagenda - vastgestelde slagingspercentages voor rekenen worden behaald. ● Alle taaldocenten zijn expert zowel op hun vakgebied als de betreffende didactiek en weet aan te sluiten bij de beroepspraktijk van de desbetreffende studenten. ● Alle rekendocenten zijn – gezien hun professionalisering - expert zowel op hun vakgebied als de betreffende didactiek en weet aan te sluiten bij de beroepspraktijk van de desbetreffende studenten. 		
Acties	Wie	Wanneer	Voortgang – Hoe weet je dit?

<p>1. a. Nadenken over het inzetten onderwijsassistenten ter ondersteuning bij taal- en rekenproblemen</p> <p>b. Het implementeren en daadwerkelijk inzetten van onderwijsassistenten ter ondersteuning bij taal- en rekenproblemen</p>	BtH (Beleidscommissie taal)	2024	Beleidsdocument NED
	BtH (LMT's)	2024-2027	Ingezette formatie
<p>1. Het formuleren en implementeren van beleid voor de integratie van Nederlandse taal in de beroepscontext bij de andere vakken (waar mogelijk)</p>	BtH (Beleidscommissie taal/taaldocenten)	2024	Beleidsdocument NED / Evaluatie bij platform taal en studentenraad
<p>2. Het (verder) investeren in de aanleg van bibliotheken en het stimuleren van het lezen op verschillende manieren (voorlezen, wedstrijden, debatteren)</p>	BtH (Beleidscommissie taal)	2024-2027	Gerealiseerde activiteiten
<p>3. Het investeren van extra uren rekenen bij opleidingen met veel studenten met rekenproblemen door eerder opgelopen achterstanden.</p>	BtH (DO)	2024-2027	Bestede formatie
<p>4. Het formuleren en implementeren van beleid voor de integratie van Rekenen in de beroepscontext en burgerschapsvorming (waar mogelijk)</p>	BtH (Beleidscommissie rekenen)	2024-2027	Beleidsdocument Rekenen / Evaluatie bij platform rekenen en studentenraad
<p>5. a. Het bijscholen van docenten rekenen via een hbo-opleiding mastermodule rekenwiskunde in Utrecht</p> <p>b. Het onderhouden van de professionalisering van de docenten rekenen</p> <p>c. Het differentiëren (waar nodig) per onderwijsniveau</p>	BtH (Beleidscommissie rekenen)	2024-2027	% docenten met gevolgde mastermodule
	BtH (Beleidscommissie rekenen)	2024-2027	Gevolgde professionalisering
	BtH (Beleidscommissie rekenen)	2024-2027	Evaluatie bij platform rekenen en onderzoek onder studenten
<p>6. Het stimuleren van excellente studenten in rekenen en Nederlands om op een hoger niveau te examineren of zich in een ander deel van hun studie te verbreden of verdiepen.</p>	BtH (Beleidscommissie rekenen en beleidscommissie Nederlands)	2024-2027	Uitkomst monitoring

<p>7. a. Het opstellen van een effectieve zorgroute voor studenten met rekenproblemen opstellen, met inzet van een rekencoach en extra bijlessen.</p> <p>b. Het implementeren van een effectieve zorgroute voor studenten met rekenproblemen implementeren.</p> <p>c. Het waar nodig bijsturen op de geïmplementeerde zorgroute.</p>	<p>BtH (Beleidscommissie rekenen)</p> <p>BtH (Beleidscommissie rekenen)</p> <p>BtH</p>	<p>2024</p> <p>2025-2026</p> <p>2026-2027</p>	<p>Visiedocument zorgroute rekenen</p> <p>Evaluëren implementatie</p> <p>Evaluëren effect bijsturing</p>
<p>8. a. Het opstellen van een effectieve zorgroute voor studenten met taalproblemen opstellen, met inzet van een taalcoach en extra bijlessen.</p> <p>b. Het implementeren van een effectieve zorgroute voor studenten met taalproblemen.</p> <p>c. Het waar nodig bijsturen op de geïmplementeerde zorgroute.</p>	<p>BtH (Beleidscommissie Nederlands)</p> <p>BtH (Beleidscommissie Nederlands)</p> <p>BtH (Beleidscommissie Nederlands)</p>	<p>2024</p> <p>2025-2026</p> <p>2026-2027</p>	<p>Visiedocument zorgroute</p> <p>Evaluëren implementatie</p> <p>Evaluëren effect bijsturing</p>
<p>Professionalisering</p>	<p>Mastermodule rekenwiskunde</p> <p>Onderhouden professionalisering docenten rekenen</p>		
<p>Benodigd vanuit ondersteunende diensten</p>	<p>Begeleiding en ondersteuning door SBO</p>		
<p>Ambitie bereikt?</p>	<p>Toelichting:</p>		
<p>ja / nee</p>			

Deel 2 De kwaliteitsagenda (aan de hand van de regeling)

Analyse en ambities bij doelstellingen werkagenda

Prioriteit 1 Bevorderen van kansengelijkheid

Visie van het Hoornbeek College op gelijke kansen

De gedachte van gelijke kansen is een prachtig ideaal. Soms gaat men er daarbij echter teveel van uit dat alle mensen hetzelfde zijn. Jongeren verschillen sterk in gaven van verstand, inzicht, aanleg en bekwaamheid. De commissie Dijsselbloem concludeerde dat de inzet op gelijke kansen leidde tot gelijke behandeling van ongelijke leerlingen. Eén van de meest pijnlijke conclusies in het rapport van de Commissie is dat de overheid in haar streven naar gelijke kansen voor iedereen, bewerkstelligde dat ongelijke kinderen gelijk werden behandeld. In een poging alle leerlingen naar een zo hoog mogelijk niveau te tillen, kreeg een flink aantal leerlingen onderwijs aangeboden dat niet bij ze paste. Onderzoek geeft aan dat het vaak beter (en eerlijker) is om studenten juist bewust ongelijk te behandelen. Studenten zijn verschillend en als we het verschil willen maken, moeten we het verschil omarmen in plaats van problematiseren. Dat vraagt veel van de leraar. Dat zal de ene docent anders doen dan de andere.

In plaats van gelijke kansen is het beter te spreken over het bieden van gelijke mogelijkheden. Ieder de mogelijkheid om onderwijs te ontvangen op zijn of haar niveau, rekening houdend met eventuele beperkingen. Niet om het hoogste niveau te bereiken maar om dienstbaar zijn, binnen de mogelijkheden die ik heb, op de plaats die God heeft gegeven. Gods schepping blinkt uit in verscheidenheid en veelzijdigheid. De groeiende nadruk op gelijkheid zet de waardering voor diversiteit echter onder druk. Verschillen in uitgangsposities tussen studenten of in het verloop of de uitkomst van hun onderwijscarrière wordt het liefst zoveel mogelijk weggepoetst.

De studentenraad is ook de hierboven verwoorde visie toegedaan en heeft daarom het initiatief genomen om de term 'gelijke kansen' te wijzigen in 'passende kansen'. Deze verwoording vanuit de studentenraad is overgenomen in het strategisch meerjarenplan van het Hoornbeek College.

Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Analyse-onderdelen	Indicatoren	Bron
Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen en introductieweken	N.v.t.	N.v.t.
De positie van studenten in het studentenleven	N.v.t.	N.v.t.
De mate waarin en de manier waarop de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven wordt gestimuleerd	N.v.t.	N.v.t.
Gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten i.r.t. het studentenleven	N.v.t.	N.v.t.

<p>Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten (type aanbod³ en voor welke opleidingsdomeinen en doelgroepen is het aanbod beschikbaar)</p>	<p>N.v.t.</p>	<p>N.v.t.</p>
<p>Analyse</p> <p>Studentenleven</p> <p><u>Analyseonderdeel 1: Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen en introductieweken -> geen landelijke indicator/bron)</u> Momenteel bestaan geen studenten initiatieven voor de mbo-studenten zoals studieverenigingen en introductieweken bij de reformatorische studentenverenigingen. Het Hoornbeek College zal bij de studenten peilen van de belangstelling hiervoor. In geval van belangstelling zal worden onderzocht wat de samenwerkingsmogelijkheden met reformatorische studentenverenigingen zijn en waar mogelijk de behoefte van studenten faciliteren. Daarna zal dit jaarlijks bij de studentenraad worden geagendeerd, ter evaluatie en om waar mogelijk in hun behoefte te voorzien.</p> <p><u>Analyseonderdeel 2: De positie van studenten in het studentenleven -> geen landelijke indicator/bron)</u> Momenteel is geen sprake van een positie van de mbo-studenten bij de reformatorische studentenverenigingen. Het Hoornbeek College zal bij de studenten peilen van de belangstelling hiervoor. In geval van belangstelling zal worden onderzocht wat de samenwerkingsmogelijkheden met reformatorische studentenverenigingen zijn en waar mogelijk de behoefte van studenten faciliteren. Daarna zal dit jaarlijks bij de studentenraad worden geagendeerd, ter evaluatie en om waar mogelijk in hun behoefte te voorzien.</p> <p><u>Analyseonderdeel 3 De mate waarin en de manier waarop de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven wordt gestimuleerd. -> geen landelijke indicator/bron)</u> Bij hun kerken is vaak sprake van een verenigingsleven, waar zij bij interesse deel aan kunnen nemen. Vanuit hun kerkelijke gemeente wordt dit ook gestimuleerd. Regionaal is eerder geprobeerd een bijeenkomst voor studenten van het Hoornbeek College van de grond te tillen, maar zonder belangstelling vanuit de studenten. De ambitie is om via de studentenraad te proberen een en ander van de grond te tillen, wanneer hier belangstelling voor is. Hierbij zal ook worden gekeken in hoeverre het mogelijk is een verbinding aan te brengen tussen Hoornback (de alumnicommunity van het Hoornbeek College) en de huidige studenten.</p> <p><u>Analyseonderdeel 4: Gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten in relatie tot het studentenleven. -> geen landelijke indicator/bron)</u> Momenteel is nog geen sprake van gemaakte afspraken in de regio. In geval van belangstelling bij de studenten zal participatie van Hoornbeekstudenten aan studentenactiviteiten worden gefaciliteerd en de verbinding worden gelegd met de reformatorische studentenverenigingen. Dit betreft alle regio's waar sprake is van belangstelling bij de studenten.</p>		

³ <https://www.nuffic.nl/roadmap/internationaliseringskaart-mbo#/student>.

Het Hoornbeek College heeft (de mogelijkheid van) de digitale CIP-kaart breed verspreid onder de studenten. Ook wordt deze kaart gebruikt bij het organiseren van culturele trips en excursies. Mede hierdoor heeft het Hoornbeek College felicitaties ontvangen van de CIP-organisatie. Voor de fysieke studentenkaart zal – in afstemming met de studentenraad – worden onderzocht wat de wensen zijn en zullen de mogelijkheden om dit te faciliteren worden onderzocht en worden vormgegeven.

Internationalisering

Analyseonderdeel 5: Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten (type aanbod en voor welke opleidingsdomeinen en doelgroepen is het aanbod beschikbaar). -> geen landelijke indicator/bron)

Onze jongeren zullen zowel in Nederland als daarbuiten steeds meer functioneren in een internationale omgeving. Mede vanuit onze maatschappelijke opdracht willen wij aan studenten, die daarvoor kiezen, de mogelijkheid bieden om zich voor te bereiden op het functioneren in een internationale context. Het Hoornbeek College biedt daartoe in het kader van de beroepspraktijkvorming de mogelijkheid tot een internationale stage voor die opleidingen waarvoor dit relevant en mogelijk is. Hierbij richten we onze focus primair op Europa. Inzake partnerschappen kan daarop een weloverwogen uitzondering gemaakt worden. Internationalisering wordt aangeboden ongeacht niveau en aan alle opleidingen. In het geval van de sectoren Gezondheidszorg en Welzijn is er reeds een specifiek aanbod beschikbaar, Daarnaast zijn wensen van studenten altijd bespreekbaar, waarbij deze vanzelfsprekend wel worden getoetst op haalbaarheid en wenselijkheid. Naast internationale stages vinden ook internationale maatschappelijke projecten plaats van een (deel van een) klas onder begeleiding van een docent. Het verdient nog aandacht om een effectieve organisatie in te richten die het internationaliseringsaanbod voor de studenten ontsluit met de bijbehorende begeleiding.

Binnen het Hoornbeek College wordt steeds meer gebruik gemaakt van de mogelijkheden die de Erasmus Plus subsidieregeling biedt. Dit betreft 129 studenten en 74 docenten. Daarnaast zien wij dat locaties, sectoren en opleidingsteams ook activiteiten op het gebied van internationalisering ontplooiën waarvoor geen subsidie wordt verstrekt. Ook die activiteiten nemen toe in aantal. Dit betreft 589 studenten zijn zonder subsidie naar het buitenland geweest zijn met een groepsreis of werkweek, daarnaast 16 studenten individueel zonder subsidie en 19 docenten individueel zonder subsidie.

Wij zien dat met name de sectoren Gezondheidszorg en Welzijn actief zijn met internationalisering. De sectoren Economie en Technologie bleven van ouds wat achter, maar wij zien ook daar een toename van activiteiten, zowel voor studenten als voor docenten.

Onze ambitie is dat ook laatstgenoemde sectoren meer internationale activiteiten voor studenten en docenten organiseren. Dat willen we ook graag voor onze niveau 2 – opleidingen. We willen dit bereiken voor het delen van good practices, een betere communicatie over de mogelijkheden van Erasmus Plus en het nog beter toegankelijk maken van onze servicedocumenten. Onze organisatiestructuur is zo ingericht dat wij ‘ambassadeurs’ hebben op locaties en binnen onze sectoren; zij enthousiasmeren en informeren.

Onderstaande invullen wanneer sprake is van ambities bij deze doelstelling! Anders dient motivatie o.b.v. analyse voor geen ambities dekkend te zijn.

Maatregelen	V	P/L	EN	Motiveer P/L, EN en/of EL
Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten		X		Leg uit

				In de visie van het Hoornbeek College zijn alle mensen met hun eigen unieke talenten – hen door God gegeven – waardevol. Vandaaruit worden zij als gelijkwaardig beschouwd, dus ook mbo- , hbo- en wo-studenten. Dit wordt zowel intern als extern uitgedragen. Om deze reden wordt bijv. ook excellentie en internationalisering niet voorbehouden aan een enkel niveau.
Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden		X		Toepassen De behoefte hiernaar wordt in afstemming met de studentenraad onderzocht en waar mogelijk gefaciliteerd.
Een fysieke studentenkaart introduceren		X		Toepassen De behoefte hiernaar wordt in afstemming met de studentenraad onderzocht en waar mogelijk gefaciliteerd.
Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport		X		Toepassen De behoefte hiernaar wordt in afstemming met de studentenraad onderzocht en waar mogelijk gefaciliteerd.
Conclusie				
Ambitie 1:	Facilitering van participatie van Hoornbeekstudenten in studentenactiviteiten, in geval van belangstelling bij studenten (D1.1 Werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP)			
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● In geval van belangstelling hebben in afstemming met de studentenraad pilots plaatsgevonden waarbij participatie van Hoornbeekstudenten aan studentenactiviteiten worden gestimuleerd. ● Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school bij hun behoefte aan deelname aan het studentenleven (waar mogelijk) 			
Beoogd resultaat 2027	Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school bij hun behoefte aan deelname aan het studentenleven (waar mogelijk)			
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: Werkagenda mbo D1.1, speerpunt 2, actie 1 a t/m c			
Middelen	Bijlage 2 Begroting			

Intern draagvlak	Studentenraad Hoornback	De afvaardiging van studenten bij uitstek om over participatie in studentenactiviteiten te spreken en actie te ondernemen. Door het verbinden van de alumnicommunity van het Hoornbeek College aan studentenactiviteiten, kunnen waardevolle activiteiten worden ontplooid en contacten voor en door studenten worden gelegd.
Externe samenwerking	Reformatorische studentenverenigingen	Met hen kan – in geval van belangstelling bij studenten - worden besproken hoe deze participatie kan worden vormgegeven, om op deze manier dit te stimuleren.
Ambitie 2:	Ontsluiting van het internationaliseringsaanbod voor studenten met de bijbehorende begeleiding, wat wordt benut (D1.1 Werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP)	
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ○ Het aantal internationale activiteiten wordt behouden bij de sectoren Gezondheidszorg en Welzijn en stijgt bij de sectoren Economie, Technologie en Dienstverlening met 10% ten opzichte van het 2023. 	
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ○ Het aantal internationale activiteiten wordt behouden bij de sectoren Gezondheidszorg en Welzijn en stijgt bij de sectoren Economie, Technologie en Dienstverlening met 10% ten opzichte van het 2025. 	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D1.1 Werkagenda mbo, Speerpunt 2, actie 2 a t/m c	
Middelen	Bijlage 2 Begroting	
Intern draagvlak	Betrokken medewerkers bij internationalisering	Voor het creëren van een effectieve organisatie ter ontsluiting van het internationaliseringsaanbod voor studenten met de bijbehorende begeleiding zal draagvlak worden gezocht en gecreëerd bij de betrokken medewerkers. Dit is met name van toepassing bij de sectoren Economie, Technologie en de niveau 2-opleidingen.
Externe samenwerking	Erasmus+	Voor de begeleiding van de aanvraag en verantwoording van de subsidies

	Mbo Raad	Kennisdeling met collega's met dezelfde werkzaamheden bij andere mbo-scholen
--	----------	--

Doelstelling 1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven

Analyse-onderdelen	Indicatoren	Bron
<ul style="list-style-type: none"> • Welzijn en integrale veiligheid van studenten • De rol die de medezeggenschap (waaronder de studentenraad) heeft bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid • Manier waarop het gesprek met studenten over welzijn en sociale veiligheid en het doorbreken van het taboe op deze thema's wordt gevoerd • Samenwerking met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten 	Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau)	JOB-monitor Aandeel respondenten dat 'ja' of 'ja, zeker' antwoordt op de vraag 'Voel je je veilig op school?'
	Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau)	Nieuwe indicator, deze wordt door OCW opgenomen in een bestaand of nieuw meetinstrument. Instellingen hoeven deze indicator pas mee te nemen in de bestuursverslagen en XBRL zodra deze indicator beschikbaar is
	Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau)	Studentenpeiling NP Onderwijs ⁴ <i>Aandeel studenten met een slechte of een zeer slechte mentale gezondheid</i>
Analyse		
<p><u>Analyseonderdeel 1: Welzijn en integrale veiligheid van studenten</u></p> <p>Kerntaak Hoornbeek College</p> <p>De kerntaak van het personeel van het Hoornbeek College is jongeren te onderwijzen, toe te rusten en te vormen voor de maatschappij vanuit een beroepsperspectief en een Bijbels perspectief. Binnen het Bijbelse perspectief is de kernopdracht om jongeren te wijzen op de noodzaak van wedergeboorte en bekering. Het door God geschonken geloof in Jezus Christus zal tot uiting komen in het dagelijks leven. We geven beroepsonderwijs zoals dat beschreven is in de Wet educatie en beroepsonderwijs. Met dit onderwijs willen we studenten zo opleiden dat ze op een Bijbels verantwoorde manier kunnen deelnemen aan de samenleving en hun gaven leren in te zetten in dienst van God en hun naaste.</p> <p>Het Hoornbeek College heeft vanwege bovengenoemde veel aandacht voor het studentenwelzijn. Dit zowel vanuit het perspectief van het leven hier en nu als in het perspectief van het leven na dit leven.</p>		

⁴ Na afloop van de Studentenpeiling NP Onderwijs neemt OCW het initiatief om deze indicator via een andere monitor beschikbaar te houden. Instellingen hoeven deze indicator uit een andere monitor pas mee te nemen in de jaarverslagen zodra deze indicator beschikbaar is.

Indicator A: percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau); bron: JOB-monitor 'Aandeel studenten dat 'ja' of 'ja, zeker' antwoordt op de vraag 'Voel je je veilig op school?'.

Ervaren sociale veiligheid

Uit de JOB Monitor blijkt dat 89% van de studenten zich 'veilig' tot 'zeer veilig' voelt op het Hoornbeek College, 2% voelt zich 'niet veilig' en 9% is 'neutraal'. Hieruit volgt een score van 4,4 bij een 5-puntsschaal bij de vraag 'Voel je je veilig op school?'. Niveau 2 geeft de score van 4,2, de overige niveaus 4,4. De landelijke benchmark is 4,2. Het Hoornbeek College vindt dit een aangelegen punt, omdat iedereen zich bij het Hoornbeek College veilig zou moeten kunnen voelen. Binnen het Hoornbeek College wordt op teamniveau gekeken hoe deze scores zijn en bij die teams waar de score opvallend lager is dan de Hoornbeekbrede score te kijken wat de achtergrond is en welke interventies mogelijk nodig zijn.

Indicator B: percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau) -> Nieuwe indicator, deze wordt door OCW opgenomen in een bestand of nieuw meetinstrument. Instellingen hoeven deze indicator pas mee te nemen in de bestuursverslagen en XBRL zodra deze indicator beschikbaar is

Overige informatie

In de onderwijsscan Mbo 2021 is sociale veiligheid ook aan de orde gesteld. Bij een 4-puntsscore gaven de studenten de score van 3,3 bij de vraag 'Ik voel me veilig op school.', de ouders gaven dezelfde score bij 'Mijn zoon/dochter voelt zich veilig op school' en de docenten gaven een score van 3,2 bij 'Wij zorgen voor een veilige omgeving voor de studenten.' Met ingang van het cursusjaar 2023-2024 benut het Hoornbeek College alleen de onderwijsscan Mbo en niet de JOB Monitor. Dit vanwege de meerwaarde die de onderwijsscan Mbo biedt door feedback te geven op een veelheid van thema's vanuit studenten, docenten, ouders examencommissie en werkveld en met ingang van het cursusjaar 2025-2026 ook vanuit alumni. Daarom staat bij het beoogd resultaat de ambitie genoemd die is gebaseerd op de vragen vanuit de onderwijsscan Mbo.

KBA Nijmegen doet in de zomer van 2023 onderzoek naar de ervaren veiligheid binnen het Hoornbeek College. De onderzoekers hebben gesprekken gevoerd met studenten en medewerkers. Daarnaast is nog aanvullende informatie opgevraagd. De resultaten zijn recent bekend geworden. Deze waren positief met aanknopingspunten voor verbetering.

Er bestaat een sociaal veiligheidsplan. Het onderdeel crisismanagement zal worden geactualiseerd en in de komende jaren geïmplementeerd.

Daarnaast zal worden geïmplementeerd dat incidentregistratie door alle collega's kan plaatsvinden en niet indirect via OOP.

Mentale gezondheid

Door Covid-19 zijn sommige studenten meer op zichzelf gericht geworden en hun mentale weerbaarheid is verminderd. Dit zal de komende jaren dan ook een speerpunt zijn.

Indicator C: Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau); bron: Studentenpeiling NP Onderwijs⁵ Aandeel studenten met een slechte of een zeer slechte mentale gezondheid

Uit de studentenpeiling NP Onderwijs van maart 2023 blijkt dat in 2022 9% en in 2023 7% van de studenten van het Hoornbeek College aangeeft op dat moment een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben. Het landelijke percentage is 21% in 2022 en 17% in 2023. Al is het percentage van het Hoornbeek College de één na laagste afgezet t.o.v. de andere mbo-instellingen, is dit vanuit de betreffende studenten gedacht toch altijd teveel. In een vergelijkbare peiling in 2022 werd door de onderzoekers geconcludeerd dat er een sterke relatie is tussen welbevinden en studievertraging: studenten die zich mentaal niet goed voelen, gaven vaker aan vertraging te hebben opgelopen. Uit de analyse in 2023 komen drie risicofactoren naar voren die de kans op studievertraging en mentale problemen vergroten: geslacht (man), financiële status en migratieachtergrond. Bij het Hoornbeek College bevindt zich in 2022 slechts 2% en in 2023 3% in een kwetsbare positie t.o.v. het landelijke percentage van 23% in 2022 en 22 % in 2023.

Om het welbevinden van de studenten te bevorderen en hen te helpen om op schema te blijven en/of opgelopen vertraging in te lopen, hebben de studenten extra begeleiding gehad. 54% van de studenten geeft aan één of meerdere hulpvormen te hebben gebruikt, 30% had geen hulp nodig en 15% heeft geen hulp gehad, terwijl deze wel nodig was. Vanaf het cursusjaar 2023-2024 zijn er geen NPO-middelen meer. Wel is voor hen nog meer maatwerk en begeleiding nodig dan voor de studenten voor de Covid-19-periode. Gemerkt wordt echter dat er nog steeds een 'na-ijleffect' is op alle studenten vanuit de periode met Covid-19 merkbaar op het gebied van mentale weerbaarheid en socialisatie. Dit is een belangrijk speerpunt voor de komende jaren. Waarbij extra alertheid van de LOB-ers op dit punt zal worden gevraagd en zij handvatten hiervoor kunnen krijgen van de coördinator basisondersteuning op locatie. Daarnaast wordt dit meegenomen bij de nieuwe LOB-methode. Deze is grotendeels ontwikkeld en zal worden geïmplementeerd met instandhouding van de Hoornbeekbrede visie op LOB en anderzijds ruimte voor eigenheid vanuit de opleiding en het onderwijsteam. Daarnaast is nog steeds extra aandacht nodig voor de gevolgen van de versoepelde exameneisen bij de studenten met instroom in het cursusjaar 2022-2023 en daarvoor, om te voorkomen dat zij studievertraging oplopen.

Ook bij BBL-studenten is behoefte aan ondersteuning, zowel de jongere als ook de volwassen studenten. Het is nog een zoektocht hoe bbl-ers kunnen worden ondersteund door de school en welke taak er ligt voor het leerbedrijf.

Momenteel is de mate van ouderbetrokkenheid verschillend per onderwijsteam. Positieve ouderbetrokkenheid bij de school heeft een positieve invloed op de studieresultaten van studenten en het voorkomen van 'groenpluk' door mede de stimulans van ouders die regelmatig plaatsvindt om 'gewoon' te gaan werken. Er zal worden onderzocht op welke manier deze ouderbetrokkenheid kan worden versterkt, zowel bij BOL als BBL. Vervolgens zal deze worden opgezet en geïmplementeerd.

⁵ Na afloop van de Studentenpeiling NP Onderwijs neemt OCW het initiatief om deze indicator via een andere monitor beschikbaar te houden. Instellingen hoeven deze indicator uit een andere monitor pas mee te nemen in de jaarverslagen zodra deze indicator beschikbaar is.

Analyseonderdeel 2: De rol die de medezeggenschap (waaronder de studentenraad) heeft bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid

Medezeggenschap

Zowel bij de centrale studentenraad als bij de ondernemingsraad is studentenwelzijn en sociale veiligheid een belangrijk bespreekpunt.

De centrale studentenraad bespreekt het jaarverslag passend onderwijs, waar studentenwelzijn en sociale veiligheid onderdeel van is. Daarnaast hebben zij deelgenomen aan een focusgesprek van de sociale veiligheidsmonitor door bureau KBA in 2023. De rapportage van deze monitor zal met hen worden besproken. Tevens wordt de ervaringen van studenten op de verschillende locaties besproken. Zij nemen ook zelf initiatieven in voorstellen naar bestuur en directie hoe het studentenwelzijn te behouden of te verbeteren.

Het verslag van de vertrouwenspersonen gaat geanonimiseerd naar de ondernemingsraad en is daar een gesprekspunt.

Analyseonderdeel 3: Manier waarop het gesprek met studenten over welzijn en sociale veiligheid en het doorbreken van het taboe op deze thema's wordt gevoerd

Gesprek

Individueel is er veel aandacht van de LOB-er voor het welzijn van de studenten. Minimaal 1x per periode van 10 weken vindt een individueel LOB-gesprek plaats. Bij grotere groepen is het werk verdeeld over twee LOB-ers, om alle studenten voldoende te kunnen bedienen. Uitgangspunt is dat de LOB-er een docent is van wie zij les krijgen ten behoeve van het creëren van een vertrouwensrelatie. Bij opleidingen waar meer aandacht nodig is voor de student wordt er naar gestreefd dat de student gedurende de gehele opleiding dezelfde LOB-er heeft en dat deze ook zijn bpv-docent is. Hierbij krijgt de student ruimte om te kiezen of hij dit wil, om te voorkomen dat in het geval dat er minder sprake is van een klik de student gedurende zijn gehele schoolloopbaan hiermee te maken heeft.

Voor het collectief is expliciet aandacht voor studentenwelzijn en sociale veiligheid tijdens de LOB-lessen (zowel tijdens loopbaanlessen als tijdens burgerschapslessen) en de Godsdienstlessen. De pilot 'lessen met liefde' inzake seksuele weerbaarheid (bewustwording van de eigen seksualiteit, de eigen grenzen hierbij en de relatie met de ander) is in het cursusjaar 2022-2023 afgerond. Deze lessen worden in het cursusjaar 2023-2024 Hoornbeekbreed geïmplementeerd. Dit betekent zowel professionalisering van docenten als extra uren op de lessentabellen.

Daarnaast is in de visie van het Hoornbeek College de relatie tussen student en docent van belang. Wat betekent dat iedere les betekenis kan hebben voor de student als individu of de klas als collectief.

Voor studenten worden naast de reguliere lessen themadagen en gastlessen verzorgd om deze thematiek te bespreken. Ook voor docenten is er jaarlijks een themadag waarbij hierover wordt nagedacht.

Wanneer nodig worden studenten verwezen naar de tweede lijn, het team extra ondersteuning.

Begeleiding bij problemen op gebied van kerk en geloof

Vragen op gebied van kerk kunnen worden besproken in godsdienstlessen en in de studieloopbaanbegeleiding. Wanneer er vragen blijven komen of er sprake is van een probleem, wordt de student gemotiveerd en gestimuleerd om contact te zoeken met het pastoraat uit de eigen kerkelijke gemeente. Als dat (nog) geen begaanbare weg is, zal de student worden doorverwezen naar het Ondersteuningsteam. De student kan ook zelf contact zoeken met deze begeleider. De begeleider bij problemen op gebied van kerk en geloof zal de student verder begeleiden.

Job Coaching

Job Coaching wordt momenteel ingezet om de overstap naar werk te begeleiden bij niveau 2-studenten die hiervoor een ondersteuningsbehoefte hebben. Dit zal de komende jaren worden verbreed qua doelgroep, nl. naar studenten op alle niveaus. De andere verbreding is dat Job Coaching ook zal worden ingezet bij stages en zal worden aangeboden na diplomering. De Job Coach werkt aan de sociale en mentale weerbaarheid van de desbetreffende studenten, met als doel dat zij in de toekomst zelf in staat zijn om regie op hun loopbaan te nemen. Tijdens de Job Coaching is de ervaring van sociale veiligheid bij de begeleiding cruciaal.

Analyseonderdeel 4: Samenwerking met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten

Samenwerking met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten

Op alle locaties zijn medewerkers van De Vluchtheuvel (Schoolmaatschappelijk werk) werkzaam. Studenten kunnen daarnaar worden verwezen als derde lijn. Daarnaast kunnen studenten op eigen gelegenheid contact met hen zoeken.

Op studenteniveau wordt door medewerkers van het Team Extra Ondersteuning regelmatig samengewerkt met instellingen als Eleos, Karakter, De Hoop enz. Op locatieniveau vindt regelmatig afstemming plaats tussen aanbieders van hulpverlening en reformatoerisch onderwijs binnen het platform Samenwerking Christelijke Jeugdzorg (CJG). Alle locaties van het Hoornbeek College zijn in de SCJ vertegenwoordigd.

De intensiviteit van de samenwerking binnen de RMC-regio's is verschillend.

Gezien de grote regionale spreiding van het voedingsgebied van de studenten – niet alleen Hoornbeekbreed maar ook per locatie – is het niet mogelijk om met alle gemeenten actief contact te hebben. Met een aantal gemeenten waar vrij veel studenten vandaan komen is dit wel het geval. Daarnaast wordt via de gemeenten gebruik gemaakt van de schoolarts, indien nodig.

Indien nodig wordt contact gelegd met de politie. Sowieso is er contact tussen de locaties van het Hoornbeek College en de verantwoordelijke wijkagent.

Momenteel wordt door de Commissie Algemene Veiligheid (CAV) voor alle locaties gewerkt aan een geactualiseerd crisismanagementplan. Behalve geactualiseerd zal hiermee de komende jaren op alle locaties worden geoefend en op grond van de ervaringen hierbij het crisismanagementplan worden bijgesteld.

Fysieke veiligheid

Integrale veiligheid bestaat naast sociale veiligheid ook uit fysieke veiligheid. Enerzijds gebeuren gelukkig weinig incidenten. Anderzijds is het van belang dat dit nader wordt onderzocht en waar nodig verbeteringen worden toegepast. Denk alleen al aan bijv. de sportlessen, de praktijklokalen etc.

Onderstaande invullen wanneer sprake is van ambities bij deze doelstelling! Anders dient motivatie o.b.v. analyse voor geen ambities dekkend te zijn.

Maatregelen	V	P/L	EN	Motiveer P/L, EN en/of EL
In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken		X		Toepassen Dit is reeds een onderwerp van bespreking. Als 'naijl-effect' van Covid-19 is het echter van belang om meer dan daarvoor aandacht te besteden aan mentale weerbaarheid.

Uitbreiding sociaal veiligheidsplan		X	<p>Toepassen</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Er bestaat een sociaal veiligheidsplan. Het onderdeel crisismangement zal worden geactualiseerd en in de komende jaren geïmplementeerd. ● Er zal rechtstreekse incidentregistratie door alle collega's worden geïmplementeerd i.p.v. indirect via OOP wat tot nu toe het geval was.
Aandacht, kennis en kunde in de ondersteunings-structuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten		X	<p>Leg uit</p> <p>Het team extra ondersteuning heeft deze kennis en contacten met de derde lijn. Het team basisondersteuning en het onderwijsteam werken aan het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten.</p>
Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak <i>Gezonde School</i> en de programma's <i>Welbevinden op school</i> en <i>Helder op school</i>		X	<p>Toepassen (ambitie 1)</p> <p>Implementatie van de 'lessen met liefde' inzake seksuele weerbaarheid, in aanvulling op de LOB-methode waarin aandacht is voor gezondheid en welbevinden.</p> <p>Leg uit</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Binnen Burgerschap is aandacht voor vitaliteit. ● Met studentenoverleggen wordt het aanbod van gezond voedsel besproken.
<p>Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs⁶</p> <p>De vier thema's uit de verbeteragenda zijn:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. de intake van aspirant-studenten en betrokkenheid van hun ouders; 2. de kwaliteit van ondersteuning door onderwijsteams; 3. de samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp en volwassenenzorg; 4. de begeleiding bij stages en eerste stappen op de arbeidsmarkt. 		X	<p>Toepassen</p> <p>Ad 1 Momenteel vindt intake met een daaruitvolgend loopbaanadvies plaats bij alle studenten. Dit zal worden gecontinueerd. Gewerkt zal worden aan</p> <ul style="list-style-type: none"> ● de versterking van de ouderbetrokkenheid bij zowel BOL als BBL, gezien de positieve invloed hiervan op de studieresultaten van studenten en het voorkomen van 'groenpluk' door mede de stimulans van ouders die regelmatig plaatsvindt om 'gewoon' te gaan werken. ● de verbinding tussen de intake (ook wel loopbaanadviesgesprek genoemd) en de LOB, waardoor versterking van de LOB kan optreden en de voor de student benodigde aandacht in de schoolloopbaan. <p>Ad 2 Er zal verdere professionalisering plaatsvinden van de ondersteuning door de onderwijsteams op het gebied van zowel basis- als extra ondersteuning. Denk aan het werken aan mentale- en seksuele weerbaarheid. Daarnaast de verdere professionalisering van de LOB-gesprekken met aandacht voor overdracht. Ook de</p>

⁶ Informatie over de verbeteragenda is hier te vinden: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/10/05/reactie-op-de-evaluatie-van-passend-onderwijs-en-advies-steeds-inclusiever-van-de-onderwijsraad>.

				<p>implementatie van de Hoornbeekbrede LOB-methode met ruimte voor eigenheid van de opleidingen en de teams .</p> <p>Ad 3 Er is reeds samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp. Met de toename van volwassenonderwijs op het Hoornbeek zal nodige hulpverlening voor de volwassen student/werknemer - zo mogelijk in overleg met de werkgever - binnen school meer worden opgepakt. Er zal aan de volwassen student vaker advies gegeven worden m.b.t. hulpverlening volwassenzorg.</p> <p>Ad 4 De Job Coaching wordt verbreed naar studenten van alle niveaus. Daarnaast naar zowel stage als werk. Dit laatste ook na diplomering.</p>
Aandacht voor fysieke veiligheid als onderdeel van integrale veiligheid			X	
Conclusie				
Ambitie 3:		Een versterking van de mentale weerbaarheid van studenten (D1.2 werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP)		
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● De score 'Ik voel me veilig op school' (onderwijsscan Mbo) is minimaal 3,0 (schaal 1 t/m 4) ● De score 'Ik voel me veilig bij het leerbedrijf' is gelijk aan of hoger dan het landelijke gemiddelde – wordt nog ontwikkeld (OCW) ● Het aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau) blijft minimaal op gelijk niveau ● Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school bij hun mentale weerbaarheid, inclusief seksuele weerbaarheid 			
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ● De score 'Ik voel me veilig op school' (onderwijsscan Mbo) is minimaal 3,0 (schaal 1 t/m 4) ● De score 'Ik voel me veilig bij het leerbedrijf' is gelijk aan of hoger dan het landelijke gemiddelde – wordt nog ontwikkeld (OCW) ● Het aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau) blijft minimaal op gelijk niveau ● Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school bij hun mentale weerbaarheid, inclusief seksuele weerbaarheid 			
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: Werkagenda D1.2, speerpunt 2, actie 3, 4a t/m 4b en 5 t/m 7			
Middelen	Bijlage 2 Begroting			

Intern draagvlak	<p>Studentenraad</p> <p>Onderwijsteam en conciërges</p>	<p>Met hen bespreken waar zij behoefte aan hebben en wat zij aan het huidige aanbod hebben.</p> <p>Degenen die hierin 'het gezicht' zijn naar de studenten</p>
Externe samenwerking	WIS Educatie (Be-Loved)	Het Hoornbeek College wordt door deze organisatie ondersteunt in de vormgeving van de inhoud en het professionaliseren van de collega's.
Ambitie 4:	Een versterking van de begeleiding van studenten (D1.2 werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP)	
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● De score 'Ik voel me veilig op school' is minimaal 3,0 (bron: onderwijsscan Mbo, 4-puntsschaal) ● Het aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau) blijft minimaal op gelijk niveau ● Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school in hun loopbaanontwikkeling ● Er is een plan van aanpak om ouderbetrokkenheid te intensiveren, met de implementatie hiervan is reeds een begin gemaakt. ● Het onderdeel crisismanagement in het sociale veiligheidsplan is geactualiseerd en er is een begin gemaakt met de implementatie. ● De incidentregistratie vindt rechtstreeks plaats door de betrokkenen. 	
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ● De score 'Ik voel me veilig op school' is minimaal 3,0 (bron: onderwijsscan Mbo, 4-puntsschaal) ● Het aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau) blijft minimaal op gelijk niveau ● Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school in hun loopbaanontwikkeling ● De ouderbetrokkenheid is geïntensiveerd, wat merkbaar is in het aantal en karakter van de activiteiten ● De incidentregistratie vindt rechtstreeks plaats door de betrokkenen. ● Het onderdeel crisismanagement in het sociale veiligheidsplan is geïmplementeerd, wat merkbaar is aan de jaarlijkse training. 	

Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: Speerpunt 2, actie 4d t/m e, 5 t/m 9, 11 t/m 13	
Middelen	Bijlage 2 Begroting	
Intern draagvlak	Onderwijsteams, Conciërges, Onderwijsteams Basisondersteuning, Teams extra ondersteuning, Management/Directie/CvB.	Een breed draagvlak is nodig, omdat dit een thema is wat multidisciplinair dient te worden aangepakt. Daarnaast is het belangrijk dat alle niveaus binnen de organisaties zich hier achter scharen.
Externe samenwerking	Wijkteams, De Vluchtheuvel, Eleos, Karakter, De Hoop, SCJ, LPA's/RMC's, Wijkpolitie, ouders, studenten	Multidisciplinaire samenwerking aan het welzijn van studenten is van belang. Waarbij waar mogelijk externe hulpverlening binnen de school plaatsvindt.
Ambitie 5:	Een versterking van de fysieke veiligheid (D1.2 werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP)	
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● De score 'Ik voel me veilig op school' is minimaal 3,0 (bron: onderwijsscan Mbo, 4-puntsschaal) ● Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school bij hun fysieke veiligheid ● De incidentregistratie vindt rechtstreeks door de betrokkenen plaats. ● Er is een eerste begin gemaakt met de vergroting van fysieke veiligheid, merkbaar voor studenten, docenten en ondersteunend personeel. 	
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ● De score 'Ik voel me veilig op school' is minimaal 3,0 (bron: onderwijsscan Mbo, 4-puntsschaal) ● Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school bij hun fysieke veiligheid ● De incidentregistratie vindt rechtstreeks door de betrokkenen plaats. 	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: Werkagenda D1.2, speerpunt 2 SMP, actie 13 t/m 14	
Middelen	Bijlage 2 Begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	BHV'ers Alle medewerkers	Deskundig en alertheid op veiligheid binnen de school Draagvlak voor oefeningen. Daarnaast bereidheid en openheid om incidenten te melden.

Externe samenwerking	GGD, wijkagent, brandweer en gespecialiseerde bedrijven	Daarnaast vindt naast interne controle ook externe controle op fysieke veiligheid plaats.
-----------------------------	---	---

Doelstelling 1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026

Analyse-onderdelen	Indicatoren	Bron
<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding Aantal voortijdig schoolverlaters op niveau 2 en hoe dat zich verhoudt tot de landelijke streefcijfers (minder dan 18.000 nieuwe voortijdig schoolverlaters in 2026) Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt 	De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)	DUO Gegevens worden door DUO aangeleverd
	Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)	CBS Gegevens van het CBS worden door DUO aangeleverd
	Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte)	JOB-monitor <i>Aandeel respondenten dat de begeleiding tijdens de opleiding goed of heel goed vindt, uitgesplitst naar opleidingsniveau en wel/geen ondersteuningsbehoefte</i>

Analyse

Tevredenheid studenten over 'begeleiding'

Analyseonderdeel 1: Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding

Indicator C: Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte), bron: JOB-monitor Aandeel respondenten dat de begeleiding tijdens de opleiding goed of heel goed vindt, uitgesplitst naar opleidingsniveau en wel/geen ondersteuningsbehoefte

In onderstaande tabel is te zien dat alle studenten tevreden zijn over de begeleiding. Het minste tevreden zijn de niveau 4-studenten. Hierbij is geen onderscheid te zien tussen leerwegen. De tevredenheid over de begeleiding, opgesplitst naar al dan geen ondersteuningsbehoefte is niet bekend en is ook niet aangereikt vanuit DUO.

'Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?' (opgesplitst per niveau/leerweg)				
	Score	% tevreden	% ontevreden	% neutraal
Hoornbeekbreed	3,7	62%	10%	28%
Niveau 2 BOL	3,8	72%	8%	21%
Niveau 2 BBL	3,7	62%	7%	31%
Niveau 3 BOL	3,7	63%	11%	27%
Niveau 3 BBL	3,7	63%	10%	27%
Niveau 4 BOL	3,6	61%	10%	29%
Niveau 4 BBL	3,6	58%	13%	29%

Bron: JOB Monitor 2022 (ResearchNed)

De niveau 2-studenten krijgen les in kleinere groepen dan de studenten op de hogere niveaus. Ook ontvangen zij indien gewenst Job Coaching. Dit zal voor hen worden verbreedt naar hun stage en wanneer nodig ook na diplomering. Tevens wordt dit aanbod verbreed naar alle niveaus. Ook zal voor alle studenten gewerkt worden aan zowel hun mentale- als seksuele weerbaarheid.

Op het moment van afname van de JOB Monitor 2022 bood het Hoornbeek College alleen entree aan in samenwerking met het vo, waarbij zij onderwijsdeelnemer zijn bij het vo (m.n. Pro) en examendeelnemer bij het mbo. Dit vanwege de specifiek vereiste professie van de docenten. Inmiddels is op meerdere locaties sprake van Drop-in groepen, waarbinnen Entree-onderwijs ook op het Hoornbeek College plaatsvindt. Dit betreft studenten met

Met ingang van het cursusjaar 2023-2024 benut het Hoornbeek College alleen de onderwijsscan Mbo en niet de JOB Monitor. Dit vanwege de meerwaarde die de onderwijsscan Mbo biedt door feedback te geven op een veelheid van thema's vanuit studenten, docenten, ouders examencommissie en werkveld en met ingang van het cursusjaar 2025-2026 ook vanuit alumni. Daarom staat bij het beoogd resultaat de ambitie genoemd die is gebaseerd op de vragen vanuit de onderwijsscan Mbo.

VSV

Analyseonderdeel 2: Aantal voortijdig schoolverlaters op niveau 2 en hoe dat zich verhoudt tot de landelijke streefcijfers (minder dan 18.000 nieuwe voortijdig schoolverlaters in 2026)

Indicator A: De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg), bron: DUO Gegevens worden door DUO aangeleverd

Met 1,7% voor het cursusjaar 2021-2022 heeft het Hoornbeek College het laagste aantal VSV-ers van alle mbo-instellingen en behoort daarmee bij de 25% scholen met de laagste VSV. Te zien is dat de daling in 2020-2021 wat afwijkend was van de trend van lichte stijging in de landelijke benchmark. De stijging van het aantal VSV'ers in 2021-2022 is hoger dan 10% t.o.v. 2020

Het aandeel vsv'ers is behalve bij niveau 2 ook bij niveau 3 hoger dan bij niveau 4. Daarmee verdient dit de nodige aandacht.

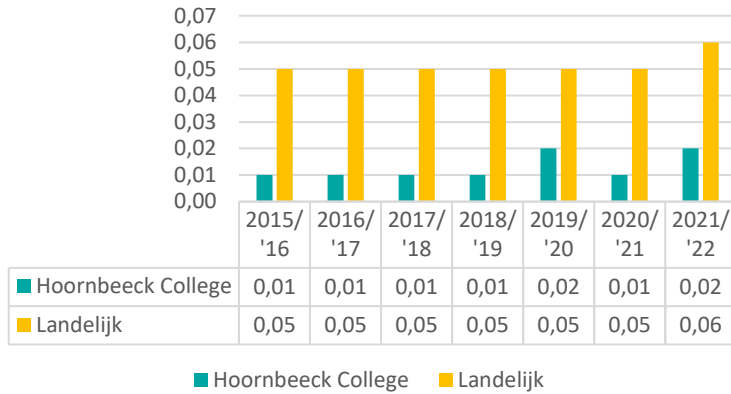
Er is een correlatie tussen VSV en de problemen tijdens de coronaperiode. Verder is nog sprake van groenpluk door bedrijven.

Daarnaast vertoont het aandeel VSV'ers bij niveau 2 BOL en niveau 3 BOL een stijgende lijn, terwijl het aandeel VSV'ers bij niveau 4 BBL daalt. Bij de BBL is geen sprake van groenpluk zodat daar geen stijgende VSV valt waar te nemen.

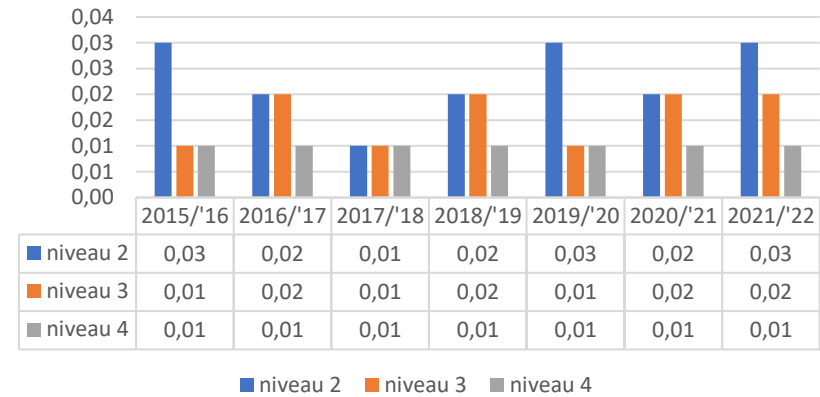
Voor entree wordt nauw samengewerkt met het voortgezet onderwijs (incl. pro). Deze studenten zijn onderwijsdeelnemer op het vo, krijgen daar les in een vertrouwde omgeving met de daar aanwezige expertise en worden bij het Hoornbeek College ingeschreven als examendeelnemer. Om te voorzien in passend onderwijs voor de entreedoelgroep onder de 'thuiszitters' op het vo en voor leerlingen die niet goed passen bij de hierboven beschreven groep, is op het Hoornbeek College met ingang van het cursusjaar 2022-2023 gestart met drop-in. Dit betreft beide leerwegen. Deze pilot is vervolgd, waarbij met ingang van het cursusjaar 2023-2024 Reformatorisch Samenwerkingsverband Voortgezet Onderwijs (RefSVO) als onafhankelijke partij adviseert of een student behoort tot de doelgroep van entree.

In de voorlopige cijfers van het cursusjaar 2021-2022 is het % vsv nog 0%. Het ziet er naar uit dat er door deze pilot een stijging is van het % vsv-ers in het cursusjaar 2022-2023 en dat met ingang van dit cursusjaar weer een daling hiervan plaatsvindt. Door de geringe aantallen zal dit percentage echter vrij sterk fluctueren.

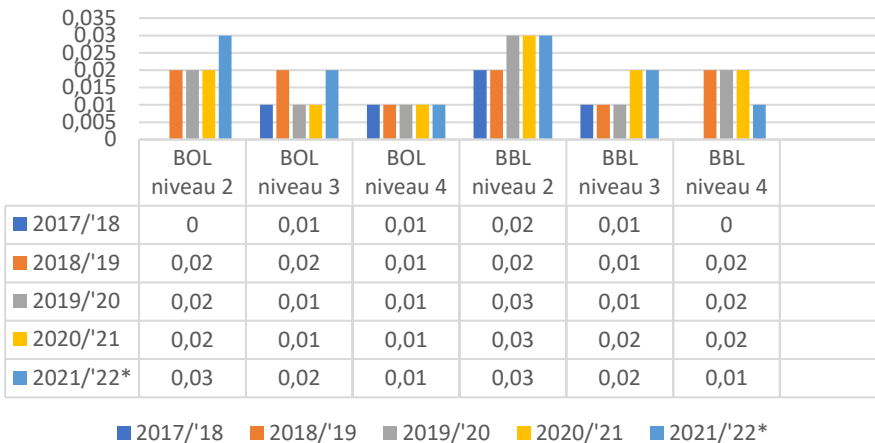
Aandeel VSV'ers



Aandeel VSV'ers - verspreid over niveaus



Aandeel VSV'ers (onderverdeeld naar leerweg/niveau)



Bron: Indicatoren kwaliteitsafspraken mbo 2022, peildatum 1 oktober 2022; versie 22 mei 2023 (DUO)

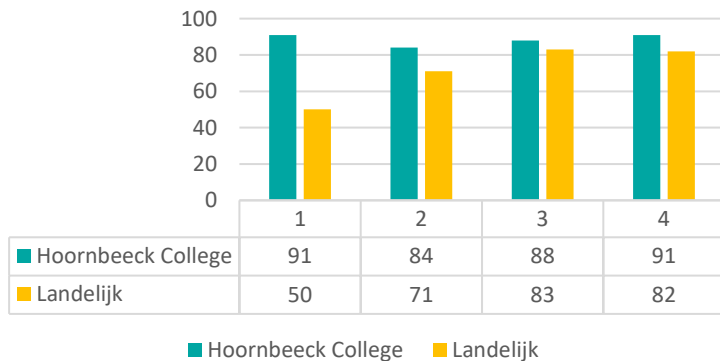
Aansluiting van het niveau 2-onderwijs op de arbeidsmarkt

Analyseonderdeel 3: Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt

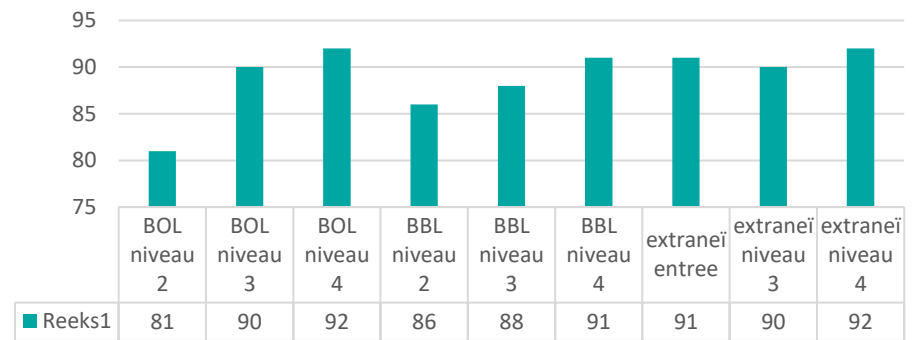
Indicator B: Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg), bron: CBS Gegevens van het CBS worden door DUO aangeleverd

In onderstaande grafiek is het aandeel uitstromers (gediplomeerd en ongediplomeerd) te zien dat een jaar na afstuderen meer dan 12 uur per week werkt als werknemer in het leerjaar 2019-2020. Dit aandeel is boven de norm van 75% die werd gehanteerd bij de kwaliteitsagenda 2019-2023. Te zien is dat met name niveau 2 BOL en BBL en niveau 3 BBL aandacht behoeven. Het Hoornbeek College zal nader onderzoek doen ter interpretatie van deze uitkomsten en het zo mogelijk kunnen nemen van gerichte maatregelen bij de oorzaken.

Aandeel uitstromers met werk (onderverdeeld naar niveau)



Aandeel uitstromers met werk Hoornbeek College (onderverdeeld naar leerweg/niveau)



Bron: Indicatoren kwaliteitsafspraken mbo 2022, versie 21 juni 2023 (DUO)

Onderstaande invullen wanneer sprake is van ambities bij deze doelstelling! Anders dient motivatie o.b.v. analyse voor geen ambities dekkend te zijn.

Maatregelen	V	P/L	EN	Motiveer P/L, EN en/of EL
Extra inzet op niveau 2 ⁷ . Deze kan bestaan uit:		X		Toepassen

⁷ In 2024 zijn hier middelen voor toegevoegd aan de aanvullende bekostiging die instellingen ontvangen op grond van deze regeling. Vanaf 2025 zitten deze middelen naar verwachting structureel in de lumpsum.

<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 arbeidsmarkt⁸ 				Extra begeleiding in het onderwijs/bpv. Daarnaast het verbreden van de inzet van Job Coaching naar stage en begeleiding na diplomering. Dit voor alle niveaus.
Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school		X		Toepassen Docenten worden gefaciliteerd om begeleiding te bieden aan studenten die terugkeren naar school. De pilot drop-in biedt perspectief aan de doelgroep entree binnen de ‘thuiszitters’ en leerlingen op het vo, die niet passen binnen de doelgroep die entree-onderwijs krijgt op de samenwerkende reformatische vo-scholen.
Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben ⁹		X		Toepassen Het Hoornbeeck College wil nazorg bieden aan die studenten die nog geen plekje hebben gekregen in de maatschappij. Dit tot enkele maanden na uitstroom (met of zonder diploma).
Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC		X		Toepassen We continueren ons huidige vsv-beleid, echter met nadrukkelijk aandacht voor niveau 3 en 4. Dit doen we door middel van de persoonlijke begeleiding door de LOB-er en organisatie met facilitering van verzuimcoördinatie.
Conclusie				
Ambitie 6:	Verbreding van de Job Coaching naar alle doelgroepen en naar werk én stage (werkagenda D1.3, speerpunt 2 SMP)			
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> • De tevredenheidsscore van de studenten over de begeleiding tijdens de opleiding is minimaal 3,0 (bron: Onderwijsscan Mbo, 4 puntschaal; instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte) is minimaal 3,0 op een schaal van 1 t/m 4. • Het aantal VSV'ers 			

⁸ Voor het uitvoeren van deze maatregel zijn extra middelen toegevoegd aan de lumpsum. Het betreft een bedrag van € 14,5 miljoen voor extra begeleiding van school naar werk.

⁹ Voor het uitvoeren van deze maatregel kunnen instellingen subsidie aanvragen op basis van de Subsidieregeling nazorg mbo 2022/2024. Bekostiging mag niet worden ingezet voor activiteiten na diplomering die niet in de WEB geregeld zijn. Dit geldt ook voor aanvullende bekostiging op grond van deze regeling. Vandaar dat de aanvullende bekostiging die instellingen op grond van deze regeling ontvangen, hier niet voor mag worden gebruikt. Er is een wetsvoorstel in de maak waarmee nazorg wordt verankerd als wettelijke taak voor instellingen. Als het wetsvoorstel wordt aangenomen en de wetswijziging in werking is getreden, zal niet langer subsidie voor nazorg worden verstrekt maar worden de middelen hiervoor toegevoegd aan de lumpsum.

	<ul style="list-style-type: none"> a. niveau 1 bol is minimaal gelijk aan het landelijke doelpercentage of daalt met 10% ten opzichte van het jaar ervoor. b. niveau 1 bbl is minimaal gelijk aan het landelijke doelpercentage of daalt met 10% ten opzichte van het jaar ervoor. c. niveau 2 bol is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. d. niveau 2 bbl is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. e. niveau 3 bol is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. f. niveau 3 bbl is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. g. niveau 4 bol is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. h. niveau 4 bbl is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. 	
<p>Beoogd resultaat 2027</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De tevredenheidsscore van de studenten over de begeleiding tijdens de opleiding is minimaal 3,0 (bron: Onderwijsscan Mbo, 4 puntschaal; instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte) • Het aantal VSV'ers <ul style="list-style-type: none"> a. niveau 1 bol is minimaal gelijk aan het landelijke doelpercentage of daalt met 10% ten opzichte van het jaar ervoor. b. niveau 1 bbl is minimaal gelijk aan het landelijke doelpercentage of daalt met 10% ten opzichte van het jaar ervoor. c. niveau 2 bol is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. d. niveau 2 bbl is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. e. niveau 3 bol is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. f. niveau 3 bbl is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. g. niveau 4 bol is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. h. niveau 4 bbl is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. • Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school desgewenst in het vinden van een bpv-plaats of werk door Job Coaching 	
<p>Aanpak (acties en deadline)</p>	<p>Deel 1: D1.3 Werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP, actie 15</p>	
<p>Middelen</p>	<p>Bijlage 2 Begroting</p>	
	<p>Met wie?</p>	<p>Motivatie</p>

Intern draagvlak	Onderwijsteam, interne JOB Coaches en team extra ondersteuning	Als benodigde gremia bij het signaleren wanneer Job Coaching relevant is, is het van belang dat bij hen hiervoor draagvlak aanwezig is of wordt gestimuleerd. Er is een goede overdracht nodig van de lob-er en/of stagebegeleider naar de Job Coach.
Externe samenwerking	Talenta	Steeds vaker zijn medewerkers van het Hoornbeek College opgeleid tot Job Coach. In de overige gevallen worden deze ingehuurd. In dat geval is samenwerking nodig in zowel de overdracht van school naar de externe Job Coach als van de externe Job Coach naar de student.
Ambitie 7: Docenten(teams) worden gefaciliteerd om begeleiding te bieden (werkagenda D1.3, speerpunt 2 SMP))		
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● De tevredenheidsscore van de studenten over de begeleiding tijdens de opleiding is minimaal 3,0 (bron: Onderwijsscan Mbo; instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte) ● Het aantal VSV'ers <ul style="list-style-type: none"> ○ niveau 1 bol is minimaal gelijk aan het landelijke doelpercentage of daalt met 10% ten opzichte van het jaar ervoor. ○ niveau 1 bbl is minimaal gelijk aan het landelijke doelpercentage of daalt met 10% ten opzichte van het jaar ervoor. ○ niveau 2 bol is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. ○ niveau 2 bbl is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. ○ niveau 3 bol is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. ○ niveau 3 bbl is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. ○ niveau 4 bol is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. ○ niveau 4 bbl is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. 	
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ● De tevredenheidsscore van de studenten over de begeleiding tijdens de opleiding is minimaal 3,0 (bron: Onderwijsscan Mbo, instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte) ● Het aantal VSV'ers <ul style="list-style-type: none"> ○ niveau 1 bol is minimaal gelijk aan het landelijke doelpercentage of daalt met 10% ten opzichte van het jaar ervoor. 	

	<ul style="list-style-type: none"> ○ niveau 1 bbl is minimaal gelijk aan het landelijke doelpercentage of daalt met 10% ten opzichte van het jaar ervoor. ○ niveau 2 bol is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. ○ niveau 2 bbl is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. ○ niveau 3 bol is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. ○ niveau 3 bbl is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. ○ niveau 4 bol is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. ○ niveau 4 bbl is stabiel en stijgt met niet meer dan 25%. 	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D1.3 Werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP, actie 22	
Middelen	Bijlage 2 Begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	LOB-ers, team extra ondersteuning	LOB-ers werken samen met het team basisondersteuning en met het team extra ondersteuning.
Externe samenwerking	GGZ-instellingen, platform Samenwerking christelijke Jeugdzorg, RMC-convenant, gemeente schoolarts, wijkagent	Het team extra ondersteuning heeft frequente contacten met de genoemde organisaties, vraagt advies en overlegt in crisissituaties.
Ambitie 8:	Optimale aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt (werkagenda D1.3, speerpunt 2 SMP)	
Beogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg) is minimaal 75% ● Er heeft diepteonderzoek plaatsgevonden naar de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt 	
Beogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg) is minimaal 75% ● Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school bij de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt 	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D1.3 Werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP, actie 16	
Middelen	Bijlage 2 Begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	Onderwijsteam	Het onderwijsteam signaleert waar verbeteringen in de aansluiting met de arbeidsmarkt nodig zijn. Hierover heeft

		zij contacten met het werkveld tijdens stagebezoek en met het werkveldoverleg
Externe samenwerking	SBB en BTG's	SBB en de BTG's zijn belangrijke samenwerkingspartners om de ervaringen van een managers / onderwijsteam in regionaal en landelijk perspectief te plaatsen en de onderwijsteams van advies te voorzien.

Doelstelling 1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.

Analyse-onderdelen	Indicatoren	Bron
<ul style="list-style-type: none"> De toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in vmbo-mbo-hbo voor (regionale) tekortsectoren Of/wanneer er een aanvraag is/wordt gedaan voor de regeling doorstroom n.a.v. de regionale analyse, of niet 	<p>Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat) en in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo.</p> <p>(Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt), op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant)</p>	<p>MBO Raad en DUO</p> <p>Gegevens m.b.t. startersresultaat (afkomstig van MBO Raad) en succes doorstromers hbo (afkomstig van DUO) worden beiden door DUO aangeleverd. Instellingen selecteren daaruit de door hun gekozen opleidingen.</p>
<p>Analyse</p> <p>Beleidsuitgangspunten</p> <p>Het Hoornbeek College hanteert de onderstaande beleidsuitgangspunten:</p> <ul style="list-style-type: none"> Plaatsing vindt primair plaats in het belang van de student en niet om het kengetal diplomawaarde te verhogen met de bijbehorende financiële belangen. Plaatsing vindt plaats op basis van een zorgvuldige intake. Plaatsing vindt direct plaats op het passende niveau bij de student, gezien zijn vooropleiding en persoonlijke omstandigheden. Doorstroom naar een hoger niveau wordt, zoveel als mogelijk, gefaciliteerd, waarbij het opleidingstraject efficiënt wordt ingericht. <p><u>Analyse-onderdeel 1: De toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in vmbo-mbo-hbo voor (regionale) tekortsectoren</u></p> <p>Op dit moment zijn er contacten met alle reformatoische en een aantal betrokken christelijke vo-scholen. Daarnaast ook met de christelijke hbo-instellingen. Het Hoornbeek kan hierin geen maximale regionale dekking bereiken vanwege de afwijkende regionale positie en de schaalgrootte van het Hoornbeek in elke regio.</p>		

Doorstroom vo-mbo

Het Hoornbeek stemt af met het vmbo over zowel de aansluiting van de opleiding als de intake en warme overdracht van de instromende studenten. Het doel is dat de aansluiting passend is en aansluit bij de capaciteiten van de student. Met name het overleg in de technieksector leidt tot veel nieuwe initiatieven, gecombineerd met de ontwikkelingen in het toeleverend onderwijs (bijv. vak-havo). Voor de vak-havo wordt bij de locatie Amersfoort een projectleider benoemd die zowel het Hoornbeek College als het Van Lodenstein College.

Hier wordt intensief voorlichting gegeven. Daarnaast is op iedere locatie van het Hoornbeek sprake van decanenoverleg. Door het beperkt aantal toeleverende scholen en onze fysieke nabijheid bij deze scholen is er al dan niet georganiseerd overleg over de aansluiting toeleverend onderwijs en het mbo. Op sommige locaties is dit overleg intensiever dan op andere locaties.

Om zo vroeg mogelijk kinderen en leerlingen te interesseren voor kansrijke beroepen in de techniek en een zo soepel mogelijk doorstroom po-vo-mbo te bewerkstellings, loopt er al enige tijd het onderzoek naar mogelijkheden om een techniekhal in Amersfoort te verwezenlijken in samenwerking met het bedrijfsleven, waar zowel kinderen van het po, leerlingen van het vo als studenten van het mbo (zowel initieel- als volwassenonderwijs) gebruik van maken (zie ook D2.1/D2.2/D2.3). Op deze wijze kunnen kinderen, leerlingen en studenten worden geïnteresseerd en gestimuleerd om te studeren voor en werken in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio.

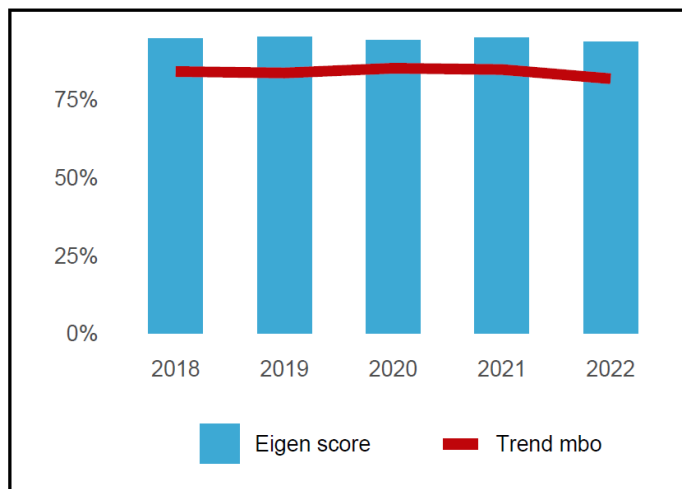
Indicator A1: Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat), bron: MBO Raad en DUO

Het eerstejaarssucces mbo met instromers met studiesucces in 2021/2022 verdient aandacht bij één opleiding, vanwege een score onder de norm van 0,82:

bc-code	naam beroepsopleiding	naam hoofdgroep	Niveau	aantal instromers 2021/2022	Score
Bc325	Metselen	Bouw en infra	2	15	0,80

Bron: indicatoren kwaliteitsafspraken 2024-2027, peildatum 1 oktober; versie 21 juni 2023 (DUO)

In onderstaande figuur en tabel is de trend van het eerstejaarssucces mbo te zien over de afgelopen jaren, waarbij zowel de Hoornbeekbrede als gemiddelde mbo-score wordt getoond. De score van het Hoornbeek laat in 2022 een daling zien in lijn met de landelijke daling, alleen minder sterk.



	Eigen score	Gem. mbo score
2018	94,6%	84,0%
2019	95,0%	83,6%
2020	94,1%	85,1%
2021	94,8%	84,7%
2022	93,6%	81,7%

Bron: Benchmark studiesucces 2022, Mbo Raad, juni 2023

Doorstroom mbo-hbo

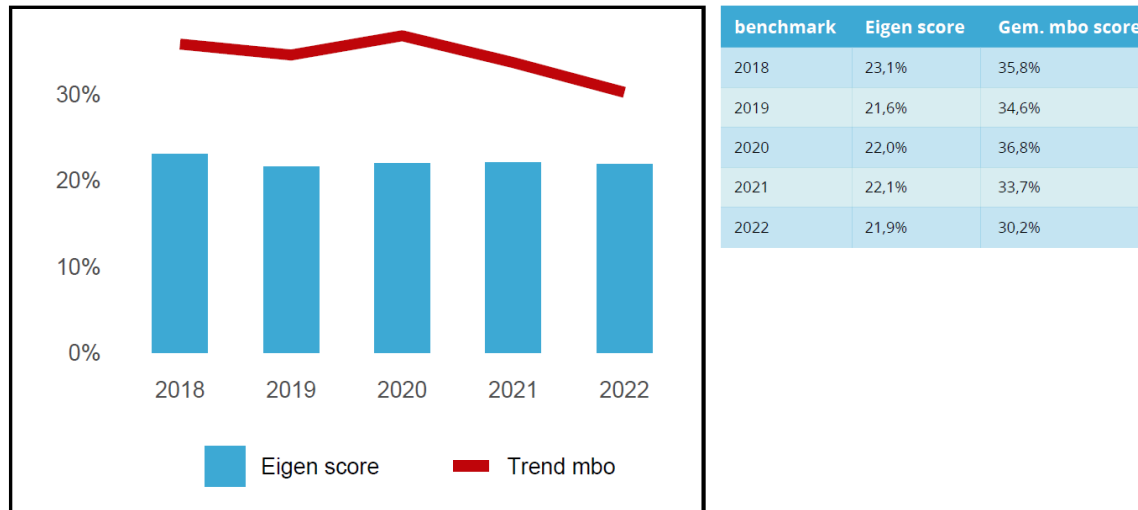
In dit kader vindt afstemming plaats over het keuzedeel doorstroom naar het hbo en wordt er gezamenlijk uitvoering aan gegeven. Zo is gezamenlijk met Christelijke Hogeschool Ede, mede in samenwerking met het DULON College en ROC Midden Nederland gewerkt aan de vormgeving van het keuzedeel doorstroom Hbo. Hiervoor is belangstelling vanuit zowel de sector Gezondheidszorg, Welzijn als Economie. Het volgen van het keuzedeel wil overigens niet altijd zeggen dat studenten ook interesse hebben in daadwerkelijke doorstroom. Het geeft hen verdieping in het denken en handelen als professional. Bij de sector Technologie kiest het merendeel van de studenten voor het keuzedeel 'Vorbereiden hbo wiskunde voor de techniek' en niet voor het algemene keuzedeel doorstroom hbo. Dit keuzedeel is speciaal bedoeld voor aansluiting op het technisch hbo. Bij de locatie Rotterdam is er voor dit keuzedeel samenwerking met Hogeschool Rotterdam en volgen de studenten dit keuzedeel op deze hogeschool. Dit wordt als belangrijke eerste stap gezien om de 'gap' tussen mbo en hbo die door de studenten wordt ervaren te verminderen. Daarnaast wordt door het Hoornbeek College samengewerkt met hbo-scholen voor het ontwikkelen van AD-trajecten, waarbij ook detachering van mbo-docenten aan de orde is of het beschikbaar stellen van gebouwen. Te denken valt aan AD PEP (Driestar Educatief), AD Ondernemen (Christelijke Hogeschool Ede) en ICT Servicemanagement (Christelijke hogeschool Ede). Bij de sector Gezondheidszorg is in samenwerking met de Christelijke Hogeschool Ede een verkort traject ontwikkeld voor de opleiding Verpleegkundige om te komen van niveau 4 naar niveau 6. Met name op het gebied van onderwijs en kinderopvang is veel overleg met het hbo om de doorstroom van studenten en het eerstejaars succes te vergroten. Onderzocht wordt in hoeverre Dordrecht een interessante locatie is om dit traject aan te bieden voor de regio Rotterdam en Goes, naast de locatie Ede die in trek is bij de regio Amersfoort, Apeldoorn, Gouda en Kampen. Met ingang van februari 2-24 start AD PEP – verzorgd door Driestar Educatief – op het Hoornbeek College te Apeldoorn. Voor alle AD-trajecten wordt onderzocht hoe alle regio's waar het Hoornbeek College een locatie heeft zo goed mogelijk kunnen worden bediend.

Door de AVG is het moeilijk om studiegegevens vanuit het hbo te ontvangen. Bovendien zeggen cijfers nog niet alles. In overleg met de CHE is daarom besloten om niet alleen een kwantitatief onderzoek te doen, maar ook kwalitatief. Daarmee kunnen zowel de CHE als het HC hun voordeel doen als het gaat om de overstap van studenten naar het hbo het ontwikkelen van hun opleidingen en de toerusting van studenten. Zowel de opleidingen als de studentenraad op het Hoornbeek College worden hierbij betrokken.

Er is en wordt op dit moment geen aanvraag gedaan voor de regeling doorstroom aangezien onze studenten worden gestimuleerd om verder te studeren, sommigen dat daadwerkelijk doen en wetend dat onze studenten al vaak tijdens hun studie de arbeidsmarkt 'worden ingetrokken'.

Indicator A2: Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo, bron: MBO Raad en DUO

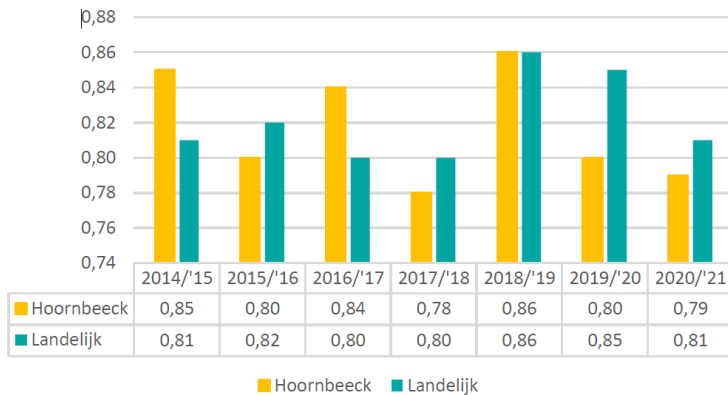
De doorstroom mbo-hbo was in 2020 en 2021 licht aan het stijgen. In lijn met de landelijke ontwikkelingen is in 2022 hierin een daling te zien. Onderstaande grafiek en tabel toont de doorstroom van mbo-gediplomeerden niveau 4 naar het hbo, zowel voor het Hoornbeek College als landelijk.



Bron: Benchmark studiesucces 2022, juni 2023 (Mbo Raad)

Het aandeel succes na eerste jaar hbo ligt in 2020/2021 met 0,79 lager dan de landelijke benchmark van 0,81 en verdient daarmee de aandacht. Te zien is dat in lijn met de landelijke trend dit eerstejaarssucces daalt.

Aandeel succes na eerste jaar hbo



Bron: Indicatoren kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027, peildatum 1 oktober 2022; versie 22 mei 2023 (DUO)

Dit wordt met name veroorzaakt door de onderstaande opleidingen:

bc-code	naam beroepsopleiding	naam hoofdgroep	niveau	aantal instromers 2021/2022	score
Bc409	Middenkader bouw en infra	Bouw en infra	4	10	0,71
Bc488	Business services	Economie en administratie	4	30	0,71
Bc425	Software development	Informatie en communicatietechnologie	4	10	0,78
Bc328	Middenkader engineering	Techniek en procesindustrie	4	20	0,80
Bc310	Maatschappelijke zorg	Zorg en welzijn	4	40	0,67

Bron: indicatoren kwaliteitsafspraken 2024-2027, peildatum 1 oktober; versie 21 juni 2023 (DUO)

Opstroom naar hoger niveau binnen het mbo

Deze ligt ruim boven de landelijke benchmark (25,% bij het Hoornbeek College en 19,6% landelijk). In de JOB 2022 is aan studenten gevraagd of zij al eerder een diploma hebben gehaald op een lager niveau.

Bereikbaarheid

Voor het vo-mbo is reeds sprake van duurzame contacten met de reformatische vo-scholen. Door de invoering van de OV jaarkaart voor mbo studenten is het mbo beter bereikbaar geworden. Hiermee heeft het Hoornbeek College op twee van de zes locaties een breed en diep techniekaanbod kunnen realiseren dat ook voor

studenten die wat verder weg wonen redelijk bereikbaar is, met uitzondering van Zeeland. Het Hoornbeek College heeft vestigingen in bijna iedere regio waar het reformatorische VO is gevestigd. De enige witte vlek is de Betuwe. Juist in deze regio is sprake van groei van de reformatorische doelgroep. We overwegen om - in overleg met de achterban en de andere scholen in de regio - een (neven)vestiging in dit gebied te starten. De reisafstand en reistijd van veel studenten in dit gebied kan daardoor fors worden verkleind (zie ook D2.1/D2.2). Hierdoor ontstaan gelijke kansen voor de studenten uit deze regio om een opleiding te volgen op een reformatorische mbo-school, passend bij hun identiteit. De verwachting is dat dit hun schoolloopbaan ten goede zal komen.

V.w.b. het hbo is er sprake van samenwerking met hbo-instellingen met een christelijke signatuur zoals de CHE en Driestar Hogeschool. Daarbij is het niet mogelijk om regionale dekking te krijgen, gezien het geringe aantal studenten wat naar de individuele hbo-instellingen uitstroomt. Hierboven kan onder het kopje doorstroom mbo-hbo worden gelezen over de contacten die er zijn. Op het moment dat deze situatie wijzigt, zou een dergelijke aanvraag kunnen worden gedaan.

Alumni

Uit het alumni-onderzoek 2023 'Het échte studiesucces' onder alumni vanuit uitstroomjaar met een diploma in 2019-2020 en 2020-2021 blijkt dat wordt ervaren dat de 'persoonlijke vaardigheden' die de alumnaus heeft ontwikkeld het meest bijdraagt bij de aansluiting op de vervolgopleiding en dat 'geleerde kennis' het meeste wordt gemist.

Delen kennis en ervaringen

Op de verschillende locaties van het Hoornbeek College vinden mooie initiatieven plaats, zowel in de wederzijdse uitwisseling en afstemming met het toeleverend onderwijs als met het afnemend onderwijs. Naast de onderwijsteams spelen de onderwijsontwikkelgroepen hierin soms ook een rol. Als Hoornbeek College kunnen we samen met onze partners er winst mee behalen door onderlinge kennis en ervaringen te delen. Hierbij wordt bedoeld op het delen zowel tussen onderwijsteams binnen een Hoornbeeklocatie als tussen de diverse Hoornbeeklocaties en de partners. Dit ter verbreding van initiatieven of ter inspiratie.

Analyse-onderdeel 2: Of/wanneer er een aanvraag is/wordt gedaan voor de regeling doorstroom n.a.v. de regionale analyse, of niet

Indicator B: (Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt), op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant), bron: Mbo Raad en DUO

Zie bijlage 1 voor de uitwerking van indicator B.

Op dit moment heeft het Hoornbeek College – mede gelet het bovenstaande en het genoemde bij de maatregelen – geen reden om een aanvraag te doen voor de regeling doorstroom.

Onderstaande invullen wanneer sprake is van ambities bij deze doelstelling! Anders dient motivatie o.b.v. analyse voor geen ambities dekkend te zijn.

Maatregelen	V	P/L	EN	Motiveer P/L, EN en/of EL
Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho ¹⁰		X		Leg uit Elke regio maakt zijn analyse met de toeleverende vo-scholen op het gebied van pedagogiek, didactiek en zo mogelijk op lesinhoud. Hierdoor is soms sprake van opleidingsverkorting. We kijken in hoeverre de opleidingen aansluiten op de AD-trajecten van het hbo.
Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs ¹¹		X		Leg uit Instroom vo-mbo: Aankomende studenten krijgen voorlichting op het vo, volgen open dagen en doe- en meeloopactiviteiten om zo kennis te maken met het beroepsonderwijs. Opstroom mbo: LOB-ers verzorgen de voorlichting. In geval van belangstelling en niet verwante opleiding kan een meeloopmoment worden georganiseerd. Doorstroom mbo-hbo: De LOB-ers spelen hierin een rol. Daarnaast het decanaat. De locaties verschillen in de wijze van voorlichtingsmomenten.
Conclusie				
Ambitie 9:	Versterking van de aansluiting vmbo-mbo-hbo bij verwante doorstroom (werkagenda D1.4, speerpunt 2 SMP)			
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ⦿ Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat) voldoet minimaal aan de inspectienorm ⦿ Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo is minimaal 0,8 ⦿ Er is onderzocht waar het Hoornbeek College een verdere bijdrage kan leveren aan een goede doorstroom van vmbo-mbo-hbo. ⦿ Uitkomst onderzoek mogelijkheden thuis nabij onderwijs aan studenten uit achterban in regio Betuwe en Bommelerwaard. 			
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ⦿ Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat) voldoet minimaal aan de inspectienorm ⦿ Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo is minimaal gelijk aan de landelijke benchmark 			

¹⁰ Voor dit doel is de lumpsum in 2022 opgehoogd met € 6,5 miljoen.

¹¹ Hiervoor ontvangen instellingen extra middelen op basis van de Subsidieregeling versterking aansluiting beroepsonderwijskolom. Deze regeling is op dit moment nog niet gepubliceerd. De verwachting is dat dat voor de zomer van 2023 zal gebeuren.

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school bij hun doorstroom van vmbo-mbo-hbo ○ Gerealiseerd thuis nabij onderwijs – indien mogelijk - aan studenten uit achterban in regio Betuwe en Bommelerwaard. 						
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D1.4 Werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP, actie 17a, 21						
Middelen	Bijlage 2 Begroting						
	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Met wie?</th> <th style="width: 50%;">Motivatie</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <p>Intern draagvlak</p> <p>Opleidingsmanagers, decanen, onderwijsteams Techniek, onderwijsontwikkelaars en locatiedirecteuren</p> <p>docenten</p> </td> <td> <p>Er is jaarlijks decanenoverleg. Daarnaast vindt praktische afstemming plaats tussen decanen vo en onderwijsteams, decanen en opleidingsmanagers van het Hoornbeek College.</p> <p>Locatiedirecteuren onderhouden op directieniveau contact met het toeleverend onderwijs.</p> <p>Onderwijsteams, decanen, opleidingsmanagers en onderwijsontwikkelaars onderhouden contact met zowel het vo als het hbo ter afstemming en ontplooiing van initiatieven.</p> <p>Bij realiseren thuis nabij-onderwijs zijn ervaren docenten nodig die daar hun krachten aan wijden.</p> </td> </tr> <tr> <td> <p>Externe samenwerking</p> <p>Decanen, mentoren en directie van toeleverende vo-scholen</p> <p>Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS)</p> <p>Hbo</p> <p>Achterban en andere mbo-scholen</p> </td> <td> <p>Voor inhoudelijke afstemming over onderwijsprogramma's en afstemming over LOB-activiteiten, inclusief intake en warme overdracht</p> <p>Afstemming op bestuur(der)sniveau met het reformatorisch voortgezet onderwijs</p> <p>Afstemming over keuzedelen, AD-trajecten en aansluiting onderwijsprogramma Hoornbeek en hbo, ter verbetering aansluiting en waar mogelijk verkorting hbo-opleiding.</p> <p>Bij het bieden van thuis-nabij onderwijs aan studenten uit de regio Betuwe en Bommelerwaard is afstemming noodzakelijk.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Met wie?	Motivatie	<p>Intern draagvlak</p> <p>Opleidingsmanagers, decanen, onderwijsteams Techniek, onderwijsontwikkelaars en locatiedirecteuren</p> <p>docenten</p>	<p>Er is jaarlijks decanenoverleg. Daarnaast vindt praktische afstemming plaats tussen decanen vo en onderwijsteams, decanen en opleidingsmanagers van het Hoornbeek College.</p> <p>Locatiedirecteuren onderhouden op directieniveau contact met het toeleverend onderwijs.</p> <p>Onderwijsteams, decanen, opleidingsmanagers en onderwijsontwikkelaars onderhouden contact met zowel het vo als het hbo ter afstemming en ontplooiing van initiatieven.</p> <p>Bij realiseren thuis nabij-onderwijs zijn ervaren docenten nodig die daar hun krachten aan wijden.</p>	<p>Externe samenwerking</p> <p>Decanen, mentoren en directie van toeleverende vo-scholen</p> <p>Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS)</p> <p>Hbo</p> <p>Achterban en andere mbo-scholen</p>	<p>Voor inhoudelijke afstemming over onderwijsprogramma's en afstemming over LOB-activiteiten, inclusief intake en warme overdracht</p> <p>Afstemming op bestuur(der)sniveau met het reformatorisch voortgezet onderwijs</p> <p>Afstemming over keuzedelen, AD-trajecten en aansluiting onderwijsprogramma Hoornbeek en hbo, ter verbetering aansluiting en waar mogelijk verkorting hbo-opleiding.</p> <p>Bij het bieden van thuis-nabij onderwijs aan studenten uit de regio Betuwe en Bommelerwaard is afstemming noodzakelijk.</p>
Met wie?	Motivatie						
<p>Intern draagvlak</p> <p>Opleidingsmanagers, decanen, onderwijsteams Techniek, onderwijsontwikkelaars en locatiedirecteuren</p> <p>docenten</p>	<p>Er is jaarlijks decanenoverleg. Daarnaast vindt praktische afstemming plaats tussen decanen vo en onderwijsteams, decanen en opleidingsmanagers van het Hoornbeek College.</p> <p>Locatiedirecteuren onderhouden op directieniveau contact met het toeleverend onderwijs.</p> <p>Onderwijsteams, decanen, opleidingsmanagers en onderwijsontwikkelaars onderhouden contact met zowel het vo als het hbo ter afstemming en ontplooiing van initiatieven.</p> <p>Bij realiseren thuis nabij-onderwijs zijn ervaren docenten nodig die daar hun krachten aan wijden.</p>						
<p>Externe samenwerking</p> <p>Decanen, mentoren en directie van toeleverende vo-scholen</p> <p>Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS)</p> <p>Hbo</p> <p>Achterban en andere mbo-scholen</p>	<p>Voor inhoudelijke afstemming over onderwijsprogramma's en afstemming over LOB-activiteiten, inclusief intake en warme overdracht</p> <p>Afstemming op bestuur(der)sniveau met het reformatorisch voortgezet onderwijs</p> <p>Afstemming over keuzedelen, AD-trajecten en aansluiting onderwijsprogramma Hoornbeek en hbo, ter verbetering aansluiting en waar mogelijk verkorting hbo-opleiding.</p> <p>Bij het bieden van thuis-nabij onderwijs aan studenten uit de regio Betuwe en Bommelerwaard is afstemming noodzakelijk.</p>						

Ambitie 10:	Stimulans van in- en doorstroom in de beroepskolom door het delen van kennis en ervaringen zowel binnen het Hoornbeek College als met externe partners (werkagenda D1.4, speerpunt 2 SMP)	
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ○ Het behouden van de instroom van studenten bij de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding) (bron: DUO), zie analyse prioriteit 2 ○ Binnen een Hoornbeeklocatie wordt tussen onderwijsteams kennis en ervaring gedeeld over good practices inzake de inhoudelijke aansluiting van de doorstroom vmbo-mbo-hbo en het stimuleren van deze doorstroom. ○ Er is onderzocht waar het Hoornbeek College een verdere bijdrage kan leveren aan een goede doorstroom van vmbo-mbo-hbo. 	
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ○ Het behouden van de instroom van studenten bij de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding) (bron: DUO), zie analyse prioriteit 2 ○ Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school bij hun doorstroom van vmbo-mbo-hbo ○ Binnen een Hoornbeeklocatie, tussen Hoornbeeklocaties en met externe partners wordt kennis en ervaring gedeeld over good practices inzake de inhoudelijke aansluiting van de doorstroom vmbo-mbo-hbo en het stimuleren van deze doorstroom. 	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D1.3 Werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP, actie 17b	
Middelen	Bijlage 2 Begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	Opleidingsmanagers, decanen, onderwijsteams, onderwijsontwikkelaars en locatiedirecteuren	Er is jaarlijks decanenoverleg. Daarnaast vindt praktische afstemming plaats tussen decanen vo en onderwijsteams, decanen en opleidingsmanagers van het Hoornbeek College. Locatiedirecteuren onderhouden op directieniveau contact met het toeleverend onderwijs.

		Onderwijsteams, decanen, opleidingsmanagers en onderwijsontwikkelaars onderhouden contact met zowel het vo als het hbo ter afstemming en ontplooiing van initiatieven.
Externe samenwerking	Decanen, mentoren en directie van toeleverende vo-scholen	Voor inhoudelijke afstemming over onderwijsprogramma's en afstemming over LOB-activiteiten, inclusief intake en warme overdracht
	Vereniging voor Gereformeerd Schoolonderwijs (VGS)	Afstemming op bestuur(der)sniveau met het reformatorisch voortgezet onderwijs
	Hbo	Afstemming over keuzedelen, AD-trajecten en aansluiting onderwijsprogramma Hoornbeeck en hbo, ter verbetering aansluiting en waar mogelijk verkorting hbo-opleiding.

Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's ¹²

Analyse-onderdelen	Indicatoren	Bron
Beschrijving van het onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio en rol van de instelling daarbij	N.v.t.	N.v.t.
Ervaringen en <i>best practices</i> voor het bereiken van de doelgroep	N.v.t.	N.v.t.
Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt	N.v.t.	N.v.t.
Analyse		
<p>Onderwijsaanbod voor laaggeletterden</p> <p><u>Analyse-onderdeel 1: Beschrijving van het onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio en rol van de instelling daarbij; indicator: n.v.t.</u></p> <p>Het Hoornbeek College heeft een verbinding met de reformatorische vo-scholen voor het Entree onderwijs op de PRO-afdelingen. Deze leerlingen zijn onderwijsvolgenden bij het vo en examendeelnemer bij het Hoornbeek. Op hun vo-school worden zij dus opgeleid voor Nederlands en onder verantwoordelijkheid van het Hoornbeek College hierover geëxamineerd. Er vindt afstemming plaats over de examinering (incl. passend examineren vanwege beperking of handicap) van Nederlands. Daarnaast faciliteert het Hoornbeek College de onderlinge afstemming tussen de vo-scholen en is een lid van het platform Entree (overleg vertegenwoordigers vanuit het PRO met vertegenwoordigers vanuit het Hoornbeek College). Tevens is een lid van het platform Entree vanuit het PRO afgevaardigd naar de beleidscommissie Nederlands vanuit het Hoornbeek College. De leerlingen van PRO die qua capaciteiten Entree kunnen volgen en uiteindelijke behalen, voldoen aan de eisen voor Nederlands. Een deel van hen stroomt door naar niveau 2.</p> <p>Daarnaast kent het Hoornbeek College de pilot drop-in waarin leerlingen vanuit het vo waarvoor daar geen perspectief wordt gezien, worden opgevangen. Hierbij is sprake van kleine groepen en extra begeleiding door docenten. Het gaat hierbij in zijn totaliteit om kleine aantallen studenten.</p> <p>Uit de getoonde analyse bij doelstelling 3.1 blijkt dat de slagingspercentages Nederlands vrij hoog liggen. Het Hoornbeek College behoort bij de instellingen waarvan deze data ontbreken inzake het DUO-bestand kwaliteitsafspraken 2024-2027. Als reden wordt genoemd dat de koppeling tussen examengegeven en de 1-cijfer-diplomabestanden soms niet te maken is.</p> <p>Het Hoornbeek College heeft dus geen grote doelgroep laag geletterden. Degenen waarop dit van toepassing is ontvangen maatwerk.</p>		

¹² Instellingen mogen hun bekostiging en dus ook de aanvullende bekostiging die zij ontvangen op grond van deze regeling, niet aanwenden voor niet-bekostigde ofwel private activiteiten op het gebied van LLO. Voor het realiseren van deze doelstelling zijn middelen verstrekt aan de gemeenten.

Daarnaast steekt het Hoornbeek energie in het leesonderwijs. Dat heeft meer met leesbevordering en leesplezier en daardoor bevorderen van de taalvaardigheid te maken dan met laaggeletterdheid.

Ervaringen en best practices

Analyse-onderdeel 2: Ervaringen en *best practices* voor het bereiken van de doelgroep; indicator: n.v.t.

Gezien het bovenstaande is dit voor het Hoornbeek College niet van toepassing

Doorstroom doelgroep naar beroepsopleiding of arbeidsmarkt

Analyse-onderdeel 3: Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt; indicator: n.v.t.

Hierbij is het met name relevant naar de doelgroep Entree te kijken. Zie de analyse bij doelstelling 1.3.

Onderstaande invullen wanneer sprake is van ambities bij deze doelstelling! Anders dient motivatie o.b.v. analyse voor geen ambities dekkend te zijn.

Maatregelen	V	P/L	EN	Motiveer P/L, EN en/of EL
Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief ¹³		X		Leg uit Het Hoornbeek College heeft een eigen aanpak voor volwassenonderwijs en LLO via de opleidingen binnen Hoornbeek Connect. In het kader van laaggeletterdheid is dit niet voor het Hoornbeek College van toepassing.
Conclusie	Motivatie			
Geen ambities	Op dit moment zien wij geen aanleiding om ambities te hebben op laaggeletterdheid. Gezien de analyses van de instellingsexamens en centrale examens is daar geen noodzaak voor.			
	Met wie?		Motivatie	
Intern draagvlak	De taalbeleidscommissie Nederlands en het taalplatform Nederlands		De taalbeleidscommissie bestaat uit de taalcoaches van iedere locatie en het taalplatform uit de vakdocenten. Door hen wordt gesignaleerd en samen met hen / in afstemming met hen beleid gemaakt, ook rondom laaggeletterdheid	
Externe samenwerking	Reformatrische PRO-scholen		Gezien het gezamenlijk vormgeven aan de Entree-opleiding	

¹³ Het NGF project LLO-collectief is in 2022 gestart met twee pilotregio's. Bij succes wordt het aantal opgeschaald naar twintig pilots binnen de looptijd van de werkagenda. Instellingen kunnen hieraan deelnemen.

Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Analyse-onderdelen	Indicatoren	Bron
<ul style="list-style-type: none"> Selecteer welke beroepsopleidingen (BC-code) nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant. Bepaal dit op basis van de arbeidsvraag en opleidingsaanbod in de regio en beperk het tot beroepen in de bovengenoemde sectoren Instream in de geselecteerde beroepsopleidingen Aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt voor de geselecteerde beroepsopleidingen 	Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)	DUO Gegevens m.b.t. diplomering worden door DUO aangeleverd. Instellingen selecteren daaruit de door hun gekozen beroepsopleidingen
	Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding, van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)	CBS (schoolverlatersonderzoek) Gegevens omtrent doorstroom naar een baan in gelijke of verwante richting worden door DUO aangeleverd. Instellingen selecteren daaruit de door hun gekozen beroepsopleidingen

Analyse

Het Hoornbeek College kent de volgende locaties, met opleidingen in de volgende sectoren

Locaties	Sector Dienstverlening	Sector Economie	Sector Technologie	Sector Zorg & Welzijn	Sector Groen
Amersfoort	X	X	X	X	
Apeldoorn	X	X	X	X	
Goes	X	X		X	
Gouda	X	X	X	X	
Kampen	X	X	X	X	
Rotterdam	X	X	X	X	
Dependances					
o Barneveld			X		
o Gorinchem			X		
o Hoevelaken			X		
o Opheusden					X (teelt) ¹⁴

¹⁴ Het betreft hier 2 BBL- opleidingen Teelt op niveau 2 (medewerker) en 3 (vakbekwaam medewerker) , die in samenwerking met Tree Centre Opheusden worden verzorgd.

Sluit het opleidingsportfolio aan bij de huidige arbeidsmarkt?

Met als bron 'Spanningsindicator beroepsgroepen eerste kwartaal 2023 (UWV)' is in beeld gebracht voor welke beroepsgroepen sprake is van krapte respectievelijk grote krapte op de arbeidsmarkt in Nederland als geheel en op de arbeidsmarkten van de voor het Hoornbeek College van toepassing zijnde provincies afzonderlijk. Deze provincies zijn de gebieden, waar onze studenten vandaan komen en waar zij doorgaans ook hun toekomstige werkkring vinden. Vervolgens is in beeld gebracht of het huidige opleidingsportfolio van het Hoornbeek College aansluit bij de actuele vraag op de arbeidsmarkt. De beroepsgroepen zijn gekoppeld aan het opleidingsportfolio volgens de lijnen van de sectorkamers van SBB. De door DUO aangereikte kengetallen met als indeling bc-code zijn zo goed als mogelijk verbonden aan de indeling van UWV. Gekozen is voor een bredere selectie dan genoemd bij de analyse-elementen in de regio, omdat er meerdere kansrijke beroepen zijn. De genoemde selectie maakt hier echter wel onderdeel van uit. Zie voor de uitwerking van deze analyse bijlage 2.

In hoofdlijnen kan het onderstaande worden opgemerkt:

- Bij alle opleidingen van het Hoornbeek College is sprake van een arbeidsmarktrendement van hoger dan 75%.
- Bij de opleidingen waarvoor op dit moment weinig vraag lijkt te bestaan, is per bc-code sprake van een arbeidsmarktrendement hoger dan 75% en van het vinden van werk in verwante gebieden voor minimaal 12 uur of meer per week binnen het weergegeven betrouwbaarheidsinterval.
- Het opleidingsportfolio van het Hoornbeek College bevat niet alle kansrijke beroepen. Het Hoornbeek College wil graag haar maatschappelijke opdracht vervullen in het voorzien van arbeidskrachten bij die beroepen waarbij sprake is van een (zeer) krappe arbeidsmarkt. Er zal nader onderzoek plaatsvinden naar de mogelijkheden hiertoe. Door de regelgeving op het gebied van macrodoelmatigheid is er wel sprake van een belemmering om deze maatschappelijke opdracht te kunnen vervullen.

Doelstelling 2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant

Analyse-onderdelen	Indicatoren	Bron
<ul style="list-style-type: none"> Doelmatigheid van het aanbod van opleidingen in het licht van de behoeftes van de regio De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen Inzet op het experiment oriëntatieprogramma's aansluitend op instroom/uitvallers 	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)	JOB-monitor 2022 Aandeel respondenten dat goed of heel goed antwoordt op de vraag 'Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?'
	Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)	DUO Instroomgegevens worden door DUO aangeleverd. Instellingen selecteren daaruit de door hun gekozen beroepsopleidingen
<p>Analyse</p> <p>(Macro)doelmatigheid</p> <p><u>Analyse-onderdeel 1: Doelmatigheid van het aanbod van opleidingen in het licht van de behoeftes van de regio</u></p> <p>Bij wijzigingen in het opleidingsaanbod heeft het Hoornbeek College overleg met andere mbo instellingen in de desbetreffende regio. Het Hoornbeek heeft inmiddels een breed onderwijsaanbod waarmee de reformatorische achterban goed wordt bediend. Vanuit de achterban is er veel vraag naar een aanbod van het Hoornbeek van groenonderwijs, bij beroepen waarin bij de achterban sprake is van aanzienlijke werkgelegenheid. De groene mbo instellingen (voormalige aoc's) verlenen hieraan doorgaans geen medewerking omdat de schaalgrootte van de eigen opleidingen hierdoor mogelijk onder een kritische grens komt..</p> <p>Bij het starten van nieuwe opleidingen wordt behalve naar macrodoelmatigheid ook gekeken naar de interne doelmatigheid: opleidingen mogen elkaar niet "kannibaliseren". Bij de opzet van nieuwe opleidingen is het tevens van belang of er een goede samenwerking met (leer-)bedrijven mogelijk is: dat versterkt het beroepsonderwijs. Iedere locatie van het Hoornbeek College is – mede met behulp van haar onderwijsteams - in nauw contact met de regio om af te stemmen over de aanwezige behoeften.</p> <p>Jaarlijks worden de opleidingen getoetst aan de doelmatigheid.</p>		

Loopbaanontwikkeling en – begeleiding

Analyse-onderdeel 2: De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen

De opzet van LOB is passend gemaakt bij het niveau van de studenten. Er wordt niet alleen gekeken naar wat een student 'leuk' vindt, maar ook naar waar hij goed in is of kan worden in combinatie met zijn drijfveren. Alle competenties van LOB (Marinka Kuipers) komen naar voren. Zo wordt gekeken naar welke beroepen bij de studenten passen en waar ook daadwerkelijk vraag naar is.

De begeleiding van onze studenten is er vanuit onze visie op gericht dat zij een opleiding volgen passend bij het beroepsbeeld wat zo goed mogelijk bij hen past, dat zij hun studie kunnen voltooien of kunnen doorstromen naar een andere opleiding om uitval te voorkomen. Zij worden hierbij voorgelicht over de arbeidsmarktmogelijkheden.

Indicator A: 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); aandeel respondenten dat goed of heel goed antwoordt op de vraag 'Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?', bron: Job Monitor

Met ingang van het cursusjaar 2023-2024 benut het Hoornbeek College alleen de onderwijsscan Mbo en niet de JOB Monitor. Dit vanwege de meerwaarde die de onderwijsscan Mbo biedt door feedback te geven op een veelheid van thema's vanuit studenten, docenten, ouders examencommissie en werkveld en met ingang van het cursusjaar 2025-2026 ook vanuit alumni. Daarom staat bij het beoogd resultaat de ambitie genoemd die is gebaseerd op een soortgelijke vraag vanuit de onderwijsscan Mbo.

Onderstaande vraag geeft weer hoe de studenten de hulp van de school bij het kiezen van verder leren of gaan werken ervaren.

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

	Score	% tevreden	% ontevreden	% neutraal
Hoornbeekbreed	3,4	53%	16%	39%
Niveau 2	3,5	55%	11%	34%
Niveau 3	3,5	49%	13%	38%
Niveau 4	3,3	43%	18%	39%

Bron: JOB Monitor 2022 (ResearchNed)

Zie voor de analyse van de doorlopende leerlijnen verder doelstelling 1.4.

Indicator B: Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst

tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding); instroomgegevens worden door DUO aangeleverd. Instellingen selecteren daaruit de door hun gekozen beroepsopleidingen

Deze analyse is te vinden in bijlage 1.

Samenwerking met werkgevers

Analyse-onderdeel 3: Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen

Randvoorwaarde voor samenwerking met werkgevers over voorlichting, is dat er reeds goed contact tussen de school en de werkgevers aanwezig is. Dit contact vindt plaats via de regio's. Vanuit vraag van hen ontstaan opleidingen c.q. opleidingstrajecten, zoals bijv. Broekhuis Automotive, Treecenter Opheusden en Leger des Heils. Daarnaast worden via de onderwijsteams werkveldbijeenvakkomsten georganiseerd waar onderwijs en examinering met het werkveld worden afgestemd. Daarnaast verzorgt het Hoornbeek College professionalisering op het gebied van stagebegeleiding en examinering in de beroepspraktijk. Voor sommige branches zijn werkveldoverleggen moeilijker te realiseren.

In het Strategisch Meerjarenplan van het Hoornbeek College is te lezen dat we toe willen groeien naar een situatie waarin het voor teams vanzelfsprekend is om in gesprek te zijn met het werkveld over het opleidingsportfolio en over de verbetering van het curriculum. Daarnaast wordt van belang gevonden dat de docent actuele en relevante ervaring met het werkveld heeft. In het verlengde hiervan kunnen de mogelijkheden van het betrekken van werkgevers bij voorlichting worden onderzocht. Waarbij van belang is dat bij deze voorlichting geen 'groenpluk' plaatsvindt.

Om zo vroeg mogelijk kinderen en leerlingen te interesseren voor kansrijke beroepen in de techniek en een zo soepel mogelijk doorstroom po-vo-mbo te bewerkstelligen, loopt er al enige tijd het onderzoek naar mogelijkheden om een techniekhal in Amersfoort te verwezenlijken in samenwerking met het bedrijfsleven. Beoogd wordt dat in deze techniekhal de ontmoeting tussen onderwijs en bedrijfsleven plaatsvindt. Dit voor de brede doelgroep kinderen van het po, leerlingen van het vo als studenten van het mbo (zowel initieel- als volwassenonderwijs). Op deze wijze kunnen kinderen, leerlingen en studenten worden geïnteresseerd en gestimuleerd om te studeren voor en werken in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (zie ook D1.4/D2.2/D2.3).

Contextrijk beroepsopleiding

Het Hoornbeek College wil zich in samenwerking met het werkveld inzetten om inspirerend onderwijs te verzorgen wat aansluit bij de beroepscontext. Hierdoor willen wij bereiken dat studenten geen hiaat ervaren tussen wat zij op school leren en wat in de beroepspraktijk tegenkomen. Daarnaast dat het onderwijs op school hen zoveel als mogelijk stimuleert voor het beroep waar zij voor hebben gekozen. Op deze wijze kunnen studenten zoveel als mogelijk worden geïnspireerd voor kansrijke opleidingen voor de maatschappelijke opgaven in de regio.

Experiment oriëntatieprogramma's

Analyse-onderdeel 4: Inzet op het experiment oriëntatieprogramma's aansluitend op instroom/uitvallers

Wij willen onze missie gestalte geven om aan zoveel mogelijk studenten reformatoerisch onderwijs aan te bieden. Dit vanzelfsprekend binnen de wettelijke kaders. Daarom worden voor alle studenten passende opleidingen dan wel mogelijkheden geboden om te switchen.

Er is sprake van een zoveel als mogelijk warme overdracht van een naar verhouding beperkt aantal toeleverende scholen. Hierdoor bestaat minder noodzaak om dit soort programma's op te zetten. Met alle studenten worden loopbaanadviesgesprekken gehouden, ook al melden zij zich aan na 1 april.

Onderstaande invullen wanneer sprake is van ambities bij deze doelstelling! Anders dient motivatie o.b.v. analyse voor geen ambities dekkend te zijn.

Maatregelen	V	P/L	EN	Motiveer P/L, EN en/of EL
<p>Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit:¹⁵</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 -richting • LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders 	X			<p>Toepassen</p> <p>BPV-coördinatoren organiseren contacten met het werkveld. BPV-coördinatoren geven extra begeleiding bij het vinden van een stageplek als dit nodig is (Job-monitor 2022 'Was het moeilijk om een stageplaats te vinden': 20% antwoordt met 'ja'. BBL-opleidingen geven gezamenlijk met het werkveld voorlichting en organiseren gezamenlijk wervingsactiviteiten. (Deel 1: D2.1 werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP actie 17c, speerpunt 4 SMP, actie 1 t/m 5, 10)</p> <p>Ter versterking van de kwaliteit van de LOB is nodig dat</p> <ul style="list-style-type: none"> • een deel van de studenten meer LOB krijgt dan andere groepen, wat vanzelfsprekend meer fte kost. (Deel 1: D2.1 werkagenda, speerpunt 2 SMP, actiepunt 6 en 10) • zij voldoende op de hoogte zijn van wat speelt binnen het werkveld. Docentstages en bezoek van het werkveld zijn hierbij belangrijke middelen. Dit vergt zowel extra fte als professionalisering. (Deel 1: D2.1 werkagenda mbo, speerpunt 2 4c t/m e, speerpunt 4 SMP, actie 4 en 5) • zij zich voortdurend professionaliseren om inzicht te hebben in de drijfveren en competenties van de student zodat zij deze professioneel kunnen begeleiden naar werkveld of vervolgstudie (Deel 1: D2.1 werkagenda, speerpunt 2 SMP, actiepunt 3 en 7)
Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven		X		<p>Pas toe</p> <p>Bij een aantal opleidingen worden bij de voorlichting voor BBL-opleidingen werkgevers betrokken. Onderzocht kan worden om – waar mogelijk en gewenst – werkgevers in te zetten. Hierbij is wel van belang dat geen 'groenpluk' plaatsvindt.</p>
Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat		X		<p>Leg uit</p> <p>Er is overleg tussen decanen van vo-scholen en decanen van het Hoornbeek College. Er is samenwerking met hbo-scholen over AD-trajecten (niveau 5). In een aantal gevallen zijn docenten van Hoornbeek College gedetacheerd bij AD-trajecten.</p>

¹⁵ Voor deze vier maatregelen zijn gedurende de looptijd van de kwaliteitsafspraken middelen beschikbaar via de Tijdelijke regeling aanvullende bekostiging LOB MBO 2023 die naar verwachting voor de zomer van 2023 verschijnt.

<p>Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.</p>	<p>X</p>		<p>Leg uit Wij willen onze missie gestalte geven om aan zoveel mogelijk studenten reformatorisch onderwijs aan te bieden. Dit vanzelfsprekend binnen de wettelijke kaders. Daarom worden voor alle studenten passende opleidingen dan wel mogelijkheden geboden om te switchen. Er is sprake van een zoveel als mogelijk warme overdracht van een naar verhouding beperkt aantal toeleverende scholen. Hierdoor bestaat minder noodzaak om dit soort programma's op te zetten. Met alle studenten worden loopbaanadviesgesprekken gehouden, ook al melden zij zich aan na 1 april.</p>
<p>Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau</p>	<p>X</p>		<p>Toepassen Jaarlijks zal worden onderzocht in hoeverre het opleidingenportfolio van het Hoornbeek College voldoende aansluit bij de vraag op de arbeidsmarkt. Enerzijds wordt keuzevrijheid van de student in het kiezen van een opleiding van belang gevonden. Anderzijds zullen studenten wel worden voorgelicht over de kansen op de arbeidsmarkt. Al kunnen deze in het geval van een meerjarige opleiding ook weer omslaan. Daarnaast zal in het geval van krapte bij beroepen die zich niet in het opleidingenportfolio bevinden, onderzoek worden gedaan in hoeverre het in het kader van macrodoelmatigheid en interne doelmatigheid mogelijk is deze aan het opleidingenportfolio van het Hoornbeek College toe te voegen.</p>
<p>Conclusie</p>	<p>Motivatie</p>		
<p>Ambitie 11:</p>	<p>In de LOB-gesprekken worden wens en realiteit verbonden (D2.1 werkagenda mbo, speerpunt 2 en 4 SMP)</p>		
<p>Beoogd resultaat 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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) is minimaal gelijk aan de score uit de Job Monitor 2022 ● Het behouden van de instroom van studenten bij de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding) (bron: DUO) 		
<p>Beoogd resultaat 2027</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● 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) is minimaal gelijk aan de score uit de Job Monitor 2022 ● Het behouden van de instroom van studenten bij de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en 		

	uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding) (bron: DUO)	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D2.1 Werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP actie 3c t/m e, 7 en speerpunt 4 SMP actie 4 en 5	
Middelen	Bijlage 2 Begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	LOB-ers	LOB-ers spelen hierbij een cruciale rol. Draagvlak bij hen is noodzakelijk.
Externe samenwerking	AMN SBB	Studenten hebben bij de start van hun opleiding een AMN-test als onderdeel van hun LOB-begeleiding, niet als onderdeel van selectie. Met de SBB vindt periodiek overleg plaats. Zowel in de regio als Hoornbeekbreed. Dit om in een vorm van wederzijdse samenwerking zo goed mogelijk aan onze maatschappelijke opdracht te kunnen voldoen.
Ambitie 12:	Alle LOB-ers blijven hun begeleidingsvaardigheden ontwikkelen en volgen bijscholing hiervoor. (D2.1 werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP)	
Beogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> 🕒 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) is minimaal gelijk aan de score uit de Job Monitor 2022 🕒 90% van de startende LOB'ers en 20% van de gevorderde LOB'ers ontvangen professionalisering om hun begeleidingsvaardigheden te ontwikkelen 	
Beogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> 🕒 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) is minimaal gelijk aan de score uit de Job Monitor 2022 🕒 90% van de startende LOB'ers en 60% van de gevorderde LOB'ers ontvangen professionalisering om hun begeleidingsvaardigheden te ontwikkelen 	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D2.1 Werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP actie 6 en 7	
Middelen	Bijlage 2 Begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	LOB-ers Expertisegroep basisondersteuning	LOB-ers spelen hierbij een cruciale rol. Draagvlak bij hen is noodzakelijk. Ontwikkelen en zorgdragen voor professionaliseringstraject, al dan niet met behulp van externen.
Externe samenwerking	AMN	Studenten hebben bij de start van hun opleiding een AMN-test als onderdeel van hun LOB-begeleiding, niet als onderdeel van selectie.

Ambitie 13:	Passende loopbaanadviesgesprekken voor volwassenen (D2.1 werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP)	
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> Er vinden passende loopbaanadviezen voor volwassenen plaats bij 1 sector, bij 1 andere sector is dit in de implementatiefase. 	
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> Er vinden passende loopbaanadviezen voor volwassenen plaats bij alle sectoren 	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D2.1 Werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP, actie 10	
Middelen	Bijlage 2 Begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	LOB-ers Expertisegroep basisondersteuning	LOB-ers spelen hierbij een cruciale rol. Draagvlak bij hen is noodzakelijk. Ontwikkelen en zorgdragen voor professionaliseringstraject, al dan niet met behulp van externen.
Externe samenwerking	AMN	Studenten hebben bij de start van hun opleiding een AMN-test als onderdeel van hun LOB-begeleiding, niet als onderdeel van selectie.
Ambitie 14:	Inspirerend onderwijs wat aansluit bij de beroepscontext in samenwerking met het werkveld. (D2.1 werkagenda mbo, speerpunt 2 en 4 SMP).	
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> In de onderwijsscan Mbo zijn de werkvelden tevreden over de samenwerking met het Hoornbeek College inzake de (gezamenlijke) curriculumontwikkeling en waarderen deze op minstens 3,0 (op een 4-punts-schaal). 70% van de onderwijsteams betreft het werkveld bij de verbetering van het onderwijs. 50% van alle docenten van de beroepsgerichte vakken heeft actuele en relevante ervaring in het werkveld De uitkomsten van het onderzoek en wanneer positief de eerste aanzet tot een plan van aanpak voor de bevordering van de doorstroom po-vo-mbo – en bij deze laatste zowel initieel als volwassenonderwijs (LLO) voor kansrijke techniekberoepen als onderdeel van de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (zie ook D2.1/D2.2/D2.3) De eerste aanzet voor een toekomstbestendig opleidingshuis voor alle sectoren heeft plaatsgevonden 	
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> In de Onderwijsscan Mbo zijn de werkvelden tevreden over de samenwerking met het Hoornbeek College inzake de (gezamenlijke) curriculumontwikkeling en waarderen deze op minstens 3,2 (op een 4-punts-schaal). 90% van alle onderwijsteams betrekken het werkveld bij de verbetering van het onderwijs. Alle docenten van de beroepsgerichte vakken hebben actuele en relevante ervaring in het werkveld In geval van positieve uitkomsten van gedaan onderzoek de realisatie van een techniekhal te Amersfoort in samenwerking met het bedrijfsleven voor gebruik door po-vo-mbo - en bij deze laatste zowel initieel als 	

	volwassenonderwijs (LLO) - voor kansrijke techniekberoepen als onderdeel van de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (zie ook D2.1/D2.2/D2.3) <input checked="" type="radio"/> Er is sprake van een toekomstbestendig opleidingshuis voor alle sectoren	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D2.1 Werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP actie 3c t/m e, 6, 16 en 17c en speerpunt 4 SMP actie 1 t/m 3, 6 t/m 10	
Middelen	Bijlage 2 Begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	Onderwijsteams	Motivatie voor samenwerking met werkveld in de regio met als doel inspirerend onderwijs wat aansluit bij de beroepscontext
Externe samenwerking	Bedrijfsleven SBB	Duurzame samenwerking met onderwijsteams voor realiseren kwaliteit goed onderwijs wat past bij de actuele beroepscontext Afstemming en mede mogelijk maken van een techniekhal of anderszins voor po-vo-mbo om kinderen en leerlingen en volwassenen (LLO) te interesseren en stimuleren te studeren voor en werken in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio. Met de SBB vindt periodiek overleg plaats. Zowel in de regio als Hoornbeekbreed. Dit om in een vorm van wederzijdse samenwerking zo goed mogelijk aan onze maatschappelijke opdracht te kunnen voldoen.

Doelstelling 2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding

Analyse-onderdelen	Indicatoren	Bron
<ul style="list-style-type: none"> • Visie en beleid binnen de instelling over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie • Handelingsperspectief van onderwijsprofessionals 	Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg)	<p>JOB-monitor 2022</p> <p><i>Aandeel respondenten dat goed of heel goed antwoord op de volgende vragen:</i></p> <p><i>Wat vind je van hoe je school je heeft begeleid tijdens je stage (alleen bol)</i></p>

<p>(stagecoördinatoren, bpv-begeleiders, docenten) bij het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie • Tevredenheid van studenten over stagebegeleiding door de instelling 		<p><i>Wat vind je van hoe het leerbedrijf je heeft begeleid tijdens je stage/bpv? (alleen bol)</i></p> <p><i>Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt? (alleen bbl)</i></p>
	<p>Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau)</p>	<p>Gegevens te verzamelen door de instelling</p>

Analyse

Visie en beleid

Analyse-onderdeel 1: Visie en beleid binnen de instelling over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie

Als Hoornbeek College zijn wij van mening dat stagediscriminatie niet mag voorkomen. Vanuit Bijbels perspectief is ieder mens van waarde. Helaas is de praktijk anders. Als er in de huidige situatie meldingen zijn, dan komen die binnen bij de stagecoördinator. Deze gaat gelijk in gesprek met deze instelling. De meldingen zijn nog niet gekwantificeerd. Dit is een verbeterpunt. De indruk - uit mondelinge evaluatie in de studentenraad - is dat stagediscriminatie (nog) niet vaak voorkomt. Dit komt mede doordat het Hoornbeek College erg veel investeert in de goede relatie met het werkveld en de leerbedrijven. Studenten kunnen over het algemeen vrij makkelijk een goede stageplek vinden. Leerbedrijven willen graag studenten van het Hoornbeek College als bol-stagiair of bbl-werknemer ontvangen. Gegevens uit de JOB Monitor 2022 bevestigen dit. Op de vraag 'was het moeilijk om een stageplaats te vinden?' (bol), antwoordt 20% met 'ja', 64% antwoordt met 'nee', 15% antwoordt 'niet van toepassing'. Door de bpv-coördinatoren zal aandacht worden gegeven aan de wens voor een passende stagevergoeding voor de studenten. Bij sommige branches is dit reeds in de cao geregeld, bij andere branches is hiervoor meer aandacht nodig en ligt dit ook niet binnen de invloedssfeer van het Hoornbeek College.

Handelingsperspectief van onderwijsprofessionals

Analyse-onderdeel 2: Handelingsperspectief van onderwijsprofessionals (stagecoördinatoren, bpv-begeleiders, docenten) bij het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie

Indicator A: Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg); Aandeel respondenten dat goed of heel goed antwoord op:

- *Wat vind je van hoe je school je heeft begeleid tijdens je stage (alleen bol)*
- *Wat vind je van hoe het leerbedrijf je heeft begeleid tijdens je stage/bpv? (alleen bol)*
- *Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt? (alleen bbl)*

De stagebegeleiding door school wordt in het algemeen positief gewaardeerd. Per team kan het nog wel eens verschillen. De leerbedrijven scoren in hun begeleiding voor bol-opleidingen positief, voor bbl-opleidingen is de score nog hoger.

Om stagediscriminatie zoveel als mogelijk te voorkomen of tegen te gaan wanneer van toepassing, zal binnen het Hoornbeek College worden gewerkt aan de bewustwording hiervan en hoe te handelen.

Wat vind je van hoe school je heeft begeleid tijdens je stage/bpv?				
	Score	% tevreden	% ontevreden	% neutraal
Bol	3,5	55%	14%	30,4%
Wat vind je van hoe het leerbedrijf je heeft begeleid tijdens je stage/bpv? (alleen bol)				
	Score	% tevreden	% ontevreden	% neutraal
Bol	4,0	76%	8%	16%
Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt? (alleen bbl)				
	Score	% tevreden	% ontevreden	% neutraal
Bbl	4,1	77%	7%	17%

Bron: JOB Monitor 2022 (ResearchNed)

Melden stagediscriminatie

Analyse-onderdeel 3: Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie

Analyse-onderdeel 4: Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden

Indicator B: Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau); door de instelling zelf te verzamelen

Stagediscriminatie werd tot nu toe altijd gemeld bij de stagedocenten en/of stagecoördinatoren. Met ingang van 1 augustus 2023 is een meldpunt ingericht waar naast klachten en dergelijke tevens stagediscriminatie kan worden gemeld: [Meldpunt - Hoornbeek College](#). Aan de hand van de meldingen kan nadere analyse van oorzaken plaatsvinden. Tevens zullen de stagedocenten en stagecoördinatoren meer alert worden gemaakt op dit punt. Vanuit het Bijbels perspectief dat iedereen van waarde is, zullen meldingen op dit gebied worden opgepakt. In afstemming met de student zal worden gekeken welke richting in te slaan en er zal contact worden gezocht met SBB.

Momenteel zijn het aantal meldingen nog niet in absolute zin inzichtelijk, vanwege het ontbreken van een centraal meldpunt. Nu sprake is van een meldpunt – ook hiervoor – zullen de meldingen worden geregistreerd. Op 12 februari 2024 zijn nog geen meldingen van stagediscriminatie bij het meldpunt binnengekomen.

Onderstaande invullen wanneer sprake is van ambities bij deze doelstelling! Anders dient motivatie o.b.v. analyse voor geen ambities dekkend te zijn.

Maatregelen	V	P/L	EN	Motiveer P/L, EN en/of EL
Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages		X		Toepassen Er is een goede verbinding tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages. De studenten krijgen lessen stagevoorbereiding. Ze krijgen uitleg over de site van SBB waar via www.stagemarkt.nl gegevens van stagebedrijven te vinden zijn.

			Wat aandacht behoeft is dat de weerbaarheid van studenten wordt versterkt tegen stagediscriminatie.
Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)		X	<p>Toepassen</p> <p>Studenten die het moeilijk vinden om een stageplek te vinden kunnen terecht bij hun stagecoördinator en LOB-er voor extra begeleiding. In lijn met de visie van het Hoornbeek College en bovenstaande maatregel zal naar studenten worden uitgedragen dat stagediscriminatie niet mag voorkomen omdat vanuit Bijbels perspectief ieder mens van waarde is. Mochten zij onverhoopt geen gehoor krijgen, zie dan voor het melden van stagediscriminatie onderstaande maatregel.</p> <p>Door de bpv-coördinatoren zal aandacht worden gegeven aan de wens voor een passende vergoeding voor de studenten. Bij sommige branches is dit reeds in de cao geregeld, bij andere branches is hiervoor meer aandacht nodig en ligt dit ook niet binnen de invloedssfeer van het Hoornbeek College.</p>
Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student		X	<p>Toepassen</p> <p>Stagediscriminatie kan laagdrempelig worden gemeld bij de stagecoördinator of –docent of LOB-er. Ook kunnen zij contact opnemen met een vertrouwenspersoon. Daarnaast kan dit sinds 1/8 2023 worden gemeld via het Hoornbeekbrede meldpunt. De student kan door de stagecoördinator of het meldpunt worden geholpen bij het melden van een klacht bij SBB. Daarnaast kan de student via het meldpunt een klacht indienen bij de externe klachtencommissie. De vertrouwenspersoon kan de student hierin bijstaan.</p>
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie		X	<p>Leg uit</p> <p>Dit is reeds mogelijk in bestaande BPV-samenwerkingsverbanden. Voor het overige niet relevant i.v.m. grote regiospreiding.</p>
Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB		X	<p>Toepassen</p> <p>Dit zal expliciet worden vermeld in de taakomschrijving van de bpv-coördinator.</p>
Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1		X	<p>Toepassen</p> <p>In het 1e jaar krijgen studenten uitleg en begeleiding bij het vinden van een goede stageplek door de bpv-coördinator en LOB-er. Sommige opleidingen maken gebruik van een digitale tool (Job Surfing) waarbij zowel studenten als leerbedrijven zich kunnen inschrijven. In deze digitale tool kunnen de studenten hun competenties aangeven en wat zij graag willen leren, de bedrijven en instellingen kunnen aangeven wat zij bieden. Daar komt dan een match uit van</p>

			student en bedrijf(en)/instelling(en) die bij elkaar passen. De student wordt wel gevraagd te solliciteren als onderdeel van het weerbaar maken voor de arbeidsmarkt. Bij de sector Gezondheidszorg en Welzijn vindt regelmatig anonieme stagematching plaats. In het kader van het leerproces wordt dan vaak wel een kennismakingsgesprek georganiseerd. Studenten worden hierop voorbereid bij hun stagevoorbereiding.
3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf		X	Toepassen Dit is overgenomen als beleid voor het Hoornbeek College met de tekst uit het stagepact. Er wordt onderzoek gedaan naar de daadwerkelijke situatie. Wanneer deze afwijkt, zal hierin extra worden geïnvesteerd.
Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan	X		Verplicht Een en ander zal nader worden omschreven in het stagebeleid. Het sectorale stagebeleid wordt uitgewerkt door de bpv-beleidscoördinatoren. De stagecoördinatoren en stagedocenten worden alert gemaakt op stagediscriminatie en hoe dan te handelen. (Deel 1: D2.2 werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP, actie 18)
Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden	X		Verplicht Dit zal worden meegenomen in de lessen stagevoorbereiding. (Deel 1: D2.2 werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP, actie 18)
Conclusie			
Ambitie 15:			
Bij alle opleidingen/onderwijsteams is sprake van contactmomenten conform het stagepact (zowel in aantal als in vorm) gedurende de stage (D2.2 werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP)			
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg) is minimaal gelijk aan de uitkomst van de JOB Monitor 2022 ● Er heeft onderzoek plaatsgevonden naar het aantal contactmomenten vanuit school met de desbetreffende stagiair en zijn leerbedrijf. Waar nodig zijn eerste verbeteringen in gang gezet. 		
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg) is minimaal gelijk aan de uitkomst van de JOB Monitor 2022 ● Er vinden contactmomenten plaats vanuit school met de stagiaires en hun leerbedrijven conform het stagepact (zowel in aantal als in vorm). 		
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D2.2 Werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP actie 19		
Middelen	Bijlage 2 Begroting		
	Met wie?		Motivatie

Intern draagvlak	Stagecoördinatoren en stagedocenten	Zij geven de stagebegeleiding vorm vanuit school
Externe samenwerking	Praktijkopleiders vanuit de leerbedrijven	Zij geven de stagebegeleiding vorm vanuit het leerbedrijf
Ambitie 16:	Stagediscriminatie wordt verminderd en zo mogelijk voorkomen (D2.2 werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP)	
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau) is geregistreerd ● De achtergrond van meldingen van stagediscriminatie is onderzocht en het tegengaan van stagediscriminatie is opgenomen in het (sectorale) stagebeleid; hierbij is een plan van aanpak gemaakt. 	
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau) is geregistreerd ● Het gemaakte plan van aanpak ter vermindering van stagediscriminatie is uitgevoerd. ● Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school in geval van stagediscriminatie 	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D2.2 Werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP actie 18	
Middelen	Bijlage 2 begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	Stagecoördinatoren, stagedocenten, LOB-ers, vertrouwenspersonen en contactpersoon meldpunt	Zij kunnen de studenten helpen als er sprake is van een melding van stagediscriminatie.
Externe samenwerking	SBB	De bpv-coördinator of het meldpunt kan contact opnemen met SBB als er een melding is van stagediscriminatie.

Doelstelling 2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren ¹⁶ (BkA / VnG v.w.b. LLO)

Analyse-onderdelen	Indicatoren	Bron
<ul style="list-style-type: none"> Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken Inzet van modulair en diplomagericht onderwijs (bbl, certificaten, praktijkverklaringen) Regionale samenwerking ten behoeve van aansluiting opleidingsaanbod (inclusief modulair en diplomagericht aanbod) Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing 	<p>Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator):</p> <ul style="list-style-type: none"> Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkorting voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.) 	<p>Gegevens te verzamelen door de instelling. (Over deze indicator dient de instelling ten tijde van de planvorming te beschikken, en deze valt dus niet onder de uitzondering als genoemd in voetnoot 1)</p>
<p>Analyse</p> <p><u>Analyse-onderdeel 1: Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken</u></p> <p>Hoornbeek Connect</p> <p>Het Hoornbeek College heeft haar activiteiten voor LLO gegroepeerd onder de naam Hoornbeek Connect. Onder Hoornbeek Connect vallen alle opleidingen en trainingen aan volwassenen van 21 jaar en ouder. In de achterliggende twee jaar is Hoornbeek Connect deels afzonderlijk gepositioneerd van Hoornbeek College. Dat betekent dat LLO-studenten nu van aanmelding tot diploma onder Connect vallen. Daarnaast is de website hoornbeekconnect.nl aangepast aan de nieuwe wensen en is dat het platform waar de beschrijving van het aanbod van certificaten en maatwerktrajecten (incl. EVC's, verkorte opleidingen, enz.) en opleidingstrajecten worden vermeld en waarop men zich kan inschrijven. Ook komen instellingen/bedrijven met vragen om bepaalde opleidingstrajecten: dat kunnen nieuwe trajecten zijn (zoals in de sector Groenvoorziening), maatwerktrajecten specifiek voor een bepaalde doelgroep (bijv. in de VGZ), of opleidingen die al wel worden aangeboden in een bol-variant, maar nog niet in een bbl-variant. Op iedere locatie zijn LLO-aansprekpunten aanwezig ten behoeve van de regionale benadering en aansluiting bij regionale behoeften., Landelijk is er een coördinator voor deze activiteiten. Daarnaast is een beleidsadviseur aangesteld met ingang van het cursusjaar 2023-2024 en is de ontwikkeling van LLO ondergebracht bij het servicebureau Onderwijs.</p>		

¹⁶ Instellingen mogen hun bekostiging en dus ook de aanvullende bekostiging die zij ontvangen op grond van deze regeling, niet aanwenden voor niet-bekostigde ofwel private activiteiten op het gebied van LLO. Voor het realiseren van deze doelstelling zijn middelen versterkt aan de gemeenten.

Indicator A: Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator): Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn

Onderwijsaanbod LLO

Het Hoornbeek College biedt met name maatwerkopleidingen aan binnen de bbl en soms via de derde leerweg. De maatwerkopleidingen die er met name zijn op vraag van of in afstemming met het werkveld zijn

- Helpende Zorg en Welzijn plus
- Verzorgende IG (leereenheden)

Daarnaast op basis van specifieke vraag van bedrijfsleven, onder meer de volgende

- Tree Center Opheusden (opleidingen laanboomteelt)
- Broekhuis Academy (opleidingen Mobiliteit en Retail)
- Leger des Heils (opleidingen Welzijn)
- Allerhande technische opleidingen, zoals
 - Kruiswijk Bergambacht
 - Lisse Hoofddorp
 - BTO (samenwerking met een coöperatie van Techniek bedrijven en Mbo Amersfoort in Barneveld)

Analyse-onderdeel 2: Inzet van modulair en diplomagericht onderwijs (bbl, certificaten, praktijkverklaringen)

Met uitzondering van Helpende plus betreft bovenstaande diplomagerichte opleidingen. Helpende plus biedt herintreders en de zorgsector te komen tot extra bevoegdheden voor medische handelingen.

Naast deze wat langdurende trajecten vinden ook kortdurende trainingen plaats op allerlei terreinen.

Er is ook een traject gestart om opleidingen modulair aan te bieden. Dit traject zit nog in de visievormende fase.

De mogelijkheid van praktijkverklaringen is reeds verwerkt, maar wordt nog sporadisch benut.

Indicator B: Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator): Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn

De doelgroepen studenten die worden bediend is divers. Het betreft herintreders, bijscholing en omscholing.

Indicator C: Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator): Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkort voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.)

Er zijn maatwerktrajecten voor individuen in het geval van vrijstellingen (voor mensen met relevante leer- en werkervaring). Daarnaast vindt zoals bij alle onderwijs binnen het Hoornbeek College versnellen of vertragen plaats wanneer dit nodig is voor de individuele situatie van de student.

Bij een deel van de hierboven genoemde trajecten is sprake van leren op de bedrijfslocaties. In de andere gevallen vindt het onderwijs in nauw overleg met de werkgevers plaats. Dit betekent dat het onderwijs wordt aangepast aan de specifieke behoefte van de werknemers van de betreffende organisatie.

Op dit moment is sprake van maatwerktrajecten en bedrijfsscholen op vraag van het werkveld in de regio. Hoornbeek Connect wil in de toekomst de beweging maken van reactief naar proactief.

Regionale samenwerking

Analyse-onderdeel 3: Regionale samenwerking ten behoeve van aansluiting opleidingsaanbod (inclusief modulair en diplomagericht aanbod)

Meer dan 90% van de (reguliere) studenten van het Hoornbeek is afkomstig van de zeven (regionale) reformatorische VO-scholen die samen circa 25 vestigingen hebben. In zes van de zeven regio's heeft het Hoornbeek een eigen vestiging. In de achterliggende jaren is er binnen het Hoornbeek (onder de naam 'doorontwikkeling') een decentralisatie doorgevoerd waardoor de eigen verantwoordelijkheid en ruimte van de regionale vestigingen is vergroot. Hierdoor kunnen de Hoornbeek locaties beter inspelen op de ontwikkelingen in de eigen regio.

Er is sprake van regionale samenwerking. Hierbij kan specifiek worden gedacht aan de onderstaande vormen.

- Sterk Techniek Onderwijs – op dit moment vooral op reguliere opleidingen gericht.
- Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn – werkgeversorganisaties
- Werkgevers vanuit de achterban van het Hoornbeek College
- Zomerscholen: een onderwijsvorm tussen het eindexamen van het vmbo en de start op het mbo om deficiënties weg te werken en waar mogelijk een snelle doorstroom in het mbo te bevorderen.
- Afspraken over de warme overdracht van vo naar mbo.
- Afspraken over de doorlopende leerlijnen.
- Uitwisselen van docenten tussen de vo en mbo vestiging.

In het geval van de economische opleidingen is regionale samenwerking moeilijker, vanwege een sterke versplintering van de bedrijven.

Analyse-onderdeel 4: Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing

Regio Mobiliteits Team (RMT)

Het Hoornbeek College neemt momenteel niet specifiek deel aan een RMT. Wel zijn per locatie/regio aanspreekpunten beschikbaar. Het Hoornbeek richt zich op een soortgelijke doelgroep gelieerd aan de achterban van het Hoornbeek College. Te denken valt bijvoorbeeld aan de bedrijfsschool Leger des Heils. Hieraan nemen oud-cliënten van het Leger des Heils deel, die als werknemer bij het Leger des Heils zijn aangenomen en via een nauwe samenwerking – ook in begeleiding – worden opgeleid voor de opleiding Social Work. Daarnaast is er de pilot Drop-in, waarbij studenten die het op het vo niet redden worden begeleid en opgeleid. Ook wordt Job Coaching toegepast en is de ambitie dit te vervroegen naar de bpv en niet pas bij uitstroom en daarnaast te verbreden van niveau ½ naar alle niveaus.

Onderstaande invullen wanneer sprake is van ambities bij deze doelstelling! Anders dient motivatie o.b.v. analyse voor geen ambities dekkend te zijn.				
Maatregelen	V	P/L	EN	Motiveer P/L, EN en/of EL
Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven		X		Toepassen Dat doen wij waar mogelijk binnen de kaders van (macro)doelmatigheid. Het Hoornbeek College wordt echter belemmerd in haar maatschappelijke opdracht om studenten toe te leiden naar kansrijke beroepen, doordat zij door de regelgeving rondom macrodoelmatigheid wordt ingeperkt in het starten van nieuwe opleidingen.
Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen		X		Toepassen Dat gebeurt nu in maatwerktrajecten i.o.m. werkvelden. Dit past onder ambitie 1
Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio		X		Toepassen Gebeurt in voorlichtingsavonden/-flyers. Waar nodig en mogelijk zal meer bekendheid worden gegeven.
Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen		X		Toepassen Dit zal plaatsvinden in het licht van ambitie 1
Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten		X		Toepassen Dit gebeurt reeds. Waar mogelijk wordt dit uitgebreid.
Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken		X		Leg uit Begeleiding naar mbo-scholing wordt mogelijk gemaakt door onder meer de drop-in groepen. Hiermee zijn pilots geweest op de locatie Amersfoort en Rotterdam. Deze pilots zullen worden verbreed richting andere regio's. (Zie verder analyse onder kopje RMT's)
Conclusie	Motivatie			
Geen ambities				
Ambitie 17:	Een doorontwikkelde en nader geconcretiseerde visie van Hoornbeek Connect (D2.3 werkagenda mbo, speerpunt 6 SMP)			
Beoogd resultaat 2025	Er is een actuele beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator) binnen de visie van het Hoornbeek College: <ul style="list-style-type: none"> ● Indicator A: Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn ● Indicator B: Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn 			

	<ul style="list-style-type: none"> Indicator C: Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkorting voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.)
Beoogd resultaat 2027	<p>Er is een actuele beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator):</p> <ul style="list-style-type: none"> Indicator A: Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn Indicator B: Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn Indicator C: Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkorting voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.)
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D2.3 Werkagenda mbo, speerpunt 6 SMP actie 1
Middelen	Bijlage 2 begroting
Intern draagvlak	<p>Trekkers Hoornbeek Connect en onderwijsteams</p> <p>De trekkers van Hoornbeek Connect zijn degenen die handen en voeten geven aan LLO binnen het Hoornbeek. De onderwijsteams (m.n. opleidingsmanagers en bpv/bbl-coördinatoren) hebben de contacten/verbinding met het regionale werkveld.</p>
Externe samenwerking	<p>Leerbedrijven met studenten binnen opleidingen van Hoornbeek Connect</p> <p>Toekomstig werkveld</p> <p>Leerbedrijven en toekomstig werkveld geven aan welke wensen ze hebben voor type opleidingen en voor de vormgeving van deze opleidingen binnen Hoornbeek Connect.</p>
Ambitie 18:	<p>Een agogisch-didactische visie voor volwassenen, aan de hand waarvan door professionele docenten onderstaande wordt vormgegeven (D2.3 werkagenda mbo, speerpunt 6 SMP)</p> <ol style="list-style-type: none"> het agogisch-didactisch handelen van de docenten het curriculum van de opleidingen binnen Hoornbeek Connect de begeleiding (basisondersteuning en extra ondersteuning) de begeleiding van de beroepspraktijkvorming trainingen van Hoornbeek Connect
Beoogd resultaat 2025	30% van de opleidingen via Hoornbeek Connect zijn qua lesmethodes en wijze van doceren afgestemd op de doelgroep 'volwassenen'.
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> Alle opleidingen via Hoornbeek Connect zijn qua lesmethodes en wijze van doceren afgestemd op de doelgroep 'volwassenen'.

	<ul style="list-style-type: none"> Geprofessionaliseerde docenten, in het licht van de agogisch-didactische visie voor volwassenen 	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D2.3 Werkagenda mbo, speerpunt 6 SMP actie 1 t/m 3 en 5	
Middelen	Bijlage 2 begroting	
Intern draagvlak	Onderwijsontwikkelaars en docenten die lesgeven aan opleidingen en trainingen binnen Hoornbeek Connect	Onderwijsontwikkelaars verdiepen zich in behoeften van volwassenen studenten en sluiten aan bij de leerwensen.
Externe samenwerking	Leerbedrijven met studenten binnen opleidingen van Hoornbeek Connect Toekomstig werkveld	Leerbedrijven en toekomstig werkveld geven aan welke wensen ze hebben voor type opleidingen en voor de vormgeving van deze opleidingen binnen Hoornbeek Connect.
Ambitie 19:	Proactief aanbod van Hoornbeek Connect (D2.3 werkagenda mbo, speerpunt 6 SMP)	
	<ul style="list-style-type: none"> Op elke locatie is er een aanbod van opleidingen en trainingen via Hoornbeek Connect. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Op elke locatie is er een aanbod van opleidingen en trainingen via Hoornbeek Connect. 	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D2.3 Werkagenda mbo, speerpunt 6 SMP actie 4 en 6	
Middelen	Bijlage 2 begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	Trekkers Hoornbeek Connect en onderwijsteams	De trekkers van Hoornbeek Connect zijn degenen die handen en voeten geven aan LLO binnen het Hoornbeek. De onderwijsteams (m.n. opleidingsmanagers en bpv/bbl-coördinatoren hebben de contacten/verbinding met het regionale werkveld.
Externe samenwerking	Leerbedrijven met studenten binnen opleidingen van Hoornbeek Connect Toekomstig werkveld	Leerbedrijven en toekomstig werkveld geven aan welke wensen ze hebben voor type opleidingen en voor de vormgeving van deze opleidingen binnen Hoornbeek Connect.

Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Doelstelling 3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt. (BtH en VnG)

Analyse-onderdelen	Indicatoren	Bron
<ul style="list-style-type: none"> Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen Behoeftte aan extra ondersteuning bij bepaalde studenten voor verbeteren van de beheersing van Nederlands en rekenen Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen 	Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen (instellingsniveau)	JOB-monitor <i>Aandeel studenten dat de lessen Nederlands goed of heel goed vindt.</i> <i>Aandeel studenten dat de lessen rekenen goed of heel goed vindt.</i>
<ul style="list-style-type: none"> Profiel van docenten Nederlands en rekenen. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid Visie van instelling en/of onderwijsteams op het onderwijs in rekenen en Nederlands 	Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau ¹⁷ heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau)	DUO Gegevens worden door DUO aangeleverd

Analyse

Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen

Analyse-onderdeel 1: Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen

Ook het onderwijs in generieke vakken moet voldoen aan de pedagogisch-didactische uitgangspunten van het Hoornbeek College. Bij Nederlands en rekenen is ons doel om de lesstof ~~Hoe meer we de generieke vakken weten~~ te verbinden aan de beroepscontext en/of het dagelijks leven. Daarmee kunnen we voor de student de reden aanbrengen waarom dit voor hen relevant is. Het aanbrengen van deze verbinding is nog een voortdurende uitdaging.

Behoeftte aan extra ondersteuning bij bepaalde studenten voor verbeteren van Nederlands en rekenen

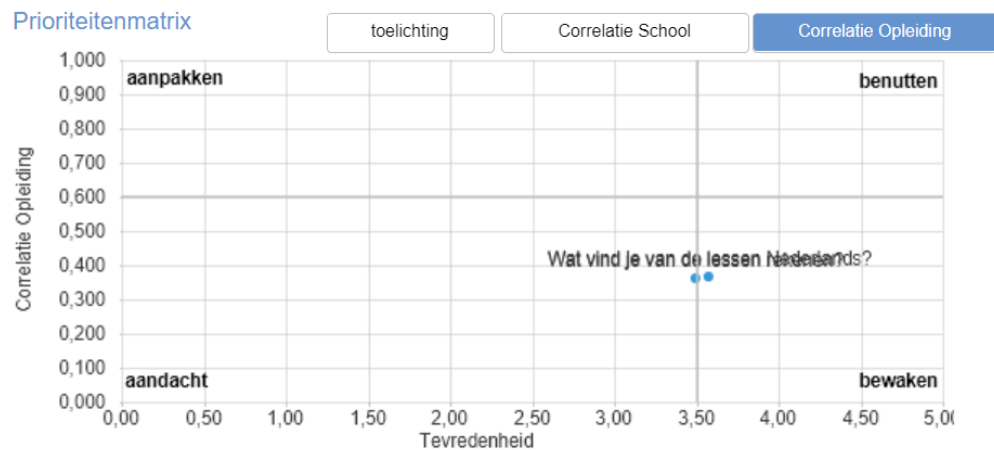
Analyse-onderdeel 2: Behoeftte aan extra ondersteuning bij bepaalde studenten voor verbeteren van de beheersing van Nederlands en rekenen

Naast op een hoger niveau kunnen examineren in het geval studenten Nederlands of rekenen goed beheersen, wil het Hoornbeek College ook aandacht besteden aan remedial teaching wanneer studenten hier behoefte aan hebben. Op dit moment is het vanwege lage motivatie van studenten voor taal en rekenen moeilijk om studenten te motiveren om op een hoger niveau te examineren. Het percentage studenten dat op een hoger niveau examineert is dan ook nihil. Aandacht zal worden

¹⁷ Met examenniveau worden de referentieniveaus voor Nederlands en rekenen en de vanaf 2022/2023 geldende mbo-rekenniveaus bedoeld. Studenten kunnen ook kiezen om examen af te leggen op een hoger examenniveau dan minimaal vereist voor hun opleiding.

besteed aan het op alle locaties aanbieden van remedial teaching wanneer nodig. Momenteel worden onderwijsassistenten ingezet bij niveau 1 en 2. Er zal worden onderzocht in hoeverre het helpend is om onderwijsassistenten of instructeurs in te zetten bij niveau 3 en 4.

Op het Hoornbeek College is er een beleidscommissie taal en een beleidscommissie rekenen. Daarin zit vanuit iedere locatie een docent die is afgevaardigd vanuit het platform taal (alle taaldocenten) en het platform rekenen (alle rekendocenten). In deze beleidscommissies zijn onderstaande visies en profielen tot stand gekomen. Waarbij het beleidsplan Nederlands in opbouw is en het beleidsplan rekenen onlangs geactualiseerd.



Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen

Analyse-onderdeel 3: Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen

Indicator A1: Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen, bron: Job Monitor, Aandeel studenten dat de lessen Nederlands goed of heel goed vindt.

De vraag 'Wat vind je van de lessen Nederlands?' heeft een score van 3,6 (vijfpuntschaal), waarbij 57,1% van de studenten (zeer) tevreden is, 34% neutraal en 10% (zeer) ontevreden.

Indicator A2: Aandeel studenten dat positief is over de lessen rekenen, bron: Job Monitor, Aandeel studenten dat de lessen rekenen goed of heel goed vindt.

De vraag 'Wat vind je van de lessen Rekenen' heeft een score van 3,5 (vijfpuntschaal), waarbij 55% van de studenten (zeer) tevreden is, 32% neutraal en 13% ontevreden. Deze resultaten komen uit de Job Monitor 2022.

In de weergegeven prioriteitenmatrix wordt de correlatie van de tevredenheid over Nederlands en rekenen met de tevredenheid over de opleiding getoond, te zien aan de twee blauwe bolletjes. Op te maken valt dat deze correlatie laag is. Nederlands bevindt zich daar op het gebied van 'bewaken' dat de tevredenheid niet minder wordt. Rekenen bevindt zich op het snijvlak van 'aandacht geven' en 'bewaken'.

De score is boven de 3,0 en daarmee van voldoende kwaliteit. Gelet op het vakgebied van lessen Nederlands en rekenen zijn er nog verbetermogelijkheden. Echter, dit zal weinig impact hebben op de tevredenheid van de studenten over de opleiding.

Bron: Qlikview studententevredenheidsapp

Gediplomeerde studenten

Indicator B: Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau¹⁸ heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau), bron: DUO, Gegevens worden door DUO aangeleverd

Er zijn geen DUO-cijfers over het aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands (Instellingsexamen) of Rekenen heeft gehaald. Als reden wordt aangegeven dat dit kan voorkomen wanneer er geen koppeling tussen examengegevens en de 1-cijferdiplomabestanden.

Onderstaand worden de data van het Hoornbeek College over het cursusjaar 2021-2022 getoond.

Nederlands: Mbo niveau 2, eindresultaat 2F	
573 kandidaten	6 of hoger
7 kandidaten	5
Slagingspercentage: 98,8%	

Nederlands: Mbo niveau 3, eindresultaat 2F	
864 kandidaten	6 of hoger
2 kandidaten	5
Slagingspercentage: 99,8%	

Nederlands: Mbo niveau 4, eindresultaat 3F	
1.183 kandidaten	6 of hoger
8 kandidaten	5
Slagingspercentage: 99,3%	

¹⁸ Met examenniveau worden de referentieniveaus voor Nederlands en rekenen en de vanaf 2022/2023 geldende mbo-rekenniveaus bedoeld. Studenten kunnen ook kiezen om examens af te leggen op een hoger examenniveau dan minimaal vereist voor hun opleiding.

Rekenen: Mbo niveau 2, eindresultaat 2F

310 kandidaten	6 of hoger
270 kandidaten	5 of lager
Slagingspercentage: 53,4%	

Rekenen: Mbo niveau 3, eindresultaat 2F

677 kandidaten	6 of hoger
213 kandidaten	5 of lager
Slagingspercentage: 76,1%	

Rekenen: Mbo niveau 4, eindresultaat 3F

586 kandidaten	6 of hoger
602 kandidaten	5
Slagingspercentage: 49,3%	

Voor rekenen is per sector/niveau vastgesteld welk streefpercentage geslaagde studenten het Hoornbeek College wil behalen bij de resultaten van het centraal examen. Hierbij is sterk rekening gehouden met de aard en het niveau van de opleiding. Om deze streefpercentages te bereiken, is er nog de nodige uitdaging.

Sector	MBO-niveau	Streefpercentage
Techniek	4	95%
Techniek	3	95%
Techniek	2	90%
Economie	4	85%
Economie	3	85%
Economie	2	80%
Gezondheidszorg	4	80%
Gezondheidszorg	3	80%
Welzijn	4	85%
Welzijn	3	75%
DVL	3	75%

Profiel van de docenten Nederlands

Analyse-onderdeel 4a: Profiel van docenten Nederlands. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid

Het onderwijs in de Nederlandse Taal wordt aangeboden door docenten die bevoegd en bekwaam zijn. Waar dat niet mogelijk is (door aanstelling van een onbevoegde docent die nog studeert) wordt alle examinering door bevoegde docenten uitgevoerd. In sommige opleidingen op niveau 1 en 2 worden de docenten ondersteund door een onderwijsassistent in de klas en waar nodig wordt extra bijles verleend.

Analyse-onderdeel 4b: Profiel van docenten rekenen. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid

Profiel van de docenten Rekenen

1. Is overtuigd van het belang van een goede rekenvaardigheid als basisvaardigheid voor alle studenten.
2. Heeft zelf belangstelling voor, feeling met en plezier in het vak rekenen.
3. Heeft voldoende kennis en vaardigheden om het vak rekenen op het MBO te geven.
4. Is goed geïnformeerd over de wettelijke eisen met betrekking tot eindtoetsen en examens, toetswijzers en syllabi.
5. Verdiept zich grondig in de rekenmethode die op het Hoornbeek College wordt gebruikt.
6. Kent het aanbod en beschikbaarheid van leermiddelen.
7. Weet wat er in het leerplan en het OER van de verschillende opleidingen staat over het rekenonderwijs.
8. Is bereid om zich, zo nodig, individueel of met rekencollega's te laten bijscholen op rekengebied en volgt de ontwikkelingen m.b.t. rekenen in het MBO.
9. Stelt met behulp van start- en instaptoetsen het rekenniveau van een klas en individuele studenten vast en past zijn/haar lessen daarop aan.
10. Speelt in op de specifieke rekenbehoeften van de studenten.
11. Kan studenten met rekenproblemen signaleren en begeleiden.
12. Ziet toe op de juiste wijze van toetsen van het rekenonderwijs en de behaalde resultaten.
13. Deelt zijn/haar ervaringen met collega rekendocenten en is ook bereid om de rekendagen georganiseerd door de rekenbeleidscommissie bij te wonen.
14. Draagt bij aan een positieve beeldvorming naar studenten en collega's over het nut en de noodzaak van goed rekenonderwijs.

Is ambassadeur van haar/zijn vak

Visie op het vak Nederlands

Analyse-onderdeel 5a: Visie van instelling en/of onderwijsteams op het onderwijs in Nederlands

1. Naast de wettelijke verplichtingen (de vijf onderdelen die getoetst worden (lezen, luisteren, gesprekken, schrijven en spreken)) bieden we waar mogelijk ruimte aan vakgerichte, culturele en/of identiteitsgebonden elementen. Te denken valt aan:
 - a. Bijbelse waarden en taalgebruik, kritische houding t.a.v. media
 - b. Bevordering van een gezonde leescultuur

- c. Verbinding zoeken met burgerschap, bibliotheken, culturele instellingen, etc.
2. Deze vaardigheden komen op concentrische wijze aan de orde; aan de betreffende vaardigheid wordt extra aandacht besteed tegen het tijdstip van de examinering ervan.
3. Waar mogelijk sluiten we aan bij de 21^e-eeuwse vaardigheden/ toenemende digitalisering. Daardoor dragen we eraan bij dat studenten op de hoogte zijn van en kunnen omgaan met (digitale) ontwikkelingen op de werkvloer.

Visie op rekenen

Analyse-onderdeel 5b: Visie van instelling en/of onderwijsteams op het onderwijs in rekenen

In haar beleidsplan (2022) heeft het Hoornbeek de volgende strategische uitgangspunten geformuleerd:

- Het Hoornbeek College leidt deelnemers op conform de generieke eisen ('burgerschapsrekenen') die vastgesteld zijn voor rekenvaardigheid.
- Het Hoornbeek College biedt flexibel rekenonderwijs aan op een stimulerende wijze met (indien mogelijk) gebruikmaking van de beroepscontext.
- Het rekenonderwijs op het Hoornbeek College is zo ingericht dat de studenten in staat zijn om aan de eisen voor rekenvaardigheid te voldoen.
- Het rekenonderwijs op het Hoornbeek College is efficiënt georganiseerd: met een optimale inzet van mensen en middelen worden de doelen gerealiseerd.
- Er is sprake van een centrale sector overstijgende aanpak op de locaties.
- Op het Hoornbeek College is het verwerven van rekenvaardigheid waar nodig gerelateerd aan de beroepscontext en ingebed in het curriculum.
- Op didactisch gebied vindt er afstemming plaats met beroepsgericht rekenen in de sectoren.
- Op het Hoornbeek College zijn studenten verantwoordelijk voor hun rekenleerproces onder begeleiding van de docent.
- Beoordeling van rekenvaardigheid vindt plaats overeenkomstig landelijke kaders m.b.t. examinering.
- De docenten rekenen op het Hoornbeek College zijn experts op het gebied van rekenvaardigheid en de betreffende didactiek en voldoen daartoe aan de door het Hoornbeek College gestelde eisen (zie hoofdstuk profiel rekendocent)

Onderstaande invullen wanneer sprake is van ambities bij deze doelstelling! Anders dient motivatie o.b.v. analyse voor geen ambities dekkend te zijn.

Maatregelen	V	P/L	EN	Motiveer P/L, EN en/of EL
Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo		X		Toepassen Er worden extra uren rekenen ingepland bij opleidingen met veel studenten met rekenproblemen.
Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau		X		Toepassen De methodes rekenen sluiten aan bij de beroepscontext en burgerschapsvorming van studenten. Docenten differentiëren waar nodig per onderwijsniveau (zie ook maatregel 4).

Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen		X		Toepassen Er wordt een zorgroute ontwikkeld voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben op het gebied van rekenen en Nederlands, met inzet van de reken- en taalcoach en extra bijlessen.
Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen ¹⁹ (staat in de werkagenda mbo onder 3.3)		X		Toepassen Docenten rekenen worden bijgeschoold via hbo-opleiding mastermodule rekenwiskunde in Utrecht.
Conclusie				
Ambitie 20:	Nederlands: De student bekwaamt zich ontwikkelingsgericht in de taalvaardigheden, waarbij zo veel als mogelijk is aangesloten bij de beroepspraktijk als bij het vak burgerschap. (D3.1 werkagenda mbo, speerpunt 9)			
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau²⁰ heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau) wordt behouden ● 50% van de studenten bekwamen zich bij Nederlands ontwikkelingsgericht (meer dan wettelijke vereisten) in de taalvaardigheden. 			
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau²¹ heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau) wordt behouden ● 75% van de studenten bekwamen zich bij Nederlands ontwikkelingsgericht (meer dan de wettelijke vereisten) in de taalvaardigheden. 			
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D3.1 Werkagenda mbo, speerpunt 9 SMP, actie 1 t/m 3, 7 en 9			
Middelen	Bijlage 2 begroting			
	Met wie?		Motivatie	
Intern draagvlak	Taalbeidscommissie, taalplatform		Dit zijn de bestaande platforms, die regelmatig overleg hebben en elkaar uit de dagelijkse praktijk kennen.	
Externe samenwerking	Bibliotheken, debatclubs en culturele instellingen		Zie punt 1c in de visie Nederlands in de analyse.	

¹⁹ Er is € 30 miljoen toegevoegd aan de lumpsum voor professionalisering van docenten die hiervoor mag worden ingezet.

²⁰ Met examenniveau worden de referentieniveaus voor Nederlands en rekenen en de vanaf 2022/2023 geldende mbo-rekenniveaus bedoeld. Studenten kunnen ook kiezen om examen af te leggen op een hoger examenniveau dan minimaal vereist voor hun opleiding.

²¹ Met examenniveau worden de referentieniveaus voor Nederlands en rekenen en de vanaf 2022/2023 geldende mbo-rekenniveaus bedoeld. Studenten kunnen ook kiezen om examen af te leggen op een hoger examenniveau dan minimaal vereist voor hun opleiding.

Ambitie 21:	Rekenen: het bereiken van het per sector/niveau vastgestelde streefpercentage geslaagde studenten. (D3.1 werkagenda mbo, speerpunt 9)	
Beoogd resultaat 2025	De in de analyse - bij doelstelling D3.1 uit de werkagenda - vastgestelde slagingspercentages voor rekenen wordt door 75% van de studenten behaald. (Wanneer bekend vanuit DUO worden deze kengetallen benut: Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau ²² heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau)	
Beoogd resultaat 2027	De in de analyse - bij doelstelling D3.1 uit de werkagenda - vastgestelde slagingspercentages voor rekenen worden behaald.	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D3.1 Werkagenda mbo, speerpunt 9 SMP, actie 1, 4, 7 en 8	
Middelen	Bijlage 2 begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	Rekenbeleidscommissie, rekenplatforms locaties	Dit zijn de bestaande platforms, die regelmatig overleg hebben en elkaar uit de dagelijkse praktijk kennen.
Externe samenwerking	Coöperatie examens mbo	Docenten vanuit het Hoornbeek College denken mee met en/of werken mee aan de rekenexamens
Ambitie 22:	Nederlands en rekenen: Alle taal- en rekendocenten zijn expert die voldoen op zowel hun vakgebied als de betreffende didactiek en weten aan te sluiten bij de beroepspraktijk van de desbetreffende studenten. (D3.1 werkagenda mbo, speerpunt 9)	
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen (instellingsniveau) wordt behouden ● De helft van de taaldocenten is expert zowel op hun vakgebied als de betreffende didactiek en weet aan te sluiten bij de beroepspraktijk van de desbetreffende studenten. ● De helft van de rekendocenten is - gezien zijn professionalisering - zowel op hun vakgebied als de betreffende didactiek en weet aan te sluiten bij de beroepspraktijk van de desbetreffende studenten. 	
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen (instellingsniveau) wordt behouden ● Alle taaldocenten zijn expert zowel op hun vakgebied als de betreffende didactiek en weet aan te sluiten bij de beroepspraktijk van de desbetreffende studenten. ● Alle rekendocenten zijn – gezien hun professionalisering - expert zowel op hun vakgebied als de betreffende didactiek en weet aan te sluiten bij de beroepspraktijk van de desbetreffende studenten. 	

²² Met examenniveau worden de referentieniveaus voor Nederlands en rekenen en de vanaf 2022/2023 geldende mbo-rekenniveaus bedoeld. Studenten kunnen ook kiezen om examen af te leggen op een hoger examenniveau dan minimaal vereist voor hun opleiding.

Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D3.1 Werkagenda mbo, speerpunt 9 SMP, actie 2, 5 en 6	
Middelen	Bijlage 2 begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	docenten	Er is draagvlak nodig bij de docenten om zich te professionaliseren.
Externe samenwerking	n.v.t.	Er zijn te lage aantallen medewerkers van het Hoornbeek College die geschoold worden bij een specifieke hogeschool om een samenwerkingsrelatie op te kunnen bouwen.

Doelstelling 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter

Analyse-onderdelen	Indicatoren	Bron
<ul style="list-style-type: none"> Burgerschapsonwikkeling van studenten Profiel van docenten die worden ingezet voor de lessen burgerschap. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid Visie van instelling en/of onderwijsteams op burgerschapsonderwijs De manier waarop de studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap wordt gemonitord 	<p>Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau)²³</p>	<p>Nieuwe indicator, deze wordt op initiatief van OCW na de planvorming opgenomen in een bestaand of nieuw meetinstrument. Instellingen hoeven deze indicator pas mee te nemen in de jaarverslagen zodra deze indicator beschikbaar is</p>
<p>Analyse</p>		
<p>Algemeen</p> <p>De vakgroep burgerschap van het Hoornbeek College heeft zelf de burgerschapsmethode Zout en bijbehorende onderwijsmaterialen ontwikkeld. De methode sluit aan bij actuele ontwikkelingen in de maatschappij en bij de wettelijk vereiste inhoud. Thema's rondom identiteit, ethische en morele vraagstukken komen terug bij: dagopeningen, lessen, themadagen, slb-gesprekken en bij het vak godsdienst.</p> <p>We streven ernaar dat alle docenten beschikken over voldoende vaardigheden om identiteitsvragen te bespreken en aan te sluiten bij de belevingswereld van de studenten. Alle docenten dienen daarom de cursus Weten & Belijden (dat is maatschappelijk-pedagogische vorming) te volgen. Recent is deze cursus geactualiseerd. De ontwikkelde burgerschapsmethode Zout is inmiddels toe aan herziening. Dit aan de hand van de door te ontwikkelen visie en de actualiteit.</p> <p>Nog niet alle onderwijsteams en daarmee nog niet alle studenten leveren hun bijdrage aan een maatschappelijk project. De deelname hieraan versterkt de vorming van studenten tot burger.</p> <p>Burgerschapsonwikkeling van studenten</p> <p><u>Analyse-onderdeel 1: Burgerschapsonwikkeling van studenten</u></p> <p><i>Indicator A: Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau; nieuwe indicator, deze wordt op initiatief van OCW na de planvorming opgenomen in een bestaand of nieuw meetinstrument. Instellingen hoeven deze indicator pas mee te nemen in de jaarverslagen zodra deze indicator beschikbaar is</i></p> <p>In de JOB Monitor 2022 heeft het Hoornbeek College onder meer de onderstaande eigen vragen toegevoegd (5-punt-schaal), 4.431 studenten hebben deze vragen beantwoord.</p>		

²³ Instellingen zijn niet verplicht om deze indicator op te nemen indien burgerschapsonderwijs niet als apart vak wordt gegeven, maar is ingebed in andere vakken.

Wat vind je van de dagopeningen?	3,7
Wat vind je van hoe het Hoornbeek College jou helpt bij het vormen van je mening op grond van de Bijbel?	3,6
Wat vind je van hoe het Hoornbeek College jou helpt om voor je principes uit te komen?	3,5
Wat vind je van hoe je met je docenten kan praten over het geloof en de daarvan afgeleide waarden en normen?	3,8
Wat vind je van hoe respectvol je docenten met hun studenten omgaan, bijvoorbeeld als het gaat om bevolkingsgroep of seksuele geaardheid?	3,6
Wat vind je van hoe je met je klasgenoten kan praten over het geloof en de daarvan afgeleide normen en waarden?	3,8

Bron: JOB Monitor 2022 (Research Ned)

In het alumni-onderzoek 'Het échte studiesucces' zijn de onderstaande scores te zien (met een schaal van 1 t/m 10) in het kader van identiteitsvorming op het Hoornbeek College. Hieruit valt op te maken dat de toerusting en vorming door middel van de lessen Burgerschap en slb nog extra aandacht verdient en dat het relevant is om aandacht te blijven geven aan de overige momenten van vorming.

	n	19-20 + 20-21	17-18 + 18-19
Vorming geloof, normen en waarden	665	7,2	--
Verwoorden zaken geloof, normen en waarden	660	7,0	--
Handelen christelijk geloof	659	7,1	--
Toerusting en vorming Hoornbeek	656	7,5	--
Toerusting en vorming door vak Godsdiens	653	7,0	--
Toerusting en vorming door vak Burgerschap	643	6,3	--
Toerusting en vorming door andere vakken	645	6,8	--
Rol SLB bij persoonlijke vorming	644	6,2	--

Bron: Het échte studiesuccessucces 2023 (Customeyes)

Te zien is dat de toerusting en vorming door het vak Burgerschap nog aan waarde kan winnen. Om dit vorm te geven is nadere visieontwikkeling op het vak burgerschap nodig en een profiel voor docent burgerschap. Daarnaast is van belang dat de burgerschapsmethode Zout en bijbehorende onderwijsmaterialen steeds worden bijgesteld aan de hand van actualiteiten. Deze methode dient zodanig te worden geschreven en vormgegeven dat deze studenten zoveel als mogelijk aanspreekt. Door middel van een eigen enquête via de ROC-spiegel kan het burgerschapsonderwijs worden geëvalueerd. Deze gegevens bieden input om het onderwijs te verbeteren.

Profiel docenten (incl. aanstellings- en scholingsbeleid)

Analyse-onderdeel 2: Profiel van docenten die worden ingezet voor de lessen burgerschap. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid

Onderstaand is het competentieprofiel voor de docent burgerschap van het Hoornbeek College weergegeven. Dit heeft als basis het onderzoeksrapport van Oberon naar LOB en Burgerschap, uitgevoerd in opdracht van het ministerie van OCW en de MBO Raad²⁴. Dit is mede onderdeel van het aanstellings- en scholingsbeleid op het gebied van Burgerschap. Daarnaast zal dit onderdeel worden van de functionerings- en beoordelingsgesprekken.

Kennis

Een docent burgerschapsonderwijs heeft kennis van tenminste de volgende onderwerpen:

- de visie van de school op burgerschap en burgerschapsonderwijs;
- de inhoudelijke thema's en dimensies van burgerschap en burgerschapsonderwijs. Dit betreffen de politiek-juridische dimensie, de economische dimensie, de maatschappelijk-sociale dimensie en de dimensie vitaal burgerschap en het (door het Hoornbeek College toegevoegde onderdeel) mediawijsheid;
- de bij deze thema's passende vakdidactiek;
- maatschappelijke actualiteiten en vraagstukken;
- de inhoud, context en beroepsethische vraagstukken die spelen in het toekomstige beroep van de studenten door een expliciete verbinding te maken tussen het vak burgerschap en het werkveld.
- de eindtermen van en ontwikkelingen binnen het burgerschapsonderwijs in het mbo en het vmbo.

Vaardigheden en houding

Om de taken goed uit te voeren wordt van een docent burgerschapsonderwijs tenminste verwacht dat hij of zij de volgende pedagogische en didactische vaardigheden heeft:

- Kennis van de inhoud van burgerschap kunnen overdragen aan studenten en daarbij kunnen differentiëren om aan te sluiten bij de brede doelgroep van mbo-studenten.
- Studenten kunnen leren om kritisch te reflecteren op de inhoud van en perspectieven op burgerschapsonderwijs.
- Maatschappelijke vraagstukken kunnen ontleden en kunnen verbinden aan aspecten van burgerschap.
- Gesprekstechnieken en werkvormen inzetten en begeleiden die studenten aanzetten tot kritisch denken over, zoals het socratische gesprek, debatteren, dialoog voeren, klassengesprek en discussiëren.
- Veiligheid kunnen bieden en oog hebben voor groepsdynamica.
- Kennis over burgerschap voor studenten betekenisvol kunnen vertalen naar het beroep waarvoor wordt opgeleid.

Vereisten

Om het vak burgerschap te mogen geven zijn de volgende vereisten van toepassing.

²⁴ *Stappen in LOB en burgerschap*. Professionalisering en kwaliteitsverbetering LOB en burgerschapsonderwijs mbo. Oberon. Bokdam, Johan, Weijers, Sanne, Ridder de, Demi. Utrecht, 31 januari 2022

- 2^e graads lerarenopleiding Maatschappijleer en/of 1^e graads lerarenopleiding Maatschappijleer of Universitaire studie met daarbij de master Leraar VHO (1^e graads lerarenopleiding).
- 2^e graads lerarenopleiding Nederlands, Godsdienst, diploma PABO (inclusief PDG) + post-HBO Reformatorisch Burgerschap, Driestar-Educatief²⁵.

Post-HBO masterclass

In samenwerking met Driestar Educatief zal de Masterclass Reformatorisch Burgerschap worden opgezet. In deze post-Hbo opleiding zal het vak burgerschap vanuit een reformatorische visie worden vormgegeven. Er wordt uitgegaan van opleiding die ongeveer 10 werkdagen beslaat. Medewerkers van het Hoornbeek College zullen hier mede een invulling aan geven als gastdocent.

Visie van Hoornbeek op burgerschap

Analyse-onderdeel 3: Visie van instelling en/of onderwijsteams op burgerschapsonderwijs

Het onderwijs op het Hoornbeek College heeft een sterk vormingsgericht karakter. Vorming kan omschreven worden als het groeiproces dat de student doormaakt op weg naar de toenemende verantwoordelijkheid voor het eigen handelen. Daarin liggen de dienst aan God, de dienst aan de naaste en het rentmeesterschap besloten. Vorming vindt plaats op onderscheiden terreinen. Er is sprake van persoonlijke ontwikkeling, waarbij een bijdrage geleverd wordt aan de persoonsvorming van de student. Daarnaast is er de algemeen maatschappelijke vorming, waarbij de voorbereiding op het toekomstig burgerschap en de daarbij behorende verantwoordelijkheden centraal staan. Als derde is er de beroepsspecifieke vorming, die zich richt op de voorbereiding van de beroepsuitoefening en een plaats op de arbeidsmarkt.

Het Hoornbeek College besteedt aandacht aan de brede vorming van studenten. Deze vorming richt zich op de gehele student: hoofd, hart en handen. Deze filosofie is ook terug te vinden in het logo van Hoornbeek, waarin deze drie aspecten zichtbaar zijn. Het gaat daarbij om kennis, houding en vaardigheden.

De visie op burgerschap vindt zijn grondslag in de Bijbel. Gods Wet (Tien Geboden) leert ons liefde tot God en liefde tot onze naaste. Daarnaast: liefde tot Gods eer, Gods Beeld, Gods naam en Gods dag (zondag). Maar ook de eer aan ouders en andere gezagdragers geven, het leven van de andere respecteren en actief beschermen. Liegen en begeren ten nadele van andere mensen wordt afgewezen uit liefde tot God.

Deze visie zal worden doorontwikkeld in nauwe afstemming met de betrokkenen binnen de school.

Monitoring studievoortgang studenten

Analyse-onderdeel 4: De manier waarop de studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap wordt gemonitord

Van de studenten wordt gevraagd opdrachten en theorietoetsen te maken. Deze staan vermeld in het Onderwijs- en Examenreglement (OER). Mede aan de hand hiervan wordt de studievoortgang bepaald. De resultaten zijn – ook voor de student – zichtbaar in het studentinformatiesysteem. In aansluiting op bevindingen van het kenniscentrum Hoornbeek College, uitkomsten van onderzoek door het lectoraat en de practoraten zal de vorm en inhoud worden geactualiseerd.

²⁵ Deze post-HBO moet nog worden ontwikkeld. (omvang van 15 bijeenkomsten, studiebelasting 250 uur)

Maatschappelijke projecten

Deze versterken de burgerschapsontwikkeling van studenten. Als Hoornbeek College willen wij altijd in verbinding staan. Dit geldt richting studenten, ouders/verzorgers en leerbedrijven maar ook richting de buurt en wijk waar de school staat. Wij willen blijven verbinden: de buurtbewoners over de vloer krijgen en de studenten de wijk in. Daarom heeft elke locatie een buurtproject. In dit project voeren studenten activiteiten uit waardoor de sociale cohesie in de buurt wordt versterkt en een duurzame relatie wordt opgebouwd met buurtbewoners. Dit project zien wij als maatschappelijke stage. Studenten voeren hier – binnen de onderwijscontext – onbetaalde werkzaamheden uit waarmee zij bijdragen aan de maatschappij. Als Hoornbeek College vinden wij dit soort projecten van toegevoegde waarde en hebben daarom in ons *strategisch meerjarenplan* opgenomen dat wij vinden dat iedere Hoornbeek-student tijdens zijn opleiding hier mede uitvoering aan geeft. Er was op verschillende locaties al sprake van maatschappelijke projecten. Dit echter slechts voor studenten van een beperkt aantal opleidingen. De ambitie is om dit uit te bouwen naar een breder opleidingspectrum.

Onderstaande invullen wanneer sprake is van ambities bij deze doelstelling! Anders dient motivatie o.b.v. analyse voor geen ambities dekkend te zijn.

Maatregelen	V	P/L	EN	Motiveer P/L, EN en/of EL
Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. ²⁶ Bijscholing waar nodig		X		Toepassen Docenten burgerschap zijn bevoegd of nog in opleiding. Afdeling P&O houdt toezicht op de bevoegdheden van docenten. Daarnaast vindt periodiek bijscholing plaats. (zie D3.3)
Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad		X		Toepassen Indien nodig wordt de ontbrekende bevoegdheid besproken met de desbetreffende docent door afdeling P&O en de opleidingsmanager. Met de OR zal het gesprek worden gevoerd over de herijkte visie op burgerschap en de eisen die dat stelt aan de docenten en de wijze waarop de docenten daarin, indien nodig, begeleid zullen worden. (zie D3.3) Leg uit Het bespreken van dergelijke zaken vindt plaats op de gebruikelijke wijze.
Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap ²⁷ (staat in de werkagenda onder 3.3)		X		Toepassen Zoals gebruikelijk worden indien nodig maatregelen voor professionalisering besproken met de desbetreffende docent door afdeling P&O en de opleidingsmanager. Daarnaast komt het bekwaamheidsprofiel van de docenten burgerschap structureel terug bij functionerings- en beoordelingsgesprekken. (Zie D3.3)

²⁶ Toelichting uit de werkagenda mbo: instellingen stellen docenten aan op basis van het bekwaamheidsprofiel (en scholen hen waar nodig bij). Instellingen betrekken zo goed mogelijk de docenten zelf bij het opstellen van het hieruit voortvloeiende personeelsbeleid. N.B.: door het besluit van de minister in 2023 kan dit veranderen.

²⁷ Er is € 30 miljoen toegevoegd aan de lumpsum voor professionalisering van docenten die hiervoor mag worden ingezet.

Conclusie		
Ambitie 23:	Doorontwikkelde visie op burgerschap. (D3.2 werkagenda mbo, speerpunt 1 SMP)	
Beoogd resultaat 2025	Er is een doorontwikkelde visie op burgerschap	
Beoogd resultaat 2027	De doorontwikkelde visie op burgerschap is geïmplementeerd	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D3.2 Werkagenda mbo, speerpunt 1 SMP, actie 1 en 11	
Middelen	Bijlage 2 begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	<p>Beleidscommissie Burgerschap Platform Burgerschap Platform Godsdienst Opleidingsmanagers</p>	<p>De beleidscommissie Burgerschap bestaat uit een afvaardiging van een docent Burgerschap onder voorzitterschap van een lid van het DirectieTeam.</p> <p>Het platform Burgerschap bestaat uit alle docenten Burgerschap van het Hoornbeek College.</p> <p>Het platform Godsdienst bestaat uit alle docenten Godsdienst van het Hoornbeek College.</p> <p>De beleidscommissie Burgerschap is degene die zich bezig houdt met de doorontwikkeling van de visie op Burgerschap. Dit in afstemming met het platform Burgerschap. Deze afstemming is van groot belang voor de implementatie. Ook afstemming met het platform Godsdienst is van belang omdat een aantal thema's elkaar raken.</p> <p>Tenslotte is het waardevol om de opleidingsmanagers bij de implementatie betrekken, als degene die verantwoordelijk zijn voor de kwaliteit van het onderwijs van de onderwijsteams.</p>
Externe samenwerking	Netwerk Burgerschap Mbo Raad	De beleidscommissie burgerschap maakt gebruik van de kennisdeling via dit netwerk. Daarnaast is dit netwerk een bron om op de hoogte te blijven van de ontwikkelingen vanuit OCW.
Ambitie 24:	Actuele en aansprekende burgerschapsmethode Zout (D3.2 werkagenda mbo 3.2, speerpunt 1 SMP)	
Beoogd resultaat 2025	Eerste opzet herziene versie uitgave burgerschapsmethode Zout	
Beoogd resultaat 2027	Definitieve herziene versie uitgave burgerschapsmethode Zout	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D3.2 Werkagenda mbo, speerpunt 1 SMP, actie 7 en 10	

Middelen	Bijlage 2 begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	Schrijvers/ontwikkelgroep burgerschap Beleidscommissie burgerschap Platform burgerschap	Door deze docenten wordt de methode ontwikkeld Hier vindt de beleidsvorming plaats In dit platform is structureel overleg met de docenten burgerschap over bijstellingen van curricula en onderwijsmaterialen.
Externe samenwerking	Uitgeverij die methode Zout redigeert en uitgeeft	Er is overleg met de uitgeverij over de vormgeving en budgettering.
Ambitie 25:	Actuele en bij doorontwikkelde visie passende toetsing en examinering. (werkagenda mbo 3.2, speerpunt 1 SMP)	
Beoogd resultaat 2025	Eerste (volgens ontwikkeltijdpad) opgeleverde toetsen en examens	
Beoogd resultaat 2027	(Volgens ontwikkeltijdpad) opgeleverde nieuwe toetsen en examens	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D3.2 Werkagenda mbo, speerpunt 1 SMP, actie 8 t/m 9	
Middelen	Bijlage 2 begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	Schrijvers/ontwikkelgroep burgerschap Beleidscommissie burgerschap Platform burgerschap	Door deze docenten worden de toetsen en examens ontwikkeld Hier vindt de beleidsvorming plaats In dit platform is structureel overleg met de docenten burgerschap over bijstellingen van curricula en onderwijsmaterialen.
Externe samenwerking	Uitgeverij die methode Zout redigeert en uitgeeft	Er is overleg met de uitgeverij over de vormgeving en budgettering.
Ambitie 26:	Iedere medewerker draagt bij aan burgerschapsthema's (D3.2 werkagenda mbo, speerpunt 1 SMP)	

Beoogd resultaat 2025	Nieuwe medewerkers met ingang van het cursusjaar 2023-2024 en de docenten Burgerschap en Godsdienst hebben professionalisering ontvangen ter vergroting van hun vaardigheden om burgerschaps- en identiteitsvragen te bespreken.	
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Medewerkers hebben periodiek professionalisering ontvangen ter vergroting van hun vaardigheden om burgerschaps- en identiteitsvragen te bespreken. ● Studenten zijn tevreden over de toerusting en vorming die zijn ontvangen (minimaal 3,0 bij een schaal van 1 t/m 4 in enquête) 	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D3.2 Werkagenda mbo, speerpunt 1 SMP, actie 2 t/m 6, 11	
Middelen	Bijlage 2 begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	Medewerkers	Van belang is dat de medewerkers gemotiveerd zijn zich te professionaliseren <ul style="list-style-type: none"> - Nieuwe medewerkers: geactualiseerde cursus Weten & Belijden - Docenten Burgerschap en Godsdienst – om blijvend aan hun profiel te voldoen
	OR	Met de OR zal het gesprek gevoerd worden over de herijkte visie op burgerschap en de eisen die dat stelt aan de docenten en de wijze waarop de docenten daarin, indien nodig, begeleid zullen worden.
Externe samenwerking	JBGG, LCJ, HHJO en HGJB	Toerusting medewerkers
Ambitie 27:	Iedere student werkt tijdens zijn opleiding mee aan een maatschappelijk project (werkagenda mbo 3.2, speerpunt 3 SMP)	
Beoogd resultaat 2025	Er zijn maatschappelijke activiteiten georganiseerd voor studenten in de omgeving van de school.	
Beoogd resultaat 2027	De maatschappelijke activiteiten zijn verwerkt in de onderwijsprogramma's van de opleidingen.	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D3.2 Werkagenda mbo, speerpunt 3 SMP, actie 1 t/m 5	
Middelen	Bijlage 2 begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	Beleidscommissie burgerschap	Hier vindt de beleidsvorming plaats

	Platform burgerschap	In dit platform is structureel overleg met de docenten burgerschap over bijstellingen van curricula en onderwijsmaterialen, hiervoor worden extra uren ingezet
	Schrijvers/ontwikkelgroep burgerschap	Door hen wordt de methode ontwikkeld
	Onderwijsteams	Het werken aan maatschappelijke projecten door studenten wordt door de onderwijsteams gedragen.
Externe samenwerking	Gemeenten en hulpverleningsinstanties	Afstemming en samenwerking inzake maatschappelijke projecten

Doelstelling 3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.

Analyse-onderdelen	Indicatoren	Bron
<ul style="list-style-type: none"> • Instroom van nieuw onderwijspersoneel voldoende/onvoldoende • Bestaan van personeelstekorten • Uitval onder startend onderwijspersoneel • Begeleiding aan startend onderwijspersoneel • Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel • Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas • Ervaren werkdruk onderwijspersoneel • Professionaliseringsbeleid van de instelling • Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden • (Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden 	Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau)	Medewerkersonderzoek mbo <i>Score op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' voor de groep onderwijspersoneel (OP)</i>
	Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau)	Medewerkersonderzoek mbo <i>Aandeel respondenten dat werkdruk te hoog of veel te hoog vindt voor de groep OP</i>
	Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau) ²⁸	DUO Gegevens worden door DUO aangeleverd
	Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (instellingsniveau)	Medewerkersonderzoek mbo <i>Score op de vraag 'Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken' voor de groep OP met een dienstverband korter dan 2 jaar</i>

Analyse

Personeelstekort

Analyse-onderdeel 1: Instroom van nieuw onderwijspersoneel voldoende/onvoldoende

Analyse-onderdeel 2: Bestaan van personeelstekorten

ONDANKS DE KRAPPE ARBEIDSMARKT VOOR ONDERWIJSGEVENDEN IS HET HOORNBEECK COLLEGE ER TOT EN MET HET CURSUSJAAR 2022-2023 IN GESLAAGD OM DE MEESTE VACATURES ADEQUAAT OP TE VULLEN. MOGELIJK DAT HET PREDICAAT "WORLDCLASS WORKPLACE" (EERDERE BENAMING: BESTE WERKGEVER) HIERBIJ OOK HEEFT GEHOLPEN. TOCH ZIJN OP ENKELE PLAATSEN NIJPENDE VACATURES EN WORDT AAN HET AANTAL SOLLICITATIES GEMERKT DAT SPRAKE IS VAN MINDER BELANGSTELLING. MEDE OM EEN BIJDRAGE TE LEVEREN AAN HET TEKORT AAN ONDERWIJSGEVENDEN IN DE VOLLE BREEDE VAN HET ONDERWIJS HEEFT HET HOORNBEECK COLLEGE BESLOTEN OM DEEL TE NEMEN AAN EEN SAMENWERKINGSVERBAND MET ANDERE

²⁸ Voor sommige instellingen geldt dat de inschalingsgegevens ook vo-docenten kunnen bevatten. Het is o.b.v. de gegevens van DUO niet mogelijk om vo-docenten uit te filteren.

reformatorische scholen onder de naam “Progressus”. Dit is een pilot die is gestart in het cursusjaar 2022-2023 en vooruitloopt op de regionale samenwerking om het lerarentekort terug te dringen. Het Hoornbeek College gaat in het project Progressus met de andere scholen voor reformatorisch onderwijs samenwerken in een zogenaamde ‘onderwijsregio’ om te experimenteren met een aantal onorthodoxe maatregelen om het lerarentekort terug te dringen. Dit moet leiden tot minder lesuitval en meer onderwijsgeevenden. Progressus kent vijf lijnen:

1. Samen dienstbaar zijn voor het christelijke reformatorisch onderwijs
2. Samen verantwoordelijk voor een doorgaande ontwikkelingslijn
3. Samen versterken van de professionele identiteit en vakbekwaamheid
4. Samen leren in een ontwikkelingsgerichte cultuur
5. Samen werken aan kwaliteit

Startende docenten

Uitval

Analyse-onderdeel 3: Uitval onder startend onderwijspersoneel

De uitval onder beginnende docenten lijkt redelijk beperkt, maar hiernaar zal nader onderzoek moeten plaatsvinden. Er zou sprake kunnen zijn van verborgen uitval doordat sommige kandidaten aanvankelijk worden ingezet als invaldocent en bij onvoldoende wederzijdse tevredenheid van een van beide kanten niet meer worden ingezet. Hier liggen misschien meer mogelijkheden.

Naast de onderstaande begeleiding van startend onderwijspersoneel willen we tevens het huidige onboarding-proces evalueren en dit waar mogelijk uitbreiden. Dit tevens ter vermindering van de werkdruk van startende collega's.

Begeleiding startende docenten

Analyse-onderdeel 4: Begeleiding aan startend onderwijspersoneel

Startende docenten worden begeleid vanuit opleidingsschool HODOS (een samenwerkingsverband tussen het Hoornbeek College en Driestar Educatief). Naast facilitering in begeleiding, ontvangen startende docenten ook facilitering in uren. Over deze begeleiding zijn geen grote zorgen. Wel vraagt dit om voldoende begeleiding en opvang binnen het onderwijsteam. Er zijn onderwijsteams waar dit goed verloopt, er zijn echter ook onderwijsteams waarbij dit beter kan. Deze begeleiding is tevens van belang ter vermindering van de werkdruk.

Loopbaanperspectief

Analyse-onderdeel 5: Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel

Indicator A: Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau); bron: Medewerkersonderzoek mbo, Score op de vraag ‘Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden’ voor de groep onderwijspersoneel (OP)

Het merendeel van de medewerkers is tevreden over hun loopbaanperspectief. Op de vraag ‘Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden’ in het medewerkersonderzoek mbo door Effectory van januari 2023 geeft 83% van het onderwijzend personeel aan (zeer) tevreden te zijn over de

ontwikkelingsmogelijkheden. Daarnaast is 14% hierin neutraal. 5% is hierover niet tevreden. De tevredenheidsscore is 7,6 (benchmark mbo: 6,9) met een schaal van 1 t/m 10. De tevredenheidsscore van onderwijsgevend personeel met een dienstverband korter dan 2 jaar is 6,3 en ligt daarmee lager dan de tevredenheidsscore van het gehele personeel. Het loopbaanperspectief op korte termijn van deze doelgroep zonder onderwijsbevoegdheid is beperkt, aangezien zij zich eerst hierop zullen (moeten) richten. Van degenen met onderwijsbevoegdheid is het ontwikkelperspectief breder en hebben zij dezelfde ontwikkelingsmogelijkheden als de medewerkers met een langer dienstverband.

Analyse-onderdeel 6: Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas

Functiemix

Indicator C: Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau); bron: DUO, gegevens worden door DUO aangeleverd

Hieronder wordt de tabel met data over de inschaling van onderwijspersoneel weergegeven vanuit DUO en enkele hierop gebaseerde grafieken, waarin tevens de benchmark met het mbo zichtbaar is. Voor de interpretatie van onderstaande cijfers is van belang dat nieuwe docenten wanneer zij nog onbevoegd zijn, standaard binnenkomen op LB. Dit heeft een effect op de verdeling. Bij veel verloop van docenten (waar LC-ers met pensioen gaan of nieuwe aanwas) heeft dit invloed op de percentages LC.

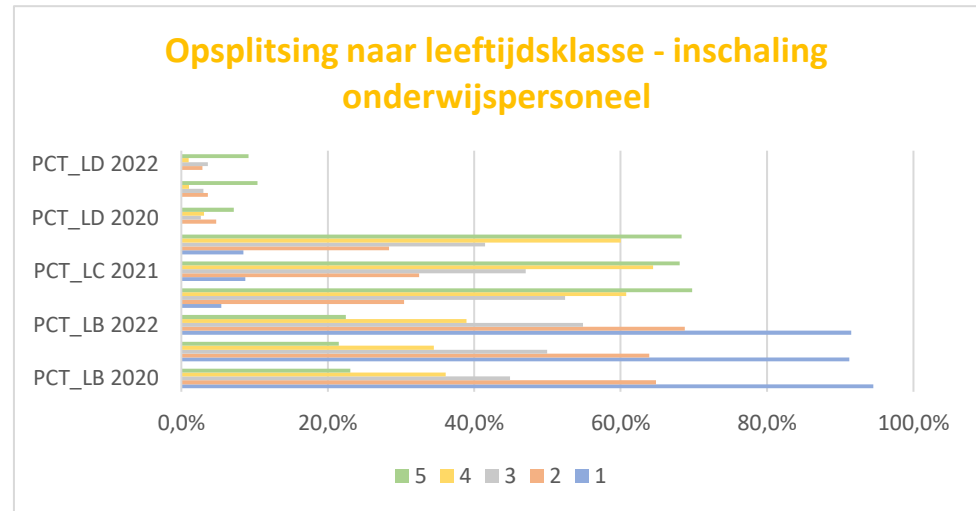
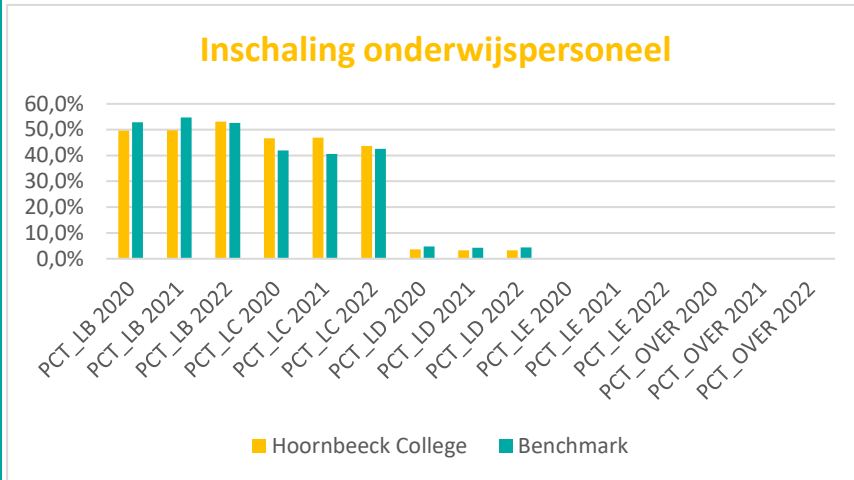
Zichtbaar is dat het % LB'ers en LC'ers fluctueert. Binnen het Hoornbeek College is de totale medewerkerspopulatie gegroeid en zijn daarnaast collega's met pensioen gegaan, waardoor relatief meer onbevoegde collega's. Dit is terug te zien in de LC-cijfers. Na een aanvankelijke stijging van het aantal LC'ers van 46,7% in 2020, naar 46,9% in 2021 is een daling zichtbaar naar 43,7% in 2022. De daling die te zien is in het aantal LD'ers van 3,6% naar 3,3% wordt grotendeels veroorzaakt door vermindering van het aantal deeltijd opleidingsmanagers, die voor hun werkzaamheden als docent in LD werden ingeschaald.

Totale cijfers per instelling en de uitsplitsing naar leeftijdsklasse voor L-schalen

Instellingscode	Instellingsnaam	Leeftijdsklas	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
09MR	Hoornbeek College	1	94,5%	91,3%	91,5%	5,5%	8,7%	8,5%									
09MR	Hoornbeek College	2	64,8%	63,9%	68,8%	30,4%	32,5%	28,4%	4,8%	3,6%	2,9%						
09MR	Hoornbeek College	3	44,9%	50,0%	54,9%	52,4%	47,0%	41,5%	2,7%	3,0%	3,6%						
09MR	Hoornbeek College	4	36,1%	34,5%	39,0%	60,8%	64,4%	60,0%	3,1%	1,0%	1,0%						
09MR	Hoornbeek College	5	23,1%	21,5%	22,5%	69,8%	68,1%	68,3%	7,1%	10,4%	9,2%				0,0%		
09MR	Hoornbeek College	Totaal	49,7%	49,8%	53,0%	46,7%	46,9%	43,7%	3,6%	3,3%	3,3%				0,0%		
Totaal	Totaal (landelijke benchmark)	1	90,7%	90,7%	88,9%	8,3%	8,4%	10,7%	0,5%	0,4%	0,4%				0,5%	0,5%	0,0%
Totaal	Totaal (landelijke benchmark)	2	68,2%	68,0%	63,3%	28,4%	29,1%	33,3%	3,0%	2,7%	3,2%	0,1%	0,1%	0,1%	0,2%	0,2%	0,0%
Totaal	Totaal (landelijke benchmark)	3	53,8%	55,4%	53,1%	41,1%	39,8%	41,8%	4,5%	4,3%	4,4%	0,3%	0,3%	0,6%	0,3%	0,3%	0,0%
Totaal	Totaal (landelijke benchmark)	4	41,9%	44,0%	42,5%	52,2%	50,4%	51,5%	5,6%	5,2%	5,4%	0,3%	0,3%	0,4%	0,1%	0,1%	0,0%
Totaal	Totaal (landelijke benchmark)	5	28,4%	29,9%	29,8%	62,7%	62,1%	62,7%	8,2%	7,5%	7,0%	0,4%	0,4%	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%
Totaal	Totaal (landelijke benchmark)	Totaal	52,9%	54,7%	52,6%	41,9%	40,6%	42,6%	4,7%	4,3%	4,4%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%	0,2%	0,1%

Bron: DUO, Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau), 28 augustus 2023

De hierboven weergegeven leeftijdsklassen zijn: 1 'jonger dan 30 jaar', 2 'van 30 tot 40 jaar', 3 'van 40 tot 50 jaar', 4 'van 50 tot 60 jaar' en 5 '60 jaar en ouder'. Ditzelfde zijn ook terug te zien bij de mbo-instructeurs.



Bron: DUO, Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau), 28 augustus 2023

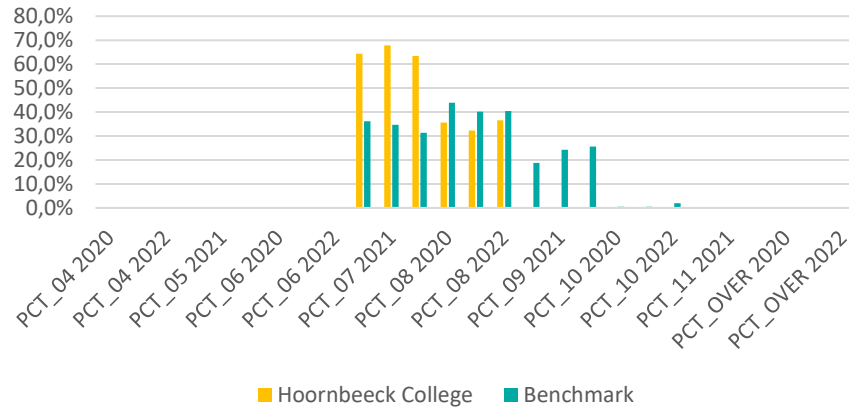
Hieronder is het aandeel mbo-instructeurs te zien in de totale formatie op basis van de DUO-cijfers, aangevuld met daarop gebaseerde grafieken.

Totale cijfers per instelling en de uitsplitsing naar leeftijdsklasse voor MBO-instructeurs

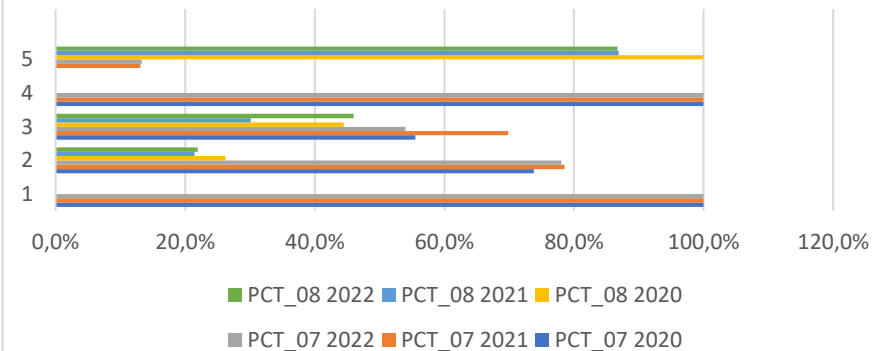
Instellingscode	Instellingsnaam	Leeftijdsklas	PCT_04 2020	PCT_04 2021	PCT_04 2022	PCT_05 2020	PCT_05 2021	PCT_05 2022	PCT_06 2020	PCT_06 2021	PCT_06 2022	PCT_07 2020	PCT_07 2021	PCT_07 2022	PCT_08 2020	PCT_08 2021	PCT_08 2022	PCT_09 2020	PCT_09 2021	PCT_09 2022	PCT_10 2020	PCT_10 2021	PCT_10 2022	PCT_11 2020	PCT_11 2021	PCT_11 2022
09MR	Hoornbeek College	1										100,0%	100,0%	100,0%												
09MR	Hoornbeek College	2										73,8%	78,5%	78,1%	26,2%	21,5%	21,9%									
09MR	Hoornbeek College	3										55,5%	69,9%	54,0%	44,5%	30,1%	46,0%									
09MR	Hoornbeek College	4										100,0%	100,0%	100,0%												
09MR	Hoornbeek College	5										13,1%	13,3%	100,0%	86,9%	86,7%										
09MR	Hoornbeek College	Totaal										64,4%	67,8%	63,5%	35,6%	32,2%	36,5%									
Totaal	Totaal (landelijke benchmark)	1				0,3%	0,2%	0,4%	0,6%	0,2%	1,0%	51,3%	51,5%	45,1%	33,8%	26,9%	30,1%	13,8%	21,2%	22,9%	0,2%			0,5%		
Totaal	Totaal (landelijke benchmark)	2				0,6%	0,2%	0,2%	0,3%	0,2%	0,7%	37,6%	38,9%	36,3%	43,3%	37,4%	36,5%	17,5%	22,7%	24,1%	0,8%	0,6%		2,2%		
Totaal	Totaal (landelijke benchmark)	3							0,2%			35,9%	31,2%	27,6%	45,5%	43,8%	44,2%	18,4%	24,8%	26,4%		0,2%		1,8%		
Totaal	Totaal (landelijke benchmark)	4				0,2%	0,2%		0,1%	0,1%	0,1%	30,6%	28,3%	26,7%	45,8%	43,5%	42,0%	22,7%	26,9%	28,0%	0,4%	0,8%		3,2%	0,2%	0,0%
Totaal	Totaal (landelijke benchmark)	5	0,1%	0,1%		0,3%	0,2%	0,5%	0,3%	0,3%	0,6%	31,5%	26,8%	23,9%	47,7%	46,9%	48,0%	18,5%	24,5%	24,8%	1,1%	0,9%	1,6%	0,3%	0,2%	0,6%
Totaal	Totaal (landelijke benchmark)	Totaal	0,0%	0,0%		0,2%	0,2%	0,2%	0,3%	0,1%	0,4%	36,1%	34,7%	31,3%	43,9%	40,2%	40,4%	18,8%	24,3%	25,6%	0,4%	0,5%	2,0%	0,1%	0,1%	0,1%

Bron: DUO, Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau), 28 augustus 2023

Inschaling mbo-instructeurs



Opsplitsing naar leeftijdsklasse - inschaling mbo-instructeurs



Bron: DUO, *Inschaling mbo-instructeurs (instellingsniveau)*, 28 augustus 2023

Beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas

Binnen het huidige beleid is er een bewuste keuze gemaakt voor het sturen op competenties. Hierin is er ruimte voor medewerker om met zowel les- als niet lesgevende taken in aanmerking te komen voor een bevordering in de salarismix. Hierin is geen nadrukkelijk beleid geformuleerd voor de LD schaal. Het Hoornbeek College is altijd terughoudend richting LD geweest, aangezien deze hogere salarisschalen ten koste gaan van de mogelijkheden voor het aantal in te zetten LB'ers/LC'ers en onderwijsassistenten/instructeurs. Daarnaast heeft inschaling in LD gevolgen voor het gehele functiegebouw. Bovendien werkt het Hoornbeek College vanuit haar visie niet met zelfsturende teams maar met resultaatverantwoordelijke teams onder leiding van een opleidingsmanager. Dit betekent een medewerker in schaal 12 in plaats van LD, wat qua hoogte van salaris soortgelijk is.

In 2023 is een projectgroep gestart met het onderzoeken of en in welke context het carrièreperspectief aangepast moet worden naar een bredere scope waarin zowel LB als LC als LD bijdragen aan doorgroeimogelijkheden voor docenten. Hieraan gaat een evaluatie van de werking van het huidige LC-beleid vooraf. Deze evaluatie is reeds in 2023 ingezet en zal Q2 van 2024 worden afgerond. Binnen de verdeling tussen de LB en LC functies is het aandeel LC in procentuele zin minimaal 45% van de totale docentfuncties. Dit streven blijkt ook uit de getoonde cijfers hierboven.

Werkdruk

Analyse-onderdeel 7: Ervaren werkdruk onderwijspersoneel

Indicator B: Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau); bron: Medewerkersonderzoek mbo, Aandeel respondenten dat werkdruk te hoog of veel te hoog vindt voor de groep OP

De werkdruk wordt door 62,3% van de collega's als goed ervaren (benchmark mbo 58%), door 31,5 procent van de collega's als te hoog (benchmark mbo: 35%) en door 5% procent van de collega's als veel te hoog (benchmark mbo: 6%). Omgekeerd wordt deze door 1,2% van de collega's als (veel) te laag ervaren (benchmark Mbo 1%). Dit ligt in lijn met eerdere onderzoeken. Dat betekent dat de werkdrukbeleving ondanks eerder ingezette acties niet is gedaald. Hierbij speelt mogelijk mee dat de implementatie van Osiris als nieuw studentinformatiesysteem in de periode voorafgaand aan de afname van het medewerkersoverleg de score negatief heeft beïnvloed. Bovendien kreeg de werkdrukcommissie als advies vanuit Effectory mee om ook aan verwachtingenmanagement te doen. In het Mbo is er nu eenmaal sprake van piekperiodes, evenals bijvoorbeeld in de horeca. Daarom is de keuze gemaakt om op dit punt nu geen expliciete nieuwe maatregelen te treffen, maar eerst het optimaliseren van het gebruik van Osiris af te wachten en te evalueren hoe we er dan voorstaan en daarnaast aan verwachtingenmanagement te doen. Naast het optimaliseren van het gebruik van Osiris zal ook worden gekeken wat het optimaliseren van overige (onderwijs)processen hierin kan betekenen (zie ook D3.4). Van het onderwijsgevend personeel met een dienstverband korter dan 2 jaar ervaart 65,7% de werkdruk als (veel) te hoog. Het Hoornbeek College was onderdeel van de steekproef door de arbeidsinspectie naar dit thema in februari 2024. De uitkomst daarvan was positief.

Professionalisering

Beleid

Analyse-onderdeel 8: Professionaliseringsbeleid van de instelling

In het strategisch meerjarenplan staat opgenomen dat het Hoornbeek College het belangrijk vindt dat elke docent actuele en relevante ervaring heeft in het werkveld. Voor niet-hybride docenten is het dan ook van belang dat zij werkveldstages volgen en hun ervaringen delen in hun team. Op dit moment gebeurt dit incidenteel, maar nog onvoldoende structureel bij alle onderwijsteams.

Daarnaast is standaard afgesproken dat 107 scholingsuren naar rato van de werktijdfactor beschikbaar zijn. In het kader van resultaatverantwoordelijke teams wordt in het team afgesproken wie welke scholing volgt. Daarnaast heeft een docent de beschikking over 59 uur deskundigheidsbevordering, die deze naar eigen inzicht kan besteden. LC-docenten ontvangen 80 uur scholing naar rato van de werktijdfactor. Vanzelfsprekend tevens de scholingen voor bevoegdheid en in het kader van de lerarenbeurs. Na het behalen van de onderwijsbevoegdheid verwacht het Hoornbeek College van iedere docent dat deze de scholing 'Weten & belijden' volgt. Tenslotte is onderdeel van het professionaliseringsbeleid van het Hoornbeek College dat de inzet van de scholingsuren worden besproken in de jaarlijkse gesprekscyclus.

Delen kennis en ervaring

De activiteiten van het kenniscentrum Hoornbeek College vormen een impuls voor de professionalisering van het Hoornbeek College. Hiermee wordt ook richting gegeven aan het (zelf)inzicht van de collega's. Het kenniscentrum Hoornbeek College werkt samen met HODOS (de eerder genoemde opleidingsschool). Op dit moment (2023) is er geen sprake meer van een practoraat. Het voornemen is om met een of meer practoraten de collega's verder te ondersteunen en nieuwe inzichten aan te

reiken voor de onderwijspraktijk (zie analyse en ambities bij doelstelling 3.4). Daarnaast deelt het kenniscentrum opbrengsten van practoraten van andere mbo-instellingen binnen het Hoornbeek College.

Binnen de digitale medewerkersomgeving van AFAS wordt gewerkt aan een platform voor de Hoornbeek Academy. Hierin worden opleidingen en cursussen vastgelegd en kan op basis van een opleiding worden gezocht wie deze eerder heeft gevolgd. Daarnaast worden kwaliteiten voor anderen inzichtelijk gemaakt waardoor de onderlinge kennisuitwisseling mogelijk is en wordt gestimuleerd.

Naast het op bovengenoemde wijze delen van kennis zal ook worden verkend om op inspirerende wijze kennis en ervaring in 'klein verband' te delen. Denk aan het delen binnen de eigen locatie of aan het delen binnen een verwant cluster van opleidingen etc. Daarbij is het toevoegen van vertrouwen van wezenlijk belang, dat wederzijds voordeel te behalen valt bij het delen.

Benutting professionaliseringsmogelijkheden

Analyse-onderdeel 9: Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden

De toekenning van de scholingsuren blijft over 22-23 4% achter bij de afgesproken richtlijnen. Het is aan de teams om hierin keuzes te maken, hetgeen daarmee kan en mag leiden tot een lagere toekenning. De toegekende financiële budgetten voor scholing zijn daarentegen in 2023 fors overschreden. Hierbij spelen forse prijsverhogingen door opleiders een rol.

Analyse-onderdeel 10: (Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden

Wanneer er vacatures zijn, voelen medewerkers zich vaak geroepen om het onderwijs doorgang te laten vinden. Hierbij worden eigen opleidingswensen vaak op de tweede plaats gezet. Begin van het nieuwe cursusjaar 2023-2024 zijn het aantal vacatures beperkt. Dit zou een positieve uitwerking moeten hebben op de ruimte die gevoeld wordt om studie-uren te benutten.

Vanuit de kant van het Hoornbeek College zal worden geprobeerd drempels zoveel als mogelijk te verlagen. Te denken valt bijvoorbeeld aan het wegnemen van de formatiedruk die de professionalisering van zij-instromers met zich meebrengt.

Analyse-onderdeel 10: Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (instellingsniveau)

De uitkomst van de vraag 'Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken' is: 88% (erg) graag, 10% is hierin neutraal, 2% is het hier mee oneens. De totale score van het onderwijsgevend personeel met een dienstverband korter dan 2 jaar wat graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling wil werken is 7,6.

	Ik vind mijn werkdruk (veel) te hoog, percentage	Ik ben tevreden over mijn ontwikkelmogelijkheden, rapportcijfer	Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de mbo-instelling werken, rapportcijfer
Alle medewerkers			
Onderwijsgevend personeel met een dienstverband < 2 jaar	65,7%	6,3%	7,6%

Bron: Mbo Raad, medewerkersonderzoek 2022

Teams aan zet

De situatie rond de resultaatverantwoordelijke teams is in de zomer 2023 door Toeter Consultancy in kaart gebracht. Daarbij is gebleken dat de teams wel het beeld hebben bij hun opdracht. Er is echter verheldering nodig rondom de kaders die zij daarbij in acht moeten nemen. Ook behoeft de ondersteuning van de teams verbetering.

Onderstaande invullen wanneer sprake is van ambities bij deze doelstelling! Anders dient motivatie o.b.v. analyse voor geen ambities dekkend te zijn.

Maatregelen	V	P/L	EN	Motiveer P/L, EN en/of EL
<p>Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Inschaling onderwijspersoneel ○ Professionalisering onderwijspersoneel ○ Werkdruk onderwijspersoneel ○ Begeleiding van startend onderwijspersoneel 	X			<p>Het Hoornbeek College zet in op een hoger % LC'ers en op commitment over het LD-beleid. Zie deel 1: D3.3 werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP, actie 13 t/m 14 en 16</p> <p>Daarnaast zal aanzienlijk worden geïnvesteerd in professionalisering van het personeel. Hierbij wordt tevens gewerkt aan een kwaliteit- en kennisdelingscultuur. Teams met veel zij-instromers extra gefaciliteerd, om te voorkomen dat er bij hen sprake is van een te hoge werkdruk door verhoudingsgewijs veel medewerkers die hun onderwijsbevoegdheid moeten behalen. Zie deel 1: D3.3 werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP, actie 1 t/m 4, 9, 11 t/m 12, 15 en 19</p> <p>Extra aandacht zal worden gegeven aan de werkdruk van de medewerkers met een dienstverband korter dan twee jaar, waarbij wel voortdurende aandacht zal blijven voor de overige medewerkers. Zie deel 1: D3.3 werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP, actie 5, 17 en 19</p> <p>Het Hoornbeek College kent een intensief pakket aan begeleidingsmaatregelen voor startende docenten. Gewerkt zal worden aan de optimalisering ervan. Daarnaast zal nader onderzoek gedaan worden naar de mate van verborgen uitval van startende docenten en de achtergrond van uitval. Hierop zal actie worden ondernomen. Het Hoornbeek College</p>

			wil daarmee de bevoegdheid van de medewerkers bevorderen in resultaatverantwoordelijke onderwijsteams, die zich eigenaar voelen van het onderwijs. Zie deel 1: D3.3 werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP, actie 1 t/m 4, 9, 11 t/m 12, 15 en 19
Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/personeelsbestand in de instelling	X		In 2023 is een projectgroep gestart met het onderzoeken of en in welke context het carrièreperspectief aangepast moet worden naar een bredere scope waarin zowel LB als LC als LD bijdragen aan doorgroeimogelijkheden voor docenten. Hieraan gaat een evaluatie van de werking van het huidige LC-beleid vooraf. Deze evaluatie is reeds in 2023 ingezet en zal Q2 van 2024 worden afgerond. Binnen de verdeling tussen de LB en LC functies is het aandeel LC in procentuele zin minimaal 45% van de totale docentfuncties. Zie deel 1: D3.3 werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP, actie 13 t/m 14 en 16
Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid	X		In het aannamebeleid van het Hoornbeek College is ruim baan voor zij-instromers. Zij-instromers leggen echter met de benodigde professionaliserings- en begeleidingsuren een formatiedruk op onderwijsteams met verhoudingsgewijs veel nieuwe collega's. Dit heeft een werkdrukverhogend effect heeft. Om zowel drempelverlagend te werken richting de aanname van zij-instromers als de werkdruk van dit type teams behapbaar te houden, zal het Hoornbeek College deze teams hierin gaan faciliteren. Zie deel 1: D3.3 werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP, actie 17
Conclusie			
Ambitie 28:	Collega's vormen met elkaar resultaatverantwoordelijke teams en voelen zich samen eigenaar van het onderwijs (D3.3 werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP)		
Beoogd resultaat 2025	De score voor het thema eigenaarschap in het MWO blijft minimaal 7,5		
Beoogd resultaat 2027	De score voor het thema eigenaarschap in het MWO blijft minimaal 7,5		
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D3.3 Werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP, actie 1 t/m 4, 9, 11 t/m 12, 15 en 19		
Middelen	Bijlage 2 begroting		
	Met wie?	Motivatie	
Intern draagvlak	Alle teams incl. onderwijsteams	Van belang is dat binnen alle geledingen van de school sprake is van kwaliteitscultuur.	
Externe samenwerking	Mogelijke externe ondersteuning/professionalisering	Het werken als resultaatverantwoordelijk team vereist bepaalde eigenschappen die bepaalde ondersteuning behoeven. Dit kan intern via de kwaliteitszorggroep	

		gecombineerd met externe ondersteuning/professionalisering.
Ambitie 29:	De collega's ervaren goede ontwikkelmogelijkheden binnen het Hoornbeek College (D3.3 werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP)	
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● De score op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' voor de groep onderwijspersoneel (OP) blijft minimaal 7,5 en stijgt voor het onderwijspersoneel met een dienstverband korter dan 2 jaar van 6,3 naar 6,5 ● Uit onderzoek onder teams blijkt dat er sprake is van meer professionalisering ten goede van de totale teamprofessionalisering 	
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ● De score op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' voor de groep onderwijspersoneel (OP) blijft minimaal 7,5 en stijgt voor het onderwijspersoneel met een dienstverband korter dan 2 jaar met 0,2 ten opzichte van de score in 2025 ● Uit onderzoek onder teams blijkt dat er sprake is van benutting van professionaliseringsmogelijkheden met positief effect op de kwaliteit van onderwijs 	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D3.3 Werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP, actie 6 t/m 8, 10, 17	
Middelen	Bijlage 2 begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	Leiding (bestuur, directie en management) Alle teams incl. onderwijsteams	Medewerkers worden ontwikkelmogelijkheden geboden en in staat gesteld deze te benutten. Zij benutten deze ook.
Externe samenwerking	HODOS	Opleidingsschool voor nieuwe en zittende docenten.
Ambitie 30:	Docenten wordt loopbaanperspectief geboden door een reële mogelijkheid voor inschaling in LC, met duidelijke competenties waaraan te voldoen en het daarbij verwachte gedrag én er is commitment over LD-beleid (D3.3 werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP)	
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Binnen de verdeling tussen de LB en LC functies is het aandeel LC in procentuele zin minimaal 45% van de totale docentfuncties. ● Uit onderzoek onder teams blijkt dat sprake is van commitment over LD-beleid 	
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Binnen de verdeling tussen de LB en LC functies is het aandeel LC in procentuele zin minimaal 45% van de totale docentfuncties. ● Uit onderzoek onder teams blijkt dat sprake is van commitment over LD-beleid 	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D3.3 Werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP, actie 13 t/m 14, 16	
Middelen	Bijlage 2 begroting	

	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	Leiding (bestuur, directie en management) OR Onderwijsteams	Het bestuur en directie draagt zorg voor een passend inschalingsbeleid. Hiervoor is draagvlak nodig bij de OR. Het inschalingsbeleid is bekend bij de onderwijsteams.
Externe samenwerking	HODOS	Opleidingsschool voor nieuwe en zittende docenten.
Ambitie 31:	De ervaren werkdruk blijft gelijk voor alle medewerkers en daalt voor de medewerkers met een dienstverband korter dan 2 jaar. (D3.3 werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP)	
Beogd resultaat 2025	Het % medewerkers wat een (veel) te hoge werkdruk ervaart, wordt niet hoger dan 36%, waarbij de (veel) te hoog ervaren werkdruk van onderwijsgevend personeel met een dienstverband korter dan 2 jaar daalt naar 65%	
Beogd resultaat 2027	Het % medewerkers wat een (veel) te hoge werkdruk ervaart, wordt niet hoger dan 36%, waarbij de (veel) te hoog ervaren werkdruk van onderwijsgevend personeel met een dienstverband korter dan 2 jaar daalt met 5% ten opzichte van 2025	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D3.3 Werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP, actie 5, 17 en 19	
Middelen	Bijlage 2 begroting	
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	Leiding (bestuur, directie en management) Medewerkers	Het bestuur en directie draagt zorg voor een personeelsbeleid en arbeidsomstandigheden die - voor zover de invloed binnen de school ligt - de ervaren werkdruk van de medewerkers verlaagt. Draagvlak bij de medewerkers is van belang bij het optimaliseren van processen ter verlaging van de werkdruk. Bij de medewerkers wordt geëvalueerd in hoeverre de aanpak ter verlaging van de werkdruk helpend is. Waar nodig wordt deze aangepast.
Externe samenwerking	HODOS	Begeleiden van startende en zittende docenten in weerbaar zijn voor de dynamiek binnen de instelling.
	Met wie?	Motivatie
Intern draagvlak	OR Docenten	Betreft arbeidsvoorwaardenbeleid Betreft kwaliteitscultuur en periodiek benodigde professionalisering. Daarnaast het dragen van de

		veranderingen die optimalisering van processen met zich mee zullen brengen.
Externe samenwerking	HODOS	Opleidingsschool voor nieuwe en zittende docenten.

Doelstelling 3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken

Analyse-onderdelen	Indicatoren	Bron
<ul style="list-style-type: none"> • Positie van onderzoek en innovatie op de instelling • Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen (denk hierbij aan het RIF, deelname aan onderzoeken, betrokkenheid bij Centres of Vocational Excellence of aan de mate waarin digitalisering benut wordt in het onderwijs) • Bestaande practoratoren en kansen voor nieuwe practoratoren • Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten • Aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers aan deze programma's 	<p>Aantal practoratoren, lopend en in oprichting (instellingsniveau)</p>	<p>Stichting Ieder mbo een practoraat (www.practoraten.nl) Gegevens worden door DUO aangeleverd</p>
<p>Analyse</p>		
<p>Positie van onderzoek en innovatie <u>Analyse-onderdeel 1: Positie van onderzoek en innovatie op de instelling</u> Onderzoek en innovatie krijgt op het Hoornbeek College op diverse manieren aandacht. Via het Kenniscentrum dat in 2020 is opgericht zijn een aantal projecten opgestart en komen er voortdurend nieuwe initiatieven bij. Op het gebied van onderzoek doet een werkgroep een praktijkgerichte studie naar de versterking van de religieuze identiteit van mbo-jongeren. Hieruit vloeien aanbevelingen voort aan docenten en ouders. Daarnaast wordt op verschillende manieren onderzoek onder de aandacht gebracht bij docenten zodat zij hiermee hun onderwijspraktijk kunnen verbeteren. Zo is een Kennisbank gestart met relevante onderzoeken en documenten over beroepsonderwijs, pedagogiek, didactiek en (professionele) identiteit. Daarnaast zijn in de personeelskamers op de verschillende locaties Kenniscorners ingericht zodat literatuur ook fysiek ter hand genomen kan worden. Ook spelen we een Kennisspel waarbij docenten wekelijks onderwijsvragen krijgen over onderzoek. Hieruit vloeien weer vragen voor trainingen of verdiepende acties. Zo ontwikkelden we een module curriculumontwikkeling. Docenten worden ook gestimuleerd voor een verdiepende vervolgstudie na hun bevoegdheid, ofwel voor een master of promotie. Daarvoor is een Kennismarkt georganiseerd waarbij studerende docenten hun onderzoek presenteren of andere best practices, en daarnaast ook een promovendi-diner. Voorafgaand aan het diner vindt een uitgebreide intervisiesessie plaats over de stand van zaken van lopende onderzoeken van promovendi. Voor innovatie kan ook worden gedacht aan andere projecten, bijvoorbeeld de techniek vernieuwing, business services met hun bedrijfsplatform, experiment met blended learning, samenwerking met bedrijven en instellingen (Albert Schweitzer) e.d.</p>		

Mogelijkheden verstevigen positie van onderzoek en innovatie

Analyse-onderdeel 2: Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen (denk hierbij aan het RIF, deelname aan onderzoeken, betrokkenheid bij Centres of Vocational Excellence of aan de mate waarin digitalisering benut wordt in het onderwijs)

De verbinding onderwijs en onderzoek verdient blijvend aandacht. Het is dus van belang de verbinding actief te blijven leggen. Dit kan door bestaande projecten voort te zetten en er is ruimte voor nieuwe initiatieven. Bij bestaande projecten is er groei mogelijk in het aantal masteropgeleide docenten. Als docenten met onderzoek bezig zijn, komt dit meer in de praktijk terecht en kan kruisbestuiving in teams ontstaan. Hierdoor kunnen teams meer als professionele leergemeenschappen functioneren. Met de onderzoeksgelden gaat het Hoornbeek College ook actief promovendi ondersteunen in hun onderzoekswerk. Zij ontvangen een aanvullend aantal uren om onderzoek uit te voeren.

Vanuit diverse werkgroepen wordt nagedacht over verbeteringen. Een werkgroep denkt na over de inzet van AI in het onderwijs. Met behulp van de NPuls subsidie wil het Hoornbeek een Center for Teaching and Learning opstarten. Dit is gericht op de professionalisering van digitale vaardigheden van docenten, maar ook ter versterking van digitale onderwijsinnovaties onderwijsbreed.

Aankomende tijd gaat het Hoornbeek ook de Comeniusbeurs actief promoten voor Teaching Fellows. Hiermee willen we individuele docenten stimuleren om via onderzoek hun praktijk te vernieuwen.

Het Hoornbeek neemt verder deel aan het Progressus overleg. Een breed overlegorgaan van po-vo-mbo en hbo voor de aanpak van het lerarentekort. Hier worden innovatieve interventies bedacht waardoor er nieuwe docenten aangetrokken kunnen worden, ze passend opgeleid worden en behouden blijven voor het onderwijs. Daarnaast is een aanstaand promovendus onderdeel van een consortium van ECBO, CAOP, Fontys, Landstede en hogeschool Driestar. Dit consortium wil onderzoek gaan doen naar zij-instromers van het mbo. Thema's zijn ook hier werving, opleiden en behouden voor het onderwijs.

Innovaties in onderwijs

De omgeving verandert snel. Het is van belang voldoende wendbaar te zijn. Waar nodig wijzigingen door te voeren in ons onderwijsaanbod en in de wijze waarop het wordt aangeboden. Er is sprake van allerlei technologische vernieuwingen. Hierbij kan ondermeer worden gedacht aan digitalisering.

Voor onderwijs wat relevant is voor de arbeidsmarkt is het van belang dat deze technologische ontwikkelingen (zorgrobotisering, domotica, VR, AR, XR etc.) worden verwerkt in het curriculum, ingezet in de lespraktijk en de beroepscontext. Dit is zowel effectief voor de initiële studenten als de volwassenstudenten (denk aan zij-instromers). Hierbij is ook sprake van een raakvlak met prioriteit 2 uit de werkagenda. Daarnaast kunnen technologische ontwikkelingen worden gebruikt om als onderwijsinstelling de eigen onderwijsprocessen te optimaliseren en daarmee efficiënter en effectiever te maken en daarmee ook werkdrukverlagend (zie ook doelstelling 3.3 uit de werkagenda). Tevens is het van belang dat beleid wordt ontwikkeld en geïmplementeerd inzake het optimaal benutten van leertechnologieën. Ditzelfde geldt voor het opstellen, inrichten en benutten van een innovatielab.

Bestaande en nieuwe practoraten

Analyse-onderdeel 3: Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten

Indicator A: Aantal practoraten, lopend en in oprichting (instellingsniveau); stichting ieder mbo een practoraat (www.practoraten.nl), gegevens worden door DUO aangeleverd

Het practoraat Mediawijsheid is recent afgerond. Het practoraat had de volgende doelen: 1) mediawijsheid vergroten van zowel docent als studenten 2) digitale didactische vaardigheden van docenten verbeteren 3) trends en ontwikkelingen analyseren om het onderwijs toekomstgericht vorm te geven 4) ontwikkelingen in het bedrijfsleven te vertalen naar het onderwijs. Er zijn diverse onderwijsactiviteiten geweest. Op elke locatie is een I-coach aangesteld. I-coaches hebben op elke locatie trainingen gegeven aan docenten. Docenten konden en kunnen nog steeds voor individuele vragen en advies terecht bij de I-coach. Er is een boek voor docenten uitgegeven 'Groeien in mediawijsheid' door practor Jeroen van der Laan. Het boek schetst verschillende niveaus van mediawijsheid. Ieder onderwerp uit het mediawijsheidsmodel wordt ingeleid en voorzien van praktische handvatten.

Hoornbeek College start twee nieuwe practoraten, één in het voorjaar 2024 en één in het najaar 2024. Voor de zomervakantie is Hoornbeek breed onder alle collega's een enquête uitgezet om de belangstelling voor mogelijke thema's van practoraten te inventariseren. In het voorjaar 2024 wordt definitief besloten welke thema's uiteindelijk worden gekozen.

Excellentiemogelijkheden voor studenten

Analyse-onderdeel 4: Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten

Er zijn diverse excellentiemogelijkheden voor studenten. Te denken valt aan Skills Heroes, debatwedstrijden, examinering op een hoger niveau voor taal en rekenen en deelname aan Cambridge examens. Het beleid is deze vormen te stimuleren, zonder verplichtstelling.

Van belang is dat niet alleen aandacht aan extra begeleiding wordt geschonken, maar ook aandacht aan het uitdagen van studenten als onderdeel van pedagogisch-didactisch handelen. Dit voor ieder niveau. In dit kader zal herijking van de visie op excellentie plaatsvinden, waarbij gedacht kan worden aan het onderbrengen hiervan in het basiscurriculum. Daarnaast de verkenning en waar mogelijk implementatie van flexibel onderwijs. Deze is verwant aan de ambitie inzake het toekomstbestendige opleidingshuis die is verbonden aan doelstelling 2.1 en 2.3 uit de werkagenda.

Onderstaande invullen wanneer sprake is van ambities bij deze doelstelling! Anders dient motivatie o.b.v. analyse voor geen ambities dekkend te zijn.

Maatregelen	V	P/L	EN	Motiveer P/L, EN en/of EL
Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten ²⁹	X			Verplicht Het afgeronde practoraat wordt vervangen door twee nieuwe practoraten. (Zie deel 1: D3.4 werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP, actie 18)
Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden		X		Toepassen Er zijn diverse excellentiemogelijkheden voor studenten. Te denken valt aan Skills Heroes, debatwedstrijden, examinering op een hoger niveau voor taal en rekenen en deelname aan Cambridge examens. Excellentie is onderdeel van speerpunt 2 in het strategisch meerjarenplan: 'Elke student krijgt persoonlijke aandacht en passende kansen'. Van belang is

²⁹ Binnen de aanvullende bekostiging op grond van deze regeling is € 25 miljoen per jaar uitgetrokken voor deze maatregel.

			<p>echter dat de visie op tactisch en operationeel niveau op excellentie wordt herijkt en vervolgens geïmplementeerd. Daarnaast de verkenning en waar mogelijk en gewenst implementatie van flexibel onderwijs. Deze is verwant aan de ambitie inzake het toekomstbestendige opleidingshuis die is verbonden aan doelstelling 2.1 en 2.3 uit de werkagenda.</p>
Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling		X	<p>Toepassen Hoornbeek College heeft een Kenniscentrum ingesteld. Het Kenniscentrum wil het thema 'De lerende & delende leraar' op meerdere manieren uitwerken. Allereerst als stimulans voor leraren om te studeren, niet alleen voor hun bevoegdheid, maar ook door continue professionalisering in teams en verdere studie. Daarnaast wordt er gebouwd aan een platform dat het delen van kennis in de organisatie faciliteert. Alle medewerkers kunnen hun eigen kennisprofiel inrichten en actuele informatie over cursussen of relevante literatuur delen. (info website: Hoornbeek College start Kenniscentrum - Hoornbeek College). Hiernaast wordt waar mogelijk innovatie toegepast op het onderwijs en bij de onderwijsprocessen. Beleid zal worden opgesteld en geïmplementeerd inzake het toepassen van nieuwe beroepsgerichte technologieën in zowel het curriculum als de lespraktijk. Tevens ook ter versterking van het onderwijs door het optimaal benutten van leertechnologieën. Tenslotte door het opstellen van beleid en vervolgens inrichten en benutten van een innovatielab.</p>
Conclusie	Motivatie		
Ambitie 32:	Er zijn twee practoraten die aansluiten bij de leerwensen van het Hoornbeek College (D3.4 werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP)		
Beoogd resultaat 2025	Er is sprake van twee practoraten		
Beoogd resultaat 2027	Er is sprake van verduurzaamde opbrengst van twee practoraten		
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D3.4 Werkagenda mbo, speerpunt 5 SMP, actie 18		
Middelen	Bijlage 2 begroting		
	Met wie?	Motivatie	
Intern draagvlak	Bestuur en directie Kenniscentrum HC	Het bestuur en directie draagt zorg voor twee bij de context van het Hoornbeek College passende practoraten. Hiervoor is draagvlak nodig bij het kenniscentrum HC, een gremium wat zich bezighoudt met het verzamelen en	

	Onderwijsteams en opleidingsmanagers	<p>verspreiden van kennis uit onderzoek. Zij dragen ook mede zorg voor het verduurzamen van de opbrengsten van de practoraten.</p> <p>Tenslotte is het van belang dat het gedachtengoed vanuit de practoraten de onderwijsteams en studenten verder helpt. Draagvlak, implementatie en evaluatie bij hen is vereist.</p>
Externe samenwerking	Stichting practoraten.nl	<p>Het doel van de stichting practoraten.nl is om actieve practoraten via een sterk netwerk aan elkaar te verbinden, de kwaliteit van practoraten te monitor en de (beweging) practoraten te ondersteunen op basis van behoefte. Het Hoornbeek College benut dit netwerk.</p>
Ambitie 33:	Een herijkte en geïmplementeerde visie op excellentie voor studenten (D3.4 werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP)	
Beoogd resultaat 2025	Er is een herijkte visie op excellentie van studenten	
Beoogd resultaat 2027	Uit onafhankelijke interviews blijkt dat alle typen studenten (alle niveaus, leerwegen, leeftijden en met een specifieke ondersteuningsbehoefte) zich ondersteund, gezien en gehoord voelen door de school, waarbij hen in het geval van excellentie ook uitdaging wordt geboden.	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D3.4 Werkagenda mbo, speerpunt 2 SMP, actie 20	
Middelen	Bijlage 2 begroting	
Intern draagvlak	<p>Bestuur en directie</p> <p>Onderwijsontwikkelaars</p> <p>Opleidingsmanagers en onderwijsteams</p>	<p>Het bestuur en directie herijkt het beleid inzake excellentie en geeft leiding aan de implementatie.</p> <p>Hiervoor is draagvlak nodig bij de onderwijsontwikkelaars, gezien de link naar het onderwijscurriculum.</p> <p>Tenslotte is het van belang dat er draagvlak is / komt bij de opleidingsmanagers en onderwijsteams aangezien zij een grote rol spelen bij de implementatie van de herijkte onderwijsvisie.</p>
Externe samenwerking	Samenwerking met de organisatie van Skills Heroes en betrokken mbo-scholen	<p>Vanuit het Hoornbeek College is het van belang een bijdrage te leveren aan de organisatie van Skills Heroes voor de studenten, dit in samenspraak met de organisatie. Ook is het</p>

	Externe betrokken bij debatwedstrijden Cambridge	<p>waardevol om mee te werken aan het ontwikkelen van opdrachten.</p> <p>Het betrekken van een externe bij de debatwedstrijden kan meerwaarde geven voor de studenten.</p> <p>Er wordt naar gestreefd dat medewerkers vanuit het Hoornbeek College Cambridge examens mogen afnemen. Wanneer dit niet het geval is, zullen deze extern te worden georganiseerd.</p>
Ambitie 34:	Een verstevigde positie van innovatie, versterkt door onderzoek (D3.4 werkagenda mbo, speerpunt 4 SMP)	
Beoogd resultaat 2025	<ul style="list-style-type: none"> ● Er is beleid inzake de toepassing van nieuwe beroepsgerichte technologieën in zowel het curriculum als de lespraktijk ● Er is beleid inzake het versterken van het onderwijs door het optimaal benutten van leertechnologieën ● Er is beleid voor de aanwezigheid van een innovatielab 	
Beoogd resultaat 2027	<ul style="list-style-type: none"> ● Uit onafhankelijk onderzoek blijkt dat het beleid inzake de toepassing van nieuwe beroepsgerichte technologieën in zowel het curriculum als de lespraktijk merkbaar voor de studenten en het werkveld is geïmplementeerd. ● Uit onafhankelijk onderzoek blijkt dat het beleid inzake het optimaal benutten van leertechnologieën merkbaar voor de studenten is geïmplementeerd. ● Er is sprake van minimaal één innovatielab (geweest). 	
Aanpak (acties en deadline)	Deel 1: D3.4 Werkagenda mbo, speerpunt 4 SMP, actie 7 t/m 9	
Middelen	Bijlage 2 begroting	
Intern draagvlak	<p>Bestuur en directie</p> <p>Kenniscentrum HC</p> <p>Onderwijsontwikkelaars</p> <p>Opleidingsmanagers en onderwijsteams</p>	<p>Zij dragen zorg voor de vormgeving van het beleid inzake innovatie, versterkt door onderzoek.</p> <p>Het kenniscentrum HC speelt hierbij een versterkende rol vanuit hun activiteiten op het gebied van onderzoek.</p> <p>Hiervoor is draagvlak nodig bij de onderwijsontwikkelaars, gezien de link naar het onderwijscurriculum.</p>

		Tenslotte is het van belang dat er draagvlak is / komt bij de opleidingsmanagers en onderwijsteams aangezien zij een grote rol spelen bij de implementatie
Externe samenwerking	Comeniusbeuzen en NPUs Andere mbo-scholen	Benutten subsidies voor onderzoek en professionalisering Benutten ervaringen andere mbo-scholingen die reeds ervaringen hebben met innovatielabs e.d.

Overige bijlagen

Bijlage 1 Opleidingenportfolio en vraag arbeidsmarkt

Bijlage 2 Begroting

Bijlage 3 Strategisch meerjarenplan (SMP)



Hoornbeeck

Leren voor het leven



Amersfoort

Utrechtseweg 230, 3818 ET
Postbus 875, 3800 AW
085 483 8000
info@hoornbeeck.nl



Gouda

Noordelijk Halfroond 10, 2801 DE
Postbus 2130, 2800 BG
085 483 8003
gouda@hoornbeeck.nl



Apeldoorn

Musschenbroekstraat 11, 7316 JD
Postbus 4328, 7320 AH
085 483 8001
apeldoorn@hoornbeeck.nl



Kampen

Willem Hendrik Zwartallee 1, 8265 TZ
Postbus 313, 8260 AH
085 483 8004
kampen@hoornbeeck.nl



Goes

Van Dusseldorpstraat 45, 4461 LT
085 483 8002
goes@hoornbeeck.nl



Rotterdam

Carnissesingel 210, 3084 NA
Postbus 55437, 3008 EK
085 483 8005
rotterdam@hoornbeeck.nl

Leren voor het leven