

ROUTEKAART **MEERJARENPLAN**

KOERS KONING WILLEM I COLLEGE 2024-2027

VERSIE 2.0
2 NOVEMBER 2023


**KONING
WILLEM I
COLLEGE**

INHOUD

Een klik op een hoofdstuk brengt u naar de betreffende pagina.
Een klik op de regel onderin brengt u terug naar deze inhoudsopgave.

Managementsamenvatting	5	6. Integraal faciliteren	71
1. De beginsituatie	12	6.1 De positionering van het Koning Willem I College	71
1.1 Analyse Werkagenda MBO	12	6.2 Toekomstbestendig HR-beleid	72
2. Basis op orde	33	6.2.1 Voldoende goede en gemotiveerde docenten die zich blijven professionaliseren	72
3. Kansrijk KW1C	34	6.2.2 Het mbo als aantrekkelijke sector	73
3.1 Inleiding	34	6.2.3 Ambitieuze plannen voor de toekomst	74
3.2 Relatie met de Werkagenda MBO	35	6.2.4 Begroting	77
Programmalijn 1: Generieke basisvaardigheden	36	6.3 Onderzoek en innovatie	78
Programmalijn 2: Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute	39	6.4 Een rijke leeromgeving	78
Programmalijn 3: Studentenwelzijn	43	6.4.1 De fysieke leeromgeving	79
4. Verbindend KW1C	49	6.4.2 De digitale leeromgeving	79
4.1 Relatie met de Werkagenda MBO	49	7. Horizontaal verantwoord	80
Programmalijn 4: Regionale Communities	50	Bijlagen	82
Programmalijn 5: Kansrijk opleiden	55	Bijlage A: Beloftes aan studenten, medewerkers en werkveld	82
Programmalijn 6: Leven Lang Ontwikkelen	59	Bijlage B: Visies op leren, werken, organiseren en digitaliseren	84
5. Bewust KW1C	62	Bijlage C: A5 Meerjarenplan Koning Willem I College	92
5.1 Inleiding	62	Bijlage D: SWOT KW1C	93
5.2 Relatie met de Werkagenda MBO	62	Bijlage E: Mijlpalenplanning	100
Programmalijn 7: Flexibilisering & Modularisering (F&M)	63	Bijlage F: Indicatieve begroting Kwaliteitsgelden 2024-2027	109
Programmalijn 8: Interdisciplinaire leerervaring	66	Bijlage G: Enkele begrippen	112
Programmalijn 9: Duurzaamheid en Unesco	68		

MANAGEMENTSAMENVATTING

Inleiding

Op 1 januari 2022 fuseerden het voormalige Koning Willem I College en het voormalige ROC de Leijgraaf op bestuurlijk/juridisch niveau gevolgd door een institutionele fusie op 1 augustus 2022. Sindsdien is er sprake van het nieuwe Koning Willem I College. Vertrekkend vanuit het Beslisdocument dat, met grote betrokkenheid van het werkveld, de medewerkers en de studenten, ten behoeve van de fusie was opgesteld is in juni 2022 het Meerjarenplan van het Koning Willem I College vastgesteld. De negen doelstellingen in het Meerjarenplan zijn ondergebracht in een drietal pijlers waarmee de strategische richting van het Koning Willem I College is vastgelegd. Deze drie pijlers zijn Kansrijk KW1C, Verbindend KW1C en Bewust KW1C. In februari 2023 wordt de Werkagenda MBO 2023-2027 gepubliceerd. In deze werkagenda formuleert het Ministerie van OCW een drietal prioriteiten met in totaal twaalf doelstellingen voor de mbo-sector. De drie prioriteiten, Kansengelijkheid, Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt en Onderzoek, innovatie en kwaliteit liggen mooi in lijn met de drie pijlers in het Meerjarenplan van het Koning Willem I College. In de Regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027 (maart 2023) is aangegeven aan welke vereisten een plan van een mbo-instelling moet voldoen om voor kwaliteitsgeld in aanmerking te komen. Het Koning Willem I College heeft ervoor gekozen de prioriteiten in de Werkagenda MBO 2023-2027 als extra impuls te integreren in de voorliggende routekaart waarin de pijlers van het Meerjarenplan KW1C geconcretiseerd zijn in een negental programmalijnen. Daarmee wordt het werken aan de prioriteiten van de overheid een vanzelfsprekend onderdeel van de strategische koers van het Koning Willem I College waarin de verschillende stakeholders zich zullen herkennen en waaraan ze gezamenlijk gaan werken. Het samen werken aan talent (ondertitel van de werkagenda) wordt verbonden aan het ontwikkelen en behouden van talent voor de regio Noordoost-Brabant (missie van het Koning Willem I College).

Kansrijk KW1C – Vastberaden, vindingrijk en vernieuwend

Een korte omschrijving van deze pijler: 'We bieden grenzeloze mogelijkheden voor het ontwikkelen van talent. Met korte lijnen en de teams aan zet leggen we de verantwoordelijkheden laag in de organisatie. Kaders bieden ruimte voor autonomie en eigenaarschap, zodat gedeeld leiderschap ontstaat. Talenten laten we tot ontwikkeling komen in een (digitaal) leernetwerk.' Binnen deze pijler werken we aan de volgende programmalijnen:

- **Generieke basisvaardigheden:** in deze programmalijn werken we aan de basisvaardigheden Nederlands, rekenen en burgerschap. Het gaat daarbij om de kwaliteit van het onderwijs, de kwaliteit van de docenten, de beheersing van de vaardigheden en de tevredenheid over de lessen. In deze programmalijn geven we tevens aandacht aan digitale geletterdheid;
- **Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute:** deze programmalijn staat voor het belangrijkste deel in het teken van het bestrijden van voortijdig schoolverlaten. De voorzieningen Toekomstjaar, Nieuwkomersloket, New Horizon, Route X en Pitstop moeten eraan bijdragen dat een student voor een juiste beroepsroute kiest, voor een beroepsroute behouden blijft of weloverwogen switcht naar een andere beroepsroute. In deze programmalijn is ook de uitrol van het Stagepact en de nazorg van mbo-2 ondergebracht;
- **Studentenwelzijn:** in deze programmalijn staat de prioriteit kansengelijkheid binnen de Werkagenda MBO 2023-2027 centraal vanuit de thema's (integrale) veiligheid, toegankelijkheid, verzuimaanpak en passend onderwijs.

Verbindend KW1C – Vooruitstrevend binnen (en buiten) de regio

Een korte omschrijving van deze pijler: 'Binnen Noordoost-Brabant gaan we werk maken van regionale communities waar ondernemers, overheid en onderwijs samen komen, samen werken en onderzoek verrichten. We zijn (ook (inter)nationaal) herkenbaar aanwezig en vormen een partner voor groei en ontwikkeling. Het is onze ambitie om de talenten (van 16 tot 67 jaar) voor de regio te behouden.' Binnen deze pijler werken we aan de volgende programmalijnen:

- **Regionale Communities:** voor de vier regionale communities van het Koning Willem I College, Land van Cuijk, Meierijstad, Oss en 's-Hertogenbosch, werken we aan de thema's profilering van de regio, samenwerking in de regio, ontmoeting in de regio, evenementen in de regio en relatiebeheer in de regio. Op instellingsniveau richten we een omgevingsraad op met een vertegenwoordiging van externe stakeholders uit de vier regionale communities;
- **Kansrijk opleiden:** binnen deze programmalijn staat het vraagstuk hoe we studenten kunnen verleiden tot een bewuste keuze voor een beroepsopleiding in een tekortsector centraal. Dat vraagt enerzijds om een opleidingsaanbod passend bij het profiel van een regionale community en anderzijds om een sterk ingericht LOB (via het Regionaal Loopbaandossier). In deze programmalijn is ook aandacht voor internationalisering (iedere student een internationale leerervaring) en de ontwikkeling van Open badges (om daarmee de positie van de student op de arbeidsmarkt te verstevigen);

- **Leven Lang Ontwikkelen:** de bij- en omscholing van werkenden en werkzoekenden (in de leeftijd tot 67 jaar) is de kern van deze programmalijn. Middels participatie van het Koning Willem I College in het Regionale Mobiliteitsteam (RMT) is er zicht op de behoefte vanuit de arbeidsmarkt op basis waarvan we het LLO-aanbod gericht verbreden en vergroten. We zetten daarbij de bouwstenen uit de LLO-Katalysator van het Nationaal Groei Fonds in. We streven in de komende jaren naar een verdubbeling van het aantal uit te geven certificaten, praktijkverklaringen en open badges.

Bewust KW1C – Samenwerken aan een duurzame toekomst

Een korte omschrijving van deze pijler: ‘We zijn ons bewust van onze omgeving en hebben duurzaamheid hoog in het vaandel staan. We werken vanuit één visie samen aan praktijkgericht en goed onderwijs waar ruimte is voor vernieuwing en innovatie. Onze student neemt de regie op inhoud, plaats, tijd en vorm.’ Binnen deze pijler werken we aan de volgende programmalijnen:

- **Flexibilisering & Modularisering:** in deze programmalijn is een stevig veranderprogramma uitgewerkt: vertrekkend vanuit de visie op leren modulariseren en flexibiliseren we het volledig onderwijs in samenwerking met het werkveld. Dat vergroot de flexibiliteit voor zowel de student als de organisatie. Studenten krijgen meer vrijheid om hun eigen leerroute te kiezen: zowel op tempo als op inhoud, zonder de socialisatie uit het oog te verliezen. De organisatie speelt sneller in op de diversiteit aan vraagstukken van onze doelgroep en is hiermee beter in staat studenten binnenboord te houden;
- **Interdisciplinaire ervaringen:** in deze programmalijn verdiepen studenten hun kennis in de eigen discipline, verbreden hun kennis met inzichten uit andere disciplines en ontwikkelen vaardigheden op gebied van interdisciplinair werken. Het Koning Willem I College heeft de ambitie om zo’n 3000 studenten deze leerervaring mee te geven en die te verzilveren met een open badge;
- **Duurzaamheid / Unesco:** het Koning Willem I College is de meest duurzame mbo-instelling van Nederland en wil dat graag blijven. We zijn een Unescoschool en de SDG’s zijn ons kompas; in deze programmalijn werken we uit hoe we dat laten we zien in ons onderwijs, de bedrijfsvoering en in ons dagelijks handelen.

Vier integrale thema’s

Naast de negen programmalijnen werken we in deze routekaart een viertal integrale thema’s uit die de activiteiten in de programmalijnen faciliteren. De positionering van het Koning Willem I College moet bijdragen aan een gelijkwaardige positie van de trotse mbo-student in de maatschappij op basis van zijn jaloersmakende vaardigheden. Binnen toekomstbestendig HR-beleid werken we een vijftal aandachtsgebieden uit in maatregelen en effecten: inschaling, professionalisering en werkdruk onderwijspersoneel, begeleiding startende docenten en aannamebeleid. Onderzoek en innovatie moeten bijdragen aan het versterken van het onderzoekend vermogen van het Koning Willem I College door kennis over onderzoek te vergroten door professionalisering, kennis te verrijken door praktijkonderzoek te doen en kennisverspreiding en kennisdeling organiseren. Voor elke pijler start het Koning Willem I College een practoraat op. De rijke leeromgeving moet ten slotte zorgen voor een krachtige fysieke en digitale omgeving waarbinnen studenten en medewerkers optimaal kunnen leren.

Horizontaal verantwoord

Deze routekaart is in samenwerking met de verschillende stakeholders tot stand gekomen en gaat alleen tot resultaten leiden als we er samen met alle stakeholders aan werken. In de eerste lijn zal dat vanuit de programmalijnen zelf plaatsvinden langs de gremia die in de programmalijn zijn aangehaald. Intern betrekken we de raad van toezicht, de studentenraad en de ondernemingsraad in het periodieke overleg over de integrale voortgang van de activiteiten in de programmalijnen. Aan instellingsbrede gesprekstafels gaan we het gesprek aan met een vertegenwoordiging van medewerkers en studenten. Met de community gaan we op verschillende aggregatieniveaus in gesprek: met de omgevingsraad op het niveau van de instelling, met bestaande platforms op het niveau van de regionale communities en met branche-regiocommissies op het niveau van de afzonderlijke afdelingen.

INLEIDING

Het Beslisdocument voor de fusie als vertrekpunt

Voor je ligt de routekaart behorende bij het meerjarenplan van het (nieuwe) Koning Willem I College. In deze routekaart is vastgelegd langs welke programmalijnen we onze ambities en doelen (zoals op hoofdlijnen vastgelegd in ons meerjarenplan; zie Bijlage C) in de komende jaren gaan waarmaken. Daarmee dragen we zorg voor kwalitatief hoogwaardig beroepsonderwijs voor onze studenten. Om hoogwaardig en kansrijk onderwijs voor onze studenten te kunnen borgen, willen wij onze positie als dé beroepsopleider in de regio Noordoost-Brabant versterken. Iedereen binnen en buiten het Koning Willem I College is hierbij betrokken. Studenten, ouders, docenten, ondersteunend personeel en werkveld. We nodigen je uit om daarin mee te denken, mee te doen en samen met ons een volgende stap te zetten met en voor het middelbaar beroepsonderwijs.

De beloftes aan de studenten, de medewerkers en het werkveld (zie Bijlage A) die we in het Beslisdocument voor de fusie tussen het (oude) Koning Willem I College en De Leijgraaf hebben geformuleerd, zetten we de komende jaren graag om in concrete activiteiten. Activiteiten die we willen delen en bespreken. In 2022 is die fusie een feit geworden. Vanuit beide organisaties bouwden we unieke kennis en ervaring op. Het motto bij de fusie was 'Samen Sterk'. Samen zijn we in staat om een significante bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de studenten van gisteren, vandaag en de toekomst. Tienduizenden afgestudeerde studenten van het voormalige Koning Willem I College en het voormalige De Leijgraaf hebben nog dagelijks profijt van hetgeen ze hebben geleerd. Dit zal ook voor de huidige en toekomstige studenten het geval zijn.

Met deze routekaart geven we een logisch vervolg aan de keuzes die we gemaakt hebben in het Beslisdocument in het kader van de fusie waarover de Commissie Macrodoelmatigheid MBO (CMMBO), die het Ministerie van OCW geadviseerd heeft over de voorgenomen fusie, schriftelijk haar complimenten heeft uitgesproken. Het beslisdocument voor de fusie is uitgewerkt in een meerjarenplan met de drie pijlers Kansrijk KW1C, Verbindend KW1C en Bewust KW1C. Deze zijn de basis om het sterke merk Koning Willem I College naar buiten te gaan uitdragen.

De leidende uitgangspunten voor het nieuwe Koning Willem I College zijn verwoord in de visies voor leren, werken, organiseren en digitaliseren (zie hiervoor Bijlage

B). Op basis van het uitgangspunt 'strategie = executie' gaan we aan de slag met de koers die in deze routekaart is uitgestippeld. Deze routekaart is een verdere concretisering van de ambities en doelen uit ons meerjarenplan. De Werkagenda MBO is hierbij voor ons een extra impuls. We hebben het vertrouwen dat we vanuit het nieuwe Koning Willem I College voldoende wendbaar zullen zijn om die koers bij te sturen indien landelijke en regionale ontwikkelingen daarom vragen.

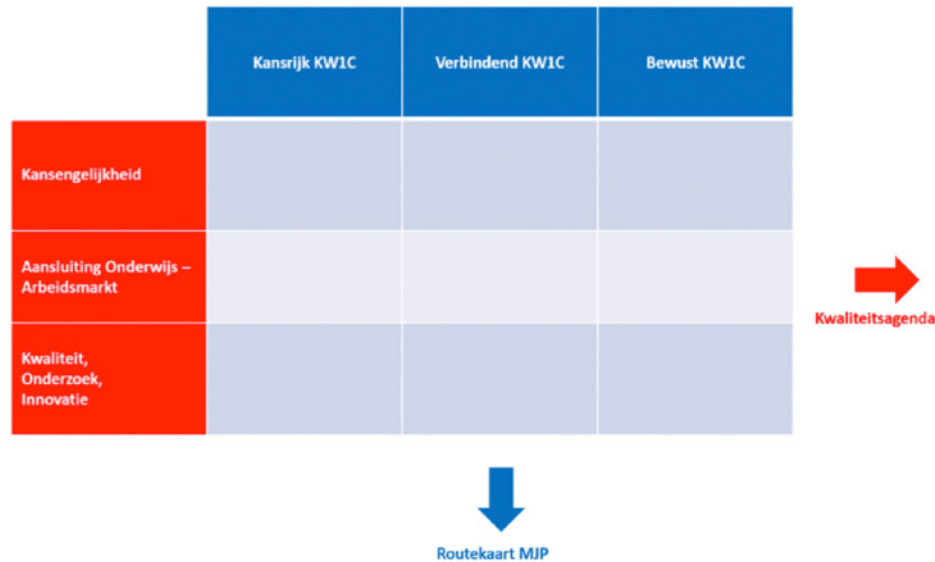
De Werkagenda MBO als extra impuls

In februari 2023 is de Werkagenda MBO 2023-2027 gepubliceerd. Met deze werkagenda zijn alle actoren binnen de mbo-sector erop gericht om studenten optimaal te laten meedoen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt, en eerlijke kansen te bieden om hun vaardigheden en talenten ten volle te ontplooiën en een passende leerroute te laten doorlopen. De ondertitel van de Werkagenda MBO – samen werken aan talent – laat zich prima verbinden aan de opdracht die het Koning Willem I College voor zichzelf heeft geformuleerd: talenten ontwikkelen en behouden voor de regio.

Zonder al teveel moeite is de Werkagenda MBO met de drie prioriteiten kansengelijkheid, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en kwaliteit, onderzoek & innovatie te matchen met de pijlers – Kansrijk, Verbindend, Bewust – en ambities van ons Meerjarenplan. De doelstellingen binnen de drie prioriteiten van de Werkagenda MBO zullen daarom geïntegreerd worden in het Meerjarenplan van het Koning Willem I College. Het is de overtuiging dat daarmee de koers van het Koning Willem I College voor de komende jaren verder versterkt zal worden.

In deze routekaart, waarin elk van de drie pijlers van het Koning Willem I College wordt uitgewerkt in een aantal programmalijnen, zal steeds de relatie worden gelegd tussen het Meerjarenplan Koning Willem I College en de Werkagenda MBO met een verantwoording van de kwaliteitssgelden in een separate indicatieve begroting (zie Bijlage F). In Figuur 1 is de relatie gevisualiseerd. Vanuit de ambitie die we als college hebben, zullen de programmalijnen tot een aantoonbare 'plus' leiden ten opzichte van de reguliere onderwijsactiviteiten die we op vrijwel alle onderdelen uit de werkagenda al uitvoeren. Een plus die blijkt uit nieuwe interventies (bijvoorbeeld al het onderwijs flexibiliseren & modulariseren), het verbreden van succesvolle activiteiten over de hele regio Noordoost-Brabant (bijvoorbeeld voorzieningen voor het terugdringen van vsv en activiteiten gericht op het opdoen

van interdisciplinaire ervaringen) en het realiseren van een practoraat per pijler. Op deze manier vernieuwen en verbeteren we onze ambities ook vanuit praktijkgericht onderzoek.

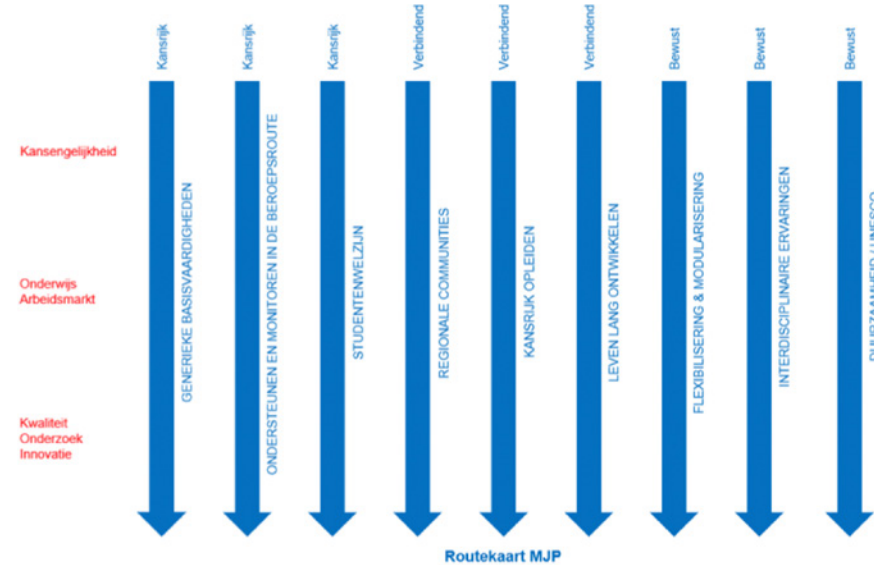


Figuur 1. Relatie prioriteiten Werkagenda MBO en pijlers Meerjarenplan KW1C

Negen programmalijnen

Het Beslisdocument ten behoeve van de fusie tussen voormalig Koning Willem I College en voormalig De Leijgraaf was een belangrijk vertrekpunt voor de ontwikkeling van de programmalijnen. Dat Beslisdocument is tot stand gekomen met betrokkenheid van alle interne en externe stakeholders. Aan georganiseerde gesprekstafels zijn de stakeholders (waaronder partnerscholen, overheden en bedrijfsleven) betrokken, hebben zij hun meningen en inzichten kunnen inbrengen, was er sprake van een transparant proces en is er draagvlak gecreëerd. Met betrokkenheid van vertegenwoordigers van alle afdelingen uit het college, afnemend werkveld, overheid en vo- en hbo-onderwijsinstellingen, hebben we op basis van de samenhang tussen Beslisdocument, het Meerjarenplan en Werkagenda MBO vervolgstappen gezet die hebben geleid tot de formulering van negen programmalijnen. In bijeenkomsten met (vertegenwoordigers van) de raad van toezicht, de studentenraad en de ondernemingsraad, gezamenlijk en apart, hebben we de voortgang bij het opstellen van de routekaart besproken en feedback opgehaald.

Dat alles heeft geresulteerd in de uiteindelijke vertaling naar de negen programmalijnen (drie voor elke pijler in het Meerjarenplan) in Figuur 2 hieronder. De programmalijnen vloeien logisch voort uit de analyses in het kader van het Meerjarenplan en de Werkagenda MBO. In de hoofdstukken per pijler maken we die relatie inzichtelijk.



Figuur 2. Negen programmalijnen in de routekaart.

Per programmalijn werkten we uit wat de belofte is, met wie en voor wie we aan die belofte werken, welke onderdelen het programma omvat en op welke effecten wordt aangestuurd en welke middelen uit kwaliteitsgelden daarvoor worden aangewend. Aan iedere programmalijn is een 'kartrekker' gekoppeld die samen met een vertegenwoordiging vanuit het management (een of twee onderwijsdirecteuren en twee onderwijsmanagers) de acties binnen de programmalijn uitzet, volgt en bijstuurt waar nodig. De regie op het geheel ligt bij de stafafdeling Bestuursondersteuning; deze afdeling brengt periodiek de kartrekkers bij elkaar en bewaakt de samenhang van de uit te voeren activiteiten binnen de verschillende programmalijnen.

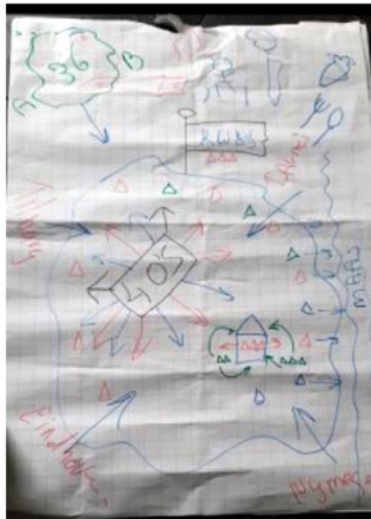
De regio Noordoost-Brabant

Binnen de regio realiseren wij een krachtige, gezamenlijke, sociale en inclusieve gemeenschap. Herkenbaar voor de studenten, ouders, medewerkers en ook voor stakeholders, zoals overheden en het bedrijfsleven. Een toegankelijke en bereikbare leergemeenschap, in de nabijheid van onze studenten van 16 tot 67 jaar, vormgegeven door regionale communities op de vier hoofdlocaties ('s-Hertogenbosch, Oss, Meierijstad en Land van Cuijk) in Noordoost-Brabant. Buiten is binnen en binnen is buiten. Wat we buiten communiceren, wordt geleefd en doorleefd door de gehele organisatie. Elke regionale community is regionaal ingekleurd met een herkenbare Koning Willem I College-identiteit en met oog voor de menselijke maat.

Het is onze ambitie om in Noordoost-Brabant vanuit die krachtige identiteit, in samenwerking met onze partners in de regio, te voorzien in een passend regionaal opleidingsaanbod waarbinnen alle studenten optimale kansen krijgen om zich te ontplooiën. Zowel in het kader van de doorstroom vanuit het voortgezet onderwijs als in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO). We zetten in op omgevingen waar mensen leren, werken en elkaar ontmoeten. De verbinding tussen overheid, ondernemers, onderwijs en onderzoek zal bijdragen aan een krachtige arbeidsmarktregio. Daarmee werken we aan het droombeeld in Figuur 3 zoals dat is vastgelegd in het Beslisdocument.

DROOMBEELD

- Een krachtige arbeidsmarktregio (RMC36).
- Een krachtige gezamenlijke identiteit.
- Best gewaardeerde partner in Brabant in opleiden.
- 'Sticky Campus' (leren, werken, ontmoeten).
- Community colleges die regionaal ingekleurd zijn.
- Community college bestaat idealiter uit beroepsonderwijs (vo, mbo, hbo), studenten, arbeidsmarktregio en (lokale) gemeenschap.
- Verbinding 4 O's (overheid, ondernemers, onderwijs, onderzoek).
- Aantrekkingskracht voor omliggende regio's (Tilburg, Eindhoven, Nijmegen, Drechtsteden).



Figuur 3. Droombeeld Koning Willem I College zoals vastgelegd in het Beslisdocument.

Kwaliteitsborging

Als mbo-instelling staan we voor de opgave om zelf, vanuit een doorvoeld eigenaarschap, gesteund door verdiend vertrouwen, de verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. De deelname aan een proeftuin en de instellingsdialoog van het Kwaliteitsnetwerk mbo heeft daar zeker al aan bijgedragen. We zijn het gesprek aangegaan met studenten, het regionale werkveld en alle andere denkbare stakeholders over het stelsel van kwaliteitszorg en de ambitie die we als college willen bereiken. We hebben laten zien waar we staan, zijn daar transparant in en willen aan onze stakeholders rekenschap geven. Met behulp van de opbrengsten van de proeftuin en de instellingsdialoog zetten we de komende jaren in op het verder werken aan toekomstbestendige kwaliteit van onderwijs.

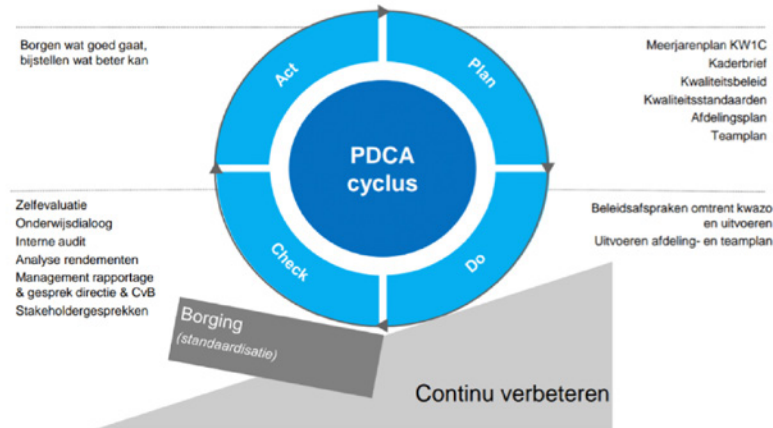
Het Koning Willem I College werkt met één stelsel voor kwaliteitszorg op basis van een transparante planning & control cyclus met de belangrijkste activiteiten op opleidings-, afdelings- en instellingsniveau. Binnen het stelsel van kwaliteitszorg van het Koning Willem I College is aangegeven op welke wijze we werken aan de realisatie van de strategische doelen. In de jaarlijkse plannen op afdelings- en teamniveau vertalen we de door het bestuur geformuleerde en in de kaderbrief vastgelegde strategische speerpunten naar doelen, activiteiten en meetbare resultaten. In de periodieke jaarplangesprekken leggen de directies van de afdelingen verantwoording af aan het bestuur over de voortgang en de realisatie. Daarbij betrekken we de uitkomsten van de periodieke gesprekken met de actoren (studenten, medewerkers en werkveld), alsmede de onderzoeken, de evaluaties en de analyses. Daarmee geven we invulling aan de mate waarin de opbrengsten meetbaar, merkbaar en bespreekbaar zijn. Figuur 4 visualiseert het stelsel van kwaliteitszorg.

Duurzame kwaliteitsontwikkeling vraagt echter niet alleen om een kwaliteitsstelsel, maar ook om kwaliteitsgericht handelen, kwaliteitsbewustzijn en een kwaliteitscultuur. Binnen het nieuwe Koning Willem I College ontwikkelen wij die kwaliteitscultuur, waarbij we zoveel mogelijk uitstijgen boven de basis en innovatie voorop staat. Alle medewerkers en overige betrokkenen streven in de samenhang van het team naar een voortdurende verbetering van de kwaliteit. Collega's zijn zich er in alle lagen van de organisatie van bewust dat samenwerken aan kwaliteit essentieel is om goed onderwijs te leveren (integraal keten denken). Het resultaat is dat alle studenten, ouders en werkveld overal binnen het Koning Willem I College ervaren dat de onderwijskwaliteit centraal staat. De onderwijsteams hebben in

het realiseren van die onderwijskwaliteit een spilfunctie. Binnen de beleidsnotitie 'Teams aan zet' legden we vast langs welke uitgangspunten en binnen welke kaders teams die spilfunctie kunnen invullen. Voor het gehele college zijn de uitgangspunten voor onderwijskundig leiderschap, zoals vastgelegd in de publicatie '10 inzichten x vier rollen' van het Kwaliteitsnetwerk MBO, van toepassing.

Het stelsel van kwaliteitszorg, gebaseerd op de PDCA cyclus, bevat instrumenten om onze doelstellingen te realiseren

De instrumenten in de PDCA cyclus worden o.a. gevoed vanuit het meerjarenbeleidsplan.



Figuur 4. Het stelsel van kwaliteitszorg zoals vastgelegd in het kwaliteitsbeleid.

Samenwerking binnen Kennispact Brabant

In de Kwaliteitsagenda 2019-2022 werkten de Brabantse mbo-instelling samen aan een tweetal maatregelen: Macrodoelmatigheid en Leven Lang Ontwikkelen. Ook in het kader van de Regeling Kwaliteitsgelden 2024-2027 participeert het Koning Willem I College in de maatregelen die gezamenlijk worden opgepakt. Bij de vaststelling van deze routekaart was nog niet bekend welke maatregelen gezamenlijk worden opgepakt en welke middelen de deelnemende mbo-instellingen aanwenden; in de indicatieve begroting (Bijlage F) gaan we daarom uit van eenzelfde investering zoals die in de Kwaliteitsagenda 2019-2022 van toepassing was.

LEESWIJZER

Deze routekaart start in hoofdstuk 1 met de beschrijving van de beginsituatie van het Koning Willem I College aan de hand van analyses van het meerjarenplan (verwijzing naar Bijlage D) en de analyse van de Werkagenda MBO 2023-2027. Aan het eind van hoofdstuk 1 geven we in een overzicht weer in welke programmalijnen de verschillende doelstellingen van de werkagenda zijn uitgewerkt in maatregelen en effecten. Hoofdstuk 2 gaat in op de wijze waarop we als college ervoor zorgen dat de basis op orde is. De hoofdstukken 3, 4 en 5 vormen de kern van deze routekaart; daarin worden respectievelijk binnen de pijlers Kansrijk KW1C, Verbindend KW1C en Bewust KW1C de programmalijnen uitgewerkt. In hoofdstuk 6 gaan we in op een viertal integrale thema's: positionering van het Koning Willem I College, toekomstbestendig HR-beleid, onderzoek & innovatie en een rijke leeromgeving. In hoofdstuk 7 ten slotte beschrijven we hoe we onze horizontale verantwoording naar onze stakeholders gedurende de looptijd van de routekaart gaan vormgeven. Als bijlagen zijn opgenomen: (A) Beloftes aan studenten, medewerkers en werkveld, (B) Visies op leren, werken, organiseren en digitaliseren, (C) A5 Meerjarenplan Koning Willem I College, (D) SWOT KW1C, (E) Totaaloverzicht met de te behalen resultaten in de vorm van een Mijlpalenplanning, (F) Indicatieve begroting Kwaliteitsgelden 2024-2027 en (G) Een verklaring van enkele begrippen.

1. DE BEGINSITUATIE

Twee analyses staan aan de basis van deze routekaart. Eind februari 2023 wordt in een sessie met het directieteam op hoofdlijnen input opgehaald voor de jaarlijkse Managementreview. Voor het onderwijs en het professioneel vermogen, het responsief vermogen, het organisatie vermogen en het realisatie vermogen brengen we tops (wat hebben we al?) en tips (waar ligt onze uitdaging?) in beeld. Deze analyse maakt inzichtelijk welke vraagstukken spelen. Deze vraagstukken zijn goed te verbinden aan de negen programmalijnen die we in deze routekaart nader uitwerken. Zie voor de uitwerking van die analyse Bijlage D.

Op 9 maart 2023 wordt de regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 in de Staatscourant gepubliceerd. Om als mbo-instelling voor de kwaliteitsgelden in aanmerking in aanmerking te komen, dient een plan aangeleverd te worden bij het Ministerie van OCW dat gebaseerd is op een analyse vanuit de doelstellingen in de Werkagenda MBO 2023-2027. Deze analyse maakt duidelijk hoe de twaalf doelstellingen onder de prioriteiten in de Werkagenda MBO 2023-2027 leiden tot maatregelen in de negen programmalijnen in deze routekaart. Deze analyse is in paragraaf 1.1 uitgewerkt.

1.1 ANALYSE WERKAGENDA MBO

Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid

Doelstelling 1.1

Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.

Analyse

Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland staat voor het Koning Willem I College buiten kijf. Behoud van talent in de regio, en wel op alle niveaus, vraagt daar bovendien ook om. Dat betekent dat we op uiteenlopende momenten en terreinen onze studenten de gelegenheid bieden zich te presenteren en te profileren. Een greep uit de activiteiten:

- Als college nemen we – in het kader van de introductieperiode – actief deel aan het INTRO festival voor alle studenten in de regio: het festival is een samenwerking tussen de onderwijsinstellingen Koning Willem I College, Avans Hogeschool, Breda University of Applied Sciences, Fontys, HAS, Helicon, JADS, de gemeenten Breda en Den Bosch, de studentenverenigingen en sponsors;
- We bieden studenten de gelegenheid om jaloersmakende vaardigheden te ontwikkelen en deze vervolgens op diverse momenten ook te etaleren: op Open dagen, bij de opening van het nieuwe schooljaar, maar zeker ook tijdens de Skills the Finals (WorldSkills);
- Studenten die tegelijkertijd topsport beoefenen, bieden we de mogelijkheid topsport te combineren met het volgen van een opleiding. In de beleidsnotitie ‘Topsport en talentbegeleiding’ is dat beleid verankerd;
- Parallel hieraan zijn we afgelopen jaar gestart met het keuzedeel topsportvaardigheden collegebreed aan te bieden voor onze talenten en topsporters. Begeleid door professionals en ervaringsdeskundigen biedt dat studenten de gelegenheid om tijdens schooltijd te werken aan de professionalisering van hun topsportcarrière;

- We zetten in op het versterken van het alumnibeleid; enerzijds door oud-studenten te binden aan het college via de alumnivereniging en anderzijds door onderzoek te doen naar de beleving van studenten ten aanzien van de aansluiting van het gevolgde onderwijs op de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs. De Koningskring (voorheen A-Academy) is dé alumnivereniging van het Koning Willem I College. Vanuit de alumnivereniging leggen we ook een verbinding met het Leven Lang Ontwikkelen; we streven er immers naar om studenten ook na hun opleiding voor eventuele bij- en omscholing te blijven binden aan het college. De alumnivereniging bestaat inmiddels tien jaar;
- Het Koning Willem I College zet via de Koningspunten in op ontmoetingsplaatsen waar studenten, medewerkers en werkveld elkaar kunnen ontmoeten. Daarbij wil het Koning Willem I College voor studenten een 'sticky campus' zijn, een omgeving waar studenten elkaar graag ontmoeten, ook buiten het deelnemen aan onderwijs;
- Het Koning Willem I College zet, in navolging van het hbo, in op het uitreiken van open badges aan studenten (van 16 tot 67 jaar) voor onder andere extracurriculaire activiteiten om ze daarmee een stevige(re) positie te geven op de arbeidsmarkt;
- Vanuit internationaliseringsperspectief zetten we de volgende activiteiten op, zodat alle studenten (van Niveau 1 t/m niveau 4) de kans krijgen hun ontwikkeling aan te vullen met een Internationale leerervaring:
 - Speciale internationale projecten voor studenten met fewer opportunities;
 - Interdisciplinaire internationale projecten, waar studenten van niveau 1 t/m 4 samen aan deelnemen;
 - We stimuleren Internationalisation@Home: dit geeft alle studenten een kans op een internationale ervaring zonder dat ze daarvoor op reis hoeven te gaan;
 - We onderzochten welke factoren studenten belemmeren dan wel stimuleren om naar het buitenland te gaan;
 - We nemen deel aan internationale Innovatieprojecten waarbij onderwijs en werkveld gezamenlijk werken aan het verkleinen van de 'Skillsgap' binnen een bepaalde sector;
 - We ondersteunen onderwijsafdelingen in het opzetten van een internationaliseringsbeleid aansluitend op de Kwalificatiedossiers en behoefte vanuit het werkveld. Hiervoor gebruiken we de NUFFIC workshop;
 - We werken aan een Virtueel International Office waardoor wij onze studenten, collega's afdelingen en externe partners effectief kunnen informeren en ondersteunen in al hun internationale activiteiten.
- Studenten van alle niveaus kunnen binnen de thema's Duurzaamheid en Unesco in aanmerking komen voor een interculturele of internationale ervaring. Door het opdoen van internationale ervaring en het ontwikkelen van internationale competenties, bereiden de studenten zich beter voor op de arbeidsmarkt van nu, groeien zij verder in hun vak, en stimuleren zij hun persoonlijke ontwikkeling.

Maatregelen

De analyse maakt duidelijk dat het Koning Willem I College (in het kader van de drievoudige opdracht) al veel werk maakt van het gelijkwaardig positioneren van de mbo-student in het bijzonder en het mbo in het algemeen. Als college zetten we erop in dat mbo-studenten met trots kunnen laten zien welke jaloersmakende vaardigheden ze hebben ontwikkeld. De toppers kunnen die tonen tijdens de Skills the Finals (World Skills). De open badges voor onder andere extra-curriculaire activiteiten die studenten kunnen behalen bieden hun een stevige positie op de arbeidsmarkt. Topsporters krijgen de mogelijkheid om een topsportcarrière te combineren met een mbo-opleiding. Samen met gemeenten, andere mbo-instellingen, het ho en het wo organiseren we het INTRO festival. Die infrastructuur wordt ook gebruikt om andere vormen van samenwerking op te zetten. Via het international office bieden we studenten vele mogelijkheden om ook internationale (leer)ervaringen op te doen, ook voor de thema's Duurzaamheid en Unesco. Via de alumnivereniging Koningskring zetten we als college in op het duurzaam binden van oud-studenten aan het college, ook in het teken van leven lang ontwikkelen. Alle studenten zijn in het bezit van een collegepas. Daar waar mogelijk zetten we in op verdere versterking.

De volgende activiteiten werken we daarom in deze routekaart verder uit:

- De organisatie van Skills the Finals (World Skills) binnen programmalijn 4 'Regionale communities';
- Open badges binnen programmalijn 5 'Kansrijk opleiden';
- Internationalisering binnen programmalijn 5 'Kansrijk opleiden';
- Interculturele en internationale ervaringen opdoen binnen programmalijn 9 'Duurzaamheid/Unesco';
- Topsportbeleid binnen programmalijn 3 'Studentenwelzijn';
- Het verder implementeren van ons merkverhaal (hoofdstuk 6.1).

Doelstelling 1.2

Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.

Analyse

Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat studenten elkaar ontmoeten en zich verbonden voelen met hun opleiding. Het inspectierapport 'De staat van het onderwijs 2023' wijst daar eveneens op. Verbinding is daarmee een sleutelwoord; verbinding op alle niveaus: in een klas of lesgroep (docenten, coaches en aanvullende ondersteuning door specialisten zijn de eersten die motivatieproblemen of problemen thuis in beeld krijgen) en tussen school en leerbedrijf (stageconsulenten vervullen hier een belangrijke rol).

Alle studentgerelateerde ondersteuningsactiviteiten bundelden we in schooljaar 2022-23 in het Expertisecentrum Startcollege. Daarmee realiseren we geïntegreerde dienstverlening aan studenten die ondersteuning nodig hebben. De ontwikkeling van eigen verantwoordelijkheid door de student én het bieden van de daarbij benodigde ondersteuning gaan daarbij hand in hand, getuige de volgende uitgangspunten:

- De student staat centraal;
- Het Expertisecentrum is er voor studenten én docenten;
- We bieden, waar nodig, maatwerk en organiseren dit zo dicht mogelijk bij de student;
- De coach is het eerste aanspreekpunt voor de student. De coach kan, bij voorkeur samen met de student, te allen tijde een beroep doen op specialistische ondersteuning van het Expertisecentrum, die verder gaat dan de eerstelijnsbegeleiding. Vanuit zijn deskundigheid adviseert de Expertisecentrum-medewerker de coach in specifieke situaties. De coach krijgt praktische handelingssuggesties en/of informatie over bijvoorbeeld problematiek/beperkingen, procedures, trajecten, financiën e.d.;
- Wij bieden maatwerk;
- We werken eenduidig, integraal en in het belang van de student. We werken nauw samen met de onderwijsteams. Indien er diverse expertises nodig zijn, trekken we als een multidisciplinair team met elkaar op. We zijn zichtbaar op de afdeling en laagdrempelig bereikbaar, voor student én docent;

- Afhankelijk van de vraag van de student zetten we muziek en bewegen in tijdens de extra ondersteuning;
- Iedere student is welkom bij het Koning Willem I College, dit binnen de kaders van passend onderwijs mbo;
- We focussen op de kwaliteiten en talenten van de student en bekijken samen wat de student nodig heeft aan extra begeleiding en/of ondersteuning om een opleiding succesvol af te kunnen ronden;
- We stimuleren de student in beweging te komen en de volgende stap in zijn/haar ontwikkeling te zetten.

Het Expertisecentrum heeft een adviserende rol op het gebied van extra begeleiding en/of Ondersteuning. We ondersteunen niet alleen de individuele student, maar ook het onderwijsteam bij specifieke ondersteuningsvragen. We geven advies, organiseren scholing op maat en investeren in de deskundigheidsbevordering van de docenten en het team in samenwerking met de professionalisering uitgevoerd door de ondersteunende afdeling Onderwijs & Examinering. Door het onderwijsteam te versterken, werken we preventief, zodat de ondersteuning binnen handbereik van de student is.

Sociale veiligheid is een thema dat op alle afdelingen de benodigde aandacht krijgt: geïntegreerd in het onderwijs, maar ook door specifieke themabijeenkomsten over bijvoorbeeld mentaal welzijn, vragen over seksualiteit, genderdiversiteit en scholing over hoe om te gaan met (seksueel) geweld.

Voor de bespreking van specifieke precaire kwesties zijn vier interne vertrouwenspersonen en één externe vertrouwenspersoon beschikbaar voor studenten (en medewerkers).

Naast de bovengenoemde begeleidingsstructuur vinden regelmatig gesprekken plaats met panels van studenten: zowel op afdelingsniveau als op het niveau van college van bestuur. Die regelmatige gesprekken voert het college van bestuur tevens met ondernemingsraad en studentenraad: naast de onderwerpen waarover formeel instemmings- of adviesrecht bestaat, is het welzijn van studenten en medewerkers een standaard onderwerp in deze gesprekken.

We sluiten aan bij de bestaande integrale aanpak 'Gezonde School' [Wat is Gezonde School? | Gezonde School](#) en op de programma's 'Welbevinden op school' [Welbevinden op School - Trimbos-instituut](#) en 'Helder op school' [Helder op school voor het mbo - Trimbos-instituut](#).

We doen onderzoek naar een passende professionalisering die we in kunnen zetten met als doel de relatie tussen medewerker- student, het pedagogisch klimaat en de communicatieve vaardigheden van zowel docent als student te versterken. Het voornemen is om de afstand tussen docent/medewerkers en student te verkleinen. We plannen één keer per jaar een rondetafelgesprek, met studenten én medewerkers als deelnemers. Dat is een kwalitatieve meting om hun ervaringen te horen. We leggen de incidentmeldingen vast. We zetten de JOB-monitorenquête in om hun gevoel van veiligheid te meten.

De samenwerking tussen school, beveiliging, gemeente, politie en hulpverleners zoals Slachtofferhulp rondom Integrale veiligheid is bedoeld om eventuele veiligheidsproblemen in samenhang aan te pakken, met als doel de veiligheid op een zo hoog mogelijk niveau te brengen. Denk aan beveiliging, risicobeheer, integriteit, calamiteitenbeheersing en hulpverlening. De aanspreekpunten van genoemde partners komen structureel samen voor overleg.

Alle medewerkers van het college zijn bekend met de Meldcode Kindermishandeling, Huiselijk Geweld en met het Pestprotocol. Ondersteuningsspecialisten zijn geschoold als aandachtfunctionaris en onderhouden hun registratie jaarlijks. De medewerkers kunnen adequaat handelen bij signalen van onveiligheid. Het college onderzoekt de mogelijkheden van het Keurmerk LVAK (vereniging voor aandachtfunctionarissen huiselijk geweld en kindermishandeling).

Professionalisering voor medewerkers op het gebied van ondermijning wordt ingezet in het project 'Onder mijn ogen'. De mogelijkheden voor het ontwikkelen van een meldcode Ondermijning worden onderzocht.

De site 'Check it' draagt bij aan professionalisering op het gebied van diverse (gesprek)onderwerpen. Via een 'veilige' weg zijn studenten in staat vragen te stellen en antwoorden te krijgen op zaken die taboe of lastig te bespreken zijn.

De gegevens in Tabel 1 onderstrepen het belang om te (blijven) werken aan de verhoging van het gevoel van veiligheid bij *alle* studenten. Mentale gezondheid van onze studenten vroeg en vraagt een passende ondersteuning.

Indicator	Jaar	KW1C	De Leijgraaf	KW1C (fusie)	Landelijk
Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling.	2022 Bron: JOB	84%	84%	84%	81%
Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf.	Nieuwe indicator	Nieuwe indicator	Nieuwe indicator	Nieuwe indicator	Nieuwe indicator
Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid.	2023 Bron: NPO	NVT	NVT	15%	17%

Tabel 1. Indicatoren doelstelling 1.2 Regeling Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027.

Maatregelen

Voorgaande analyse maakt duidelijk dat het Koning Willem I College veel belang hecht aan mentale gezondheid en veiligheid van studenten. We hebben een ondersteuningsstructuur opgezet waarvan studenten gebruik kunnen maken. De activiteiten die in dit kader worden uitgezet, bundelden we in het Expertisecentrum dat gepositioneerd is binnen het Startcollege. Het college is aangesloten bij de bestaande integrale aanpak 'Gezonde School' [Wat is Gezonde School? | Gezonde School](#) en op de programma's 'Welbevinden op school' [Welbevinden op School - Trimbos-instituut](#) en 'Helder op school' [Helder op school voor het mbo - Trimbos-instituut](#). Binnen passend onderwijs wordt ingezet op de vier thema's in de verbeteraanpak passend onderwijs. Om het belang van het studentenwelzijn te onderstrepen, worden in deze routekaart de bestaande initiatieven daar waar nodig/wenselijk versterkt en/of uitgebreid.

De volgende activiteiten werken we daarom in deze routekaart verder uit:

- (Integrale) veiligheid en toegankelijkheid in programmalijn 3 'Studentenwelzijn', Terugdringen verzuim in programmalijn 3 'Studentenwelzijn';
- Passend onderwijs in programmalijn 3 'Studentenwelzijn'.

Doelstelling 1.3

Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij 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 (landelijk).

Analyse

Wat betreft vsv-doelstellingen en realisatie op het Koning Willem I College doen we het al jaren beter dan het landelijk gemiddelde. In 2021-2022 zaten we met 8.86% vsv N2, ondanks de enorme landelijke stijging (van 24.000 naar 30.000 vsv'ers), onder het landelijk gemiddelde en onder het landelijk streefpercentage (9.58%). Opvallend is dat het aantal vsv'ers uit onze regio, dat een jaar nadat ze vsv'er zijn geworden, aan het werk is, hoog is en blijft; al jaren op rij zijn dat meer jongeren dan landelijk. Dat is een positief detail en zou verband kunnen houden met de werknemersvaardigheden die we ze aanleren tijdens hun schoolse periode op het Koning Willem I College en met de begeleiding tijdens de periode van uitval/schoolverlaten.

Met het Wetsvoorstel van School naar Werk (ingang zomer 2025) worden partijen zoals mbo, RMC (Doorstroompunt) en de Gemeenten (Werk en Inkomen en participatie) gedwongen om (regionaal) samen op te trekken. De verwachting is dat we hierbij slagen maken in het tijdig aanbieden van hulp/begeleiding bij complexere casuïstiek, waarvan zich er een groot deel op Entree en N2 bevindt. Dat zal ook een positieve uitwerking hebben op het vsv-percentage.

Met acties gericht op de extra begeleiding van deze doelgroep op N2 zouden we mogen verwachten dat we minimaal in dezelfde tred blijven lopen en onder het landelijk gemiddelde blijven. De krappe arbeidsmarkt en bijbehorende aanzuigende werking ook voor de N2 studenten kunnen we als bedreiging beschouwen. Initiatieven als gecombineerde bol/bbl-opleidingen worden landelijk genoemd als mogelijke oplossing voor deze bedreiging. De genoemde voorzieningen (Pitstop, Route X, Nieuwkomersloket en Uitrol Stagepact) zijn een begrip binnen het Koning Willem I College. Ze helpen de studenten die deze voorzieningen nodig hebben richting het diploma en dragen daarmee substantieel bij aan het verlagen van vsv. We streven in 2027 naar een hogere tevredenheid over de bpv bij zowel studenten, school als bedrijven.

Vanuit de JOB-enquête is op te maken dat de studenten N2 in 2022 over het algemeen tevreden waren over onderwijs en begeleiding op niveau 2. Oss, 's-Hertogenbosch en het grootste deel van Meierijstad scoren 'geen risico' of 'beperkt risico'. Alleen bij de opleiding Zorg en Welzijn niveau 2 (bol) in Meierijstad wordt onder het gewenst niveau gescoord. Zoals benoemd valt te verwachten dat de studententevredenheid over bpv en begeleiding toe zal nemen door de uitrol van Pitstop, Nieuwkomersloket en bijvoorbeeld de uitstroombegleiders en vormen van job coaching die we op verschillende locaties inzetten voor de begeleiding van deze kwetsbare doelgroep.

Gelet op de informatie in Tabel 2 zouden we kunnen opmaken dat we in zijn algemeenheid meer aandacht zouden kunnen besteden aan het terug naar onderwijs krijgen van de vsv'ers in welke vorm dan ook. Flexibilisering van het onderwijs zal daarbij een grote rol gaan/moeten spelen. Een deel van de uitgevallen studenten zijn duurzaam aan het werk en zouden door middel van een maatwerkopleiding (bbl) via bijvoorbeeld een certificaatroute weer richting een diploma kunnen gaan bewegen. Samenwerking met het RMC (tegenwoordig Doorstroompunt genaamd) is hierbij essentieel om deze doelgroep te bereiken.

De landelijke vsv-ambitie is te komen tot maximaal 18.000 vsv'ers. Dat terwijl er een landelijke stijging van 25% te zien is naar 30.000 vsv'ers. Men heeft dus landelijk de ambitie om 25% minder vsv'ers te hebben (van 24000 naar 18000). Voor N2 zien we dat het percentage vsv al jaren hoger ligt dan het gemiddelde vsv-percentage. Hiervoor zou een streefpercentage van 8% een adviespercentage kunnen zijn.

Zoals eerder benoemd, de aanzuigende arbeidsmarkt die de komende 30 jaar krap zal blijven, heeft ook zijn uitwerking op onze N2 studentenpopulatie. Men ervaart over het algemeen minder noodzaak om een mbo-diploma en bijbehorende startkwalificatie te behalen. Helaas zien we dit fenomeen ook ontstaan bij werkgevers. Vanuit de regionale werkgeversaanpak (www.noordoostbrabantwerkt.nl) en onderliggende actielijn vanuit de regionale jongerenaanpak wordt hier continu aandacht aan besteed.

De voorzieningen Pitstop, Route X, Nieuwkomersloket en Uitrol Stagepact helpen de studenten die dat nodig hebben op de weg naar een diploma en dragen daarmee substantieel bij aan het verlagen van vsv.

Om studenten op niveau 2 de extra begeleiding te kunnen geven die voor deze doelgroep nodig is, brachten we de opleidingen voor deze studenten daar waar mogelijk onder in het Startcollege, met extra aandacht voor de pedagogische aanpak. We spraken in het formatiebeleid af om kleinere klassen mogelijk te maken binnen niveau 2.

In de Kwaliteitsagenda 2019-2022 is reeds ingezet op het volgen van Entreestudenten en niveau 2 studenten die de school verlaten; vinden zij een plek op de arbeidsmarkt of stromen zij door naar een opleiding op een hoger niveau bij een andere instelling? Naast de kwaliteitsgelden is daar de subsidie nazorg mbo-2 voor ingezet. Binnen de voorziening Pitstop zetten we deze nazorgactiviteiten voort.

De resultaten in Tabel 2 bevestigen de positieve resultaten die we al op niveau 2 boeken; duidelijk is tegelijkertijd ook dat de aanpak op de niveaus 3 en 4 nog om extra aandacht vraagt. De gegevens betreffende het arbeidsrendement zijn op basis van de gegevens van DUO zelf bepaald; in die gegevens lijkt Entree een aandachtspunt, hetgeen niet in lijn is met de resultaten in de Kwaliteitsagenda 2019-2022.

Indicator	Jaar	KW1C	De Leijgraaf	KW1C (fusie)	Landelijk
De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar:	2021-2022 Bron: DUO				
- Entree BOL		NVT	NVT	21,32%	23,75%
- Entree BBL		NVT	NVT	20,99%	27,28%
- Niveau 2 BOL		NVT	NVT	8,36%	10,67%
- Niveau 2 BBL		NVT	NVT	9,34%	11,72%
- Niveau 3 BOL		NVT	NVT	4,04%	5,64%
- Niveau 3 BBL		NVT	NVT	5,85%	4,98%
- Niveau 4 BOL		NVT	NVT	4,61%	4,48%
- Niveau 4 BBL		NVT	NVT	3,46%	5,26%
- Totale instelling		NVT	NVT	5,67%	6,32%
Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (arbeidsrendement) ¹ :	Gediplomeer-de uitstroom in 2020-2021 waarvan werk op 1 oktober 2021 Bron: DUO				
- Entree totaal		NVT	NVT	0,40	0,57
- Entree BOL		NVT	NVT	Onbekend	Onbekend
- Entree BBL		NVT	NVT	Onbekend	Onbekend
- Niveau 2 totaal		NVT	NVT	0,84	0,76
- Niveau 2 BOL		NVT	NVT	Onbekend	Onbekend
- Niveau 2 BBL		NVT	NVT	Onbekend	Onbekend
Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding:	2022 Bron: JOB				
- Entree		73%	53%	66%	Onbekend
- Niveau 2		57%	60%	58%	Onbekend
- Niveau 3		55%	52%	55%	Onbekend
- Niveau 4		53%	51%	52%	Onbekend
- Wel ondersteuning		60%	61%	60%	Onbekend
- Geen ondersteuning		53%	50%	52%	Onbekend
- Totale instelling		54%	52%	54%	50%

Tabel 2. Indicatoren doelstelling 1.3 Regeling Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027

¹ Op basis van de gegevens van DUO zijn niet alle gevraagde gegevens beschikbaar: het onderscheid in bol en bbl wordt niet gemaakt, er wordt alleen gekeken naar de gediplomeerde uitstromers, niet voor elke opleiding met een gediplomeerde uitstroom is het arbeidsmarktrendement bepaald. Daar waar nodig hebben we op basis van de beschikbare gegevens zelf een inschatting gemaakt van het arbeidsrendement.

Maatregelen

Het Koning Willem I College zet in deze routekaart in op een voortzetting van de vsv-aanpak van de afgelopen jaren en verbetert en verbreedt de getroffen voorzieningen naar alle regionale communities. De extra aandacht voor niveau 2, zowel tijdens de opleiding (kleinere klassen en specifieke ondersteuning) als ook na de opleiding (nazorg), blijft onverminderd van kracht; daarnaast zetten we steviger in op het terugdringen van het aantal vsv'ers in de opleidingen op niveau 3 en 4.

De volgende activiteiten werken we in deze routekaart daarom verder uit:

- Vsv-aanpak in programmalijn 2 'Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute'

Doelstelling 1.4

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

Analyse

Dat beroepsonderwijs een positieve keuze is, dragen we met regionale partners in het onderwijs al geruime tijd uit: we zorgen ervoor dat studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met het beroepsonderwijs: onder andere via profielwerkstukken en deelname aan oriëntatie- & meeloopdagen.

De ambitie van het Koning Willem I College is om een aanbod van beroepsonderwijs te realiseren, voor alle jongeren in deze regio, dat aansluit bij de snel veranderende arbeidsmarkt en samenleving.

We zetten daarbij in op een goede aansluiting en soepele in-, door-, en uitstroom tussen het vo, het mbo en naar het hbo. Daarbij investeren we vooral op een duurzame samenwerking met het vo en hbo. We zoeken hierbij naar regionale afstemming waarbij de student en zijn loopbaan centraal staan. Dit doen we door het bieden van passende loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) bij het keuzeprocess gedurende de schoolloopbaan én op de overgangen. Daarnaast richten we ons op de inhoud door het realiseren van programmatische aansluiting. Binnen dit kader bevorderen we ook de interne doorstroom, zowel horizontaal als verticaal, van het Koning Willem I College.

De relaties die we met het vo onderhouden zijn onderdeel van een breder traject 'Doorlopende Leerlijnen'. Onze ambitie in dit project is het realiseren van doorlopende en continue leerprocessen voor jongeren met zo min mogelijk overlap, breuken of lacunes, waarbij het onderwijs en de begeleiding van het vo, mbo en hbo optimaal op elkaar aansluiten.

Twee pijlers onderscheiden we hierbij:

1. **Relatiebeheer & Oriëntatie:** Alle activiteiten met betrekking tot relatiebeheer (inclusief werving) die erop gericht zijn om het oriëntatie- en keuzeprocess van de leerling/student te faciliteren.

Voorlichting aan het vo is onderdeel van een intensief contact en nauwe samenwerking die we met de ons omringende vo-scholen onderhouden. Dit komt tot uiting in een veelheid van activiteiten:

- Open dagen/voorlichtingsavonden;
- Het geven van voorlichting en het verzorgen van gastlessen op de vo-scholen.
- Deelname aan de regionale Onderwijsbeurs;
- Deelname aan bijeenkomsten van meerdere decanenkringen;
- Organiseren van decanendagen;
- Decanen ontvangen maandelijks onze nieuwsbrief;
- Voor hun profielwerkstuk volgen vo-leerlingen 7 weken lessen op ons college. Dat gebeurt in samenwerking met Yuverta mbo);
- Organiseren van speeddates: vo-leerlingen gaan in gesprek met studenten van het mbo (in samenwerking met Yuverta mbo);
- Organiseren van meeloopdagen voor vo-leerlingen;
- Via de website geven we eveneens voorlichting over het Koning Willem I College en de opleidingen die we verzorgen. Via diezelfde website is het voor vo-leerlingen ook mogelijk om zich digitaal te oriënteren op een opleiding;
- Organiseren (namens de regio Zuid) van Skills Talents vakwedstrijden voor vmbo'ers.

2. **Interne - en externe doorstroom:** Alle activiteiten die erop gericht zijn om de (programmatische) aansluiting te optimaliseren en doorlopende (loopbaan-) begeleidingslijn. Bij activiteiten die hieronder vallen, denken we onder andere aan: invulling geven aan praktijkcomponent vmbo (nieuwe leerweg), hybride leerweg, het regionale loopbaandossier (in Intergrit), alle vormen van interne horizontale en verticale doorstroom en doorstroom mbo-hbo.

Onderliggend (dat geldt ook voor de ambities vanuit de werkagenda) geven we natuurlijk vanuit het perspectief van macrodoelmatigheid een impuls aan de tekortsectoren Techniek en Zorg. Dit wordt ook gestimuleerd vanuit subsidiegelden zoals het Techniekloket. Dat betekent overigens niet dat we ons tot die (tekort)sectoren beperken. De groeiende vraag naar arbeidskrachten in meer sectoren vraagt daarom. Onderstaand overzicht van concrete voorbeelden waarbij de Doorlopende Leerlijnen tussen vmbo en mbo, laat dat zien:

Concrete voorbeelden van Doorlopende Leerlijnen vanuit vmbo naar mbo:

- Leerlab Horeca/AOV;
- Het Techniekloket;
- Bossche Praktijkcomponent;
- Uiterlijke Verzorging praktijkcomponent;
- Maatschappelijke zorg praktijkcomponent;
- ICT praktijkcomponent;
- Zakelijke dienstverlening praktijkcomponent;
- Verpleging praktijkcomponent;
- Praktijkcomponent mobiliteit sancta/BV/Koning Willem I College;
- Hyleo;
- Zakelijke Dienstverlening praktijkcomponent havo;
- Uiterlijke Verzorging praktijkcomponent;
- Techlab / MOL73 / digitale geletterdheid;
- Elde / Overlaat technologieroute vmbo tool

Integrale aanpak

Het ontwikkelen van integrale leer- en begeleidingslijnen vo - mbo - hbo in samenwerking met de scholen in de regio met als resultaat:

- Een toename van maatwerk/flexibilisering;
- Een toename van motivatie en tevredenheid van leerlingen/studenten;
- Toename van leerlingen/studenten die een diploma op een hoger niveau halen;
- Efficiëntere leerroutes door het voorkomen van overlap en door het inkorten van de totale leerweg in de integrale leerlijn vmbo/mbo;
- Het verminderen van voortijdige schooluitval;
- Het bereiken van kwalificatiewinst.

De integrale aanpak kan betrekking hebben op:

- Het programma/het praktijkdeel en/of
- De pedagogiek-didactiek en/of
- De loopbaanoriëntatie/ontwikkeling begeleiding (onder andere begeleiding bij het keuzeproces, vroege kennismaking op het mbo, aansluiting bij de beginsituatie van de leerling, het bieden van een doorlopende begeleidingslijn en de begeleiding op de doorstroom naar vervolgonderwijs en de uitstroom naar werk) en/of
- De zorg voor leerlingen/studenten.

In Tabel 3 is weergegeven in welke mate studenten succesvol zijn in het eerste jaar van het mbo en in het eerste jaar van het hbo (in geval van doorstroom naar het hbo). De gegevens maken duidelijk dat het Koning Willem I College als geheel gemiddeld net boven het landelijk gemiddelde scoort; voor het merendeel van de beroepsgroepen geldt dat de resultaten tevens boven het landelijk gemiddelde liggen.

In Tabel 18c in bijlage E (Mijlpalenplanning) zijn voor de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in Noordoost-Brabant op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie de beginsituatie en de ambities voor de jaren 2025 en 2027 voor het succes in het eerste jaar van het mbo en hbo weergegeven. Voor de selectie van de beroepsopleidingen is gebruik gemaakt van informatie van het UWV: de spanningsindicatoren voor de beroepen in het tweede kwartaal van 2023 en het overzicht van oktober 2023 met kansrijke beroepen (beide bronnen voor de regio Noordoost-Brabant).

Indicator	Jaar	KW1C	De Leijgraaf	KW1C (fusie)	Landelijk
Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat)	2021-2022 Bron: DUO				
- Afbouw, hout en onderhoud		NVT	NVT	85%	81%
- Ambacht en laboratorium		NVT	NVT	74%	80%
- Bouw en infra		NVT	NVT	87%	83%
- Economie en administratie		NVT	NVT	80%	81%
- Handel en ondernemerschap		NVT	NVT	77%	77%
- Horeca		NVT	NVT	82%	79%
- Informatie en communicatietechnologie		NVT	NVT	81%	81%
- Media en vormgeving		NVT	NVT	78%	80%
- Mobiliteit en voertuigen		NVT	NVT	81%	80%
- Techniek en procesindustrie		NVT	NVT	81%	84%
- Toerisme en recreatie		NVT	NVT	78%	79%
- Transport en logistiek		NVT	NVT	80%	80%
- Uiterlijke verzorging		NVT	NVT	83%	78%
- Veiligheid en sport		NVT	NVT	83%	81%
- Zorg en welzijn		NVT	NVT	87%	84%
- Totale instelling		NVT	NVT	83%	82%
Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo:	Doorstromers 2020-2021 met een inschrijving op 1 oktober in 2021-2022 Bron: DUO				
- Afbouw, hout en onderhoud		NVT	NVT	NVT	81%
- Ambacht en laboratorium		NVT	NVT	80%	86%
- Bouw en infra		NVT	NVT	89%	87%
- Economie en administratie		NVT	NVT	79%	79%
- Handel en ondernemerschap		NVT	NVT	85%	80%
- Horeca		NVT	NVT	88%	82%
- Informatie en communicatietechnologie		NVT	NVT	74%	81%
- Media en vormgeving		NVT	NVT	86%	81%
- Mobiliteit en voertuigen		NVT	NVT	100%	79%
- Techniek en procesindustrie		NVT	NVT	80%	80%
- Toerisme en recreatie		NVT	NVT	70%	75%
- Transport en logistiek		NVT	NVT	56%	74%
- Uiterlijke verzorging		NVT	NVT	NVT	79%
- Veiligheid en sport		NVT	NVT	78%	83%
- Zorg en welzijn		NVT	NVT	83%	81%
- Totale instelling		NVT	NVT	81%	80%

Tabel 3. Indicatoren doelstelling 1.4 Regeling Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027

Maatregelen

Het Koning Willem I College maakt al jaren veel werk van de doorlopende leerlijnen van v(mb)o naar mbo naar hbo. Daarbij is aandacht voor inhoudelijke afstemming voor leerroutes en voorlichting voor studenten uit het v(mb)o langs verschillende wegen. Voor de vier regionale communities wordt in de komende jaren een profiel samengesteld om meer focus te kunnen leggen op het aanbod dat nodig is om in de behoefte van de regio te voorzien en om na te kunnen gaan wat dat betekent voor de inrichting van de doorlopende leerlijn vmbo – mbo – hbo. De informatie in Tabel 3 is ten behoeve van de ontwikkeling van die profielen als input voor de samenstelling van het opleidingsportfolio breder en op een hoger aggregatieniveau weergegeven. In de regionale community Land van Cuijk vindt in dit kader nu al een verkenning plaats in samenwerking met het bureau Wise Up.

De volgende activiteiten werken daarom in deze routekaart verder uit:

- Relatiebeheer met het VO in programmalijn 4 'Regionale communities';
- Doorlopende leerlijnen in programmalijn 5 'Kansrijk opleiden'.

Doelstelling 1.5

Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.

Analyse

Laaggeletterdheid komt zoals we weten (helaas) bij diverse doelgroepen voor: niet alleen bij werkenden en werkzoekenden, maar ook bij reguliere studenten. Die realiteit vraagt ook voor hen om een afgestemd opleidingsaanbod. Onze ervaringen bij reguliere studenten, met name op niveau 1 en 2 met het verzorgen van Sterlessen en aanvullende training (voor studenten van niveau 2, 3 en 4) op het gebied van taal, zetten we in we bij het formuleren van dit nieuw opleidingsaanbod. Het belang van een goed taalniveau kan niet snel overschat worden. Het recent verschenen inspectierapport 'De Staat van het Onderwijs 2023' onderstreept dit.

Je bent als student laaggeletterd als je moeite hebt met lezen, schrijven en/of rekenen op 2F niveau. Vaak heb je dan ook beperkte digitale vaardigheden en heb je (nog) geen startkwalificatie. De meeste laaggeletterde studenten bevinden zich in het Startcollege bij Educatie, Entree en niveau 2, maar ook wanneer studenten op niveau 3-4 uitvallen, kan sprake zijn van laaggeletterdheid.

Niet goed kunnen lezen, schrijven en/of rekenen heeft gevolgen: studenten vinden minder snel een baan of hebben bijvoorbeeld minder grip op hun geldzaken.

Een volwassene die laaggeletterd is, is geen analfabeet. Een laaggeletterde kan wel lezen en schrijven, alleen niet goed genoeg om goed mee te doen en zich staande te houden in onze maatschappij. Ook deze doelgroep bevindt zich in ons college.

Het college verzorgt op dit moment het onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio voor een aantal partijen: IBN, Weener XL en WSD (de sociaal werkbedrijven voor de regio Noordoost-Brabant). We reiken Praktijkverklaringsroutes/badges uit aan studenten die onderdelen van een opleidingstraject met succes hebben afgerond. De middelen die we via gemeenten ontvangen, zetten we in om een op deze doelgroepen afgestemd opleidingsaanbod te ontwikkelen.

We zijn ons als Koning Willem I College bewust van het feit dat een groep laaggeletterde studenten onvoldoende basisvaardigheden bezit wanneer deze groep de school (vroegtijdig) verlaat. Het voornemen is om ons ook te (blijven) richten op deze doelgroep, daarbij gebruikmakend van de EBEN-subsidie (Extra begeleiding & nazorg). Pitstop en het Nieuwkomersloket kunnen vanuit hun loketfunctie laaggeletterde studenten tijdens, maar ook na onderwijstijd, adviseren en informeren over het scholingsaanbod dat bijvoorbeeld vanuit de gemeente wordt aangeboden. Pitstop en Nieuwkomersloket vervullen daarmee ook een diagnose- en/of doorverwijzingsfunctie.

Volwassenen en ouderen kunnen bijvoorbeeld in aanmerking komen voor WEB-trajecten via gemeenten. Dit geldt voor 18+'ers en een aanbod kan een cursus taalverhoging zijn of een cursus 'Het doen van belastingaangifte'. Maar ook vragen die tijdens het volgen van een opleiding ontstaan, kunnen we beantwoorden via Pitstop en/of het Nieuwkomersloket: lijnen van onderwijsmakelaren, DUO en taal- en rekenondersteuning komen hierin samen.

Binnen het Koning Willem I College zijn we van start gegaan met de bewustwording van het gebruik van 'klare taal'. We hebben een start gemaakt met het aanpassen van alle documenten die er zijn en gelezen moeten worden door ál onze studenten: studiegidsen, CHECK IT en andere leermiddelen. Doel is om al deze documentatie en middelen de komende twee jaren toegankelijk en leesbaar te maken voor iedereen.

Door ook in te zetten op scholingen en trainingen voor (alle) docenten waarin zij bewust worden gemaakt van het inzetten van 'klare taal' binnen de klas, wordt ook het volgen van een les toegankelijker voor iedereen. Hiermee boeien en binden we studenten.

We ontwikkelen een brochure die we aan schoolverlaters kunnen overhandigen met een aanbod aan (hulp)middelen voor studenten die behoefte hebben aan nazorg. Pitstop en het Nieuwkomersloket kunnen dan de centrale plekken zijn waar studenten terecht kunnen voor deze (nazorg)vragen.

Tot slot kunnen we wanneer daar sprake van is, ouders betrekken, boeien en binden. Signaleren dat er sprake is van moeite met taal- en rekenonderwijs en hen stimuleren hieraan thuis ook bewust mee te oefenen.

Maatregelen

De aanpak van laaggeletterdheid blijft een belangrijk aandachtspunt voor het Koning Willem I College. Het Koning Willem I College verbreedt de scope naar doelgroepen die nu nog niet zijn ingeschreven bij het Koning Willem I College en de deelname aan het Nationaal Groeifondsproject LLO Collectief serieus overwegen indien dat van toegevoegde waarde is voor de ingezette activiteiten.

De volgende activiteiten werken we daarom in deze routekaart verder uit:

- Taalvaardigheid (en digitale geletterdheid) in programmalijn 1 'Generieke basisvaardigheden'.

Prioriteit 2: Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

In Tabel 4 zoomen we in op het aantal gediplomeerde schoolverlaters en het arbeidsrendement. Aangezien de arbeidsmarkt een personeelstekort kent binnen nagenoeg alle sectoren en er sprake is van conjuncturele invloeden, is deze tabel niet specifiek beperkt tot de tekortsectoren zoals aangehaald in de Regeling Kwaliteitsafspraken. In Tabel 18b in bijlage E (Mijlpalenplanning) is voor de beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in Noordoost-Brabant de startsituatie en de de ambities betreffende instroom, gediplomeerde uitstroom en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor de jaren 2025 en 2027 in beeld gebracht. Binnen een situatie van krimp zet het college in op een groei van het aantal studenten in deze beroepsopleidingen met 5% in 2027; deze groei is vooralsnog evenwichtig over de beroepsopleidingen verdeeld.

Het Koning Willem I College kiest ervoor om jaarlijks in te zetten op een onderzoek naar het (wellicht veranderende) profiel van elke regionale community. Eind 2025 is voor iedere regionale community een eerste profiel opgesteld op basis waarvan het opleidingsaanbod, daar mogelijk al vanaf 2024-2025, kan worden vastgesteld. De gegevens in Tabel 4 en Tabel 18b in bijlage E gebruiken we bij de totstandkoming van dat portfolio.

Indicator	Jaar	KW1C	De Leijgraaf	KW1C (fusie)	Landelijk
Aantal gediplomeerde schoolverlaters:	Van 1 oktober				
- Afbouw, hout en onderhoud	2020 tot 1 oktober	NVT	NVT	100	1.900
- Ambacht en laboratorium	2021	NVT	NVT	50	1.320
- Bouw en infra	Bron: DUO	NVT	NVT	140	2.480
- Economie en administratie		NVT	NVT	260	6.470
- Entree		NVT	NVT	100	2.940
- Handel en ondernemerschap		NVT	NVT	210	6.090
- Horeca		NVT	NVT	140	4.550
- Informatie en communicatie-technologie		NVT	NVT	140	2.830
- Media en vormgeving		NVT	NVT	70	3.640
- Mobiliteit en voertuigen		NVT	NVT	150	2.940
- Techniek en procesindustrie		NVT	NVT	460	7.960
- Toerisme en recreatie		NVT	NVT	70	1.350
- Transport en logistiek		NVT	NVT	130	4.310
- Uiterlijke verzorging		NVT	NVT	50	2.670
- Veiligheid en sport		NVT	NVT	170	5.410
- Zorg en welzijn		NVT	NVT	940	29.330
- Totale instelling		NVT	NVT	3.180	86.190

Tabel 4. Indicatoren prioriteit 2 Regeling Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027

Indicator	Jaar	KW1C	De Leijgraaf	KW1C (fusie)	Landelijk
Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding: - Afbouw, hout en onderhoud - Ambacht en laboratorium - Bouw en infra - Economie en administratie - Entree - Handel en ondernemerschap - Horeca - Informatie en communicatie-technologie - Media en vormgeving - Mobiliteit en voertuigen - Techniek en procesindustrie - Toerisme en recreatie - Transport en logistiek - Uiterlijke verzorging - Veiligheid en sport - Zorg en welzijn - Totale instelling	1 oktober 2021 Bron: DUO	NVT	NVT	87%	86%
		NVT	NVT	80%	90%
		NVT	NVT	100%	88%
		NVT	NVT	84%	76%
		NVT	NVT	Onbekend	57%
		NVT	NVT	83%	81%
		NVT	NVT	95%	88%
		NVT	NVT	Onbekend	74%
		NVT	NVT	66%	67%
		NVT	NVT	92%	89%
		NVT	NVT	93%	91%
		NVT	NVT	Onbekend	81%
		NVT	NVT	98%	86%
		NVT	NVT	87%	78%
		NVT	NVT	93%	82%
		NVT	NVT	86%	89%
		NVT	NVT	88%	84%

Tabel 4. Indicatoren prioriteit 2 Regeling Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027 vervolg

Doelstelling 2.1

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

Analyse

Via de inzet van het Regionaal Loopbaandossier maken meer studenten een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep. Wij werken aan programmatische aansluiting binnen de beroepskolom met bijvoorbeeld doorlopende leerroutes, keuzevakken, praktijkvakken, geïntegreerde leerroutes.

Met de inzet van het Regionaal Loopbaandossier, brengt de leerling zijn (loopbaan-) ontwikkeling en keuzeprocess in beeld. Hiermee kunnen we een vervolg geven

aan de loopbaanbegeleiding en ontwikkeling die al is ingezet in het vo. Op deze manier kunnen meer studenten een weloverwogen keuze maken voor een opleiding (eventueel richting een kansrijk beroep). We verzorgen daarnaast het praktijkvak in de nieuwe leerweg in het vmbo.

Het Koning Willem I College zet intensiever in op het maken van afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.

In de afgelopen schooljaren startten we verschillende oriëntatieprogramma's op: het (domein overstijgende) toekomstjaar voor studenten die in het vo in afstemming met de decaan niet in staat zijn om tot een keuze voor een beroepsopleiding te komen en een oriëntatiejaar techniek om de studenten beter in staat te stellen om tot een keuze te komen voor een beroepsopleiding binnen het brede spectrum aan techniekopleidingen. Daarmee liggen we al in lijn met initiatieven vanuit OCW.

De Aanpak Kansrijk Opleiden (commissie Asscher) werken we voor de vier regionale communities verder uit. Daarvoor is een duidelijk profiel van de vier regionale communities nodig. Voor het profiel voor de regionale community Land van Cuijk wordt nu al een verkenning uitgevoerd door het bureau Wise Up. De werkwijze die zij daarvoor hanteren, kan als uitgangspunt dienen voor verkenningen binnen de andere regionale communities.

Het Koning Willem I College focust op de transitieopgaven, bijvoorbeeld op het gebied van duurzaamheid en woningbouw die belangrijk zijn voor de regio en die volgen vanuit de verduurzaming van de economie.

Veel studenten hebben begeleiding nodig bij het maken van keuzes die hun loopbaan betreffen.

Op dit moment zitten we midden in de invoering van flexibel en modulair onderwijs en een daarbij passende begeleidingscyclus. Extra inzet in de komende 4 jaar bestaat uit:

- Invoeren van flexibel en modulair onderwijs en een goede begeleidingscyclus (LOB).
- Meer en effectieve begeleiding in de bpv tijdens bedrijfsbezoeken (ten behoeve van het voeren van de loopbaantrialoog);
- Ontwikkelen van een collegebreed loopbaanportfolio ter bevordering van een soepele overgang en goede doorstroom van vo naar mbo, de eventuele doorstroom binnen het mbo en de doorstroom van mbo naar hbo of werk (LLO);
- Beter en intensiever begeleiden van de loopbaanontwikkeling van studenten, waardoor studenten bewuster een stageplek (leren) kiezen;
- Professionalisering van docenten ter verbetering van een goede loopbaan(-ontwikkeling) en begeleiding voor alle studenten.

Het Koning Willem I College focust op het verwerven van vaardigheden, die onze studenten kansrijk maken in een veranderende wereld en werkvelden. Studenten verwerven een badge als ze de onderliggende vaardigheden bij interdisciplinair werken (interdisciplinair, creatief en kritisch denken, samenwerken met authentieke opdrachtgevers, oplossingen van vraagstukken afstemmen op SDG's, werken met innovatieve technologieën) verworven hebben. Het Koning Willem I College werkt samen met het regionale bedrijfsleven door studenten in interdisciplinaire teams te laten werken aan opdrachten uit het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties uit de regio, met als effect dat studenten hun netwerk vergroten en zichzelf kansrijker maken in de regio.

Tabel 5a geeft de tevredenheid van studenten over de keuzebegeleiding vanuit de school weer. Het Koning Willem I College scoort net iets boven het landelijke gemiddelde. De tabel maakt duidelijk dat met name voor de hogere niveaus verbetering mogelijk is.

Indicator	Jaar	KW1C	De Leijgraaf	KW1C (fusie)	Landelijk
Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken:	2022 Bron: JOB				
- Entree		69%	60%	66%	Onbekend
- Niveau 2		42%	43%	42%	Onbekend
- Niveau 3		36%	38%	37%	Onbekend
- Niveau 4		33%	32%	33%	Onbekend
- Totale instelling		36%	36%	36%	33%

Tabel 5a. Indicatoren doelstelling 2.1 Regeling Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027 deel I

Tabel 5b brengt de instroom in beeld voor clusters met verwante beroepsopleidingen. Deze informatie zal betrokken worden om op basis van het profiel van een regionale community keuzes te maken in het opleidingsportfolio voor die regionale community.

Indicator	Jaar	KW1C	De Leijgraaf	KW1C (fusie)	Landelijk
Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio:	2022-2023 Bron: DUO				
- Afbouw, hout en onderhoud		NVT	NVT	145	2.589
- Ambacht en laboratorium		NVT	NVT	54	1.717
- Bouw en infra		NVT	NVT	321	4.486
- Economie en administratie		NVT	NVT	550	11.828
- Entree		NVT	NVT	382	12.603
- Handel en ondernemerschap		NVT	NVT	258	8.318
- Horeca		NVT	NVT	136	6.631
- Informatie en communicatie-technologie		NVT	NVT	234	6.626
- Media en vormgeving		NVT	NVT	142	5.802
- Mobiliteit en voertuigen		NVT	NVT	283	3.948
- Techniek en procesindustrie		NVT	NVT	650	11.334
- Toerisme en recreatie		NVT	NVT	72	1.387
- Transport en logistiek		NVT	NVT	139	4.318
- Uiterlijke verzorging		NVT	NVT	64	3.337
- Veiligheid en sport		NVT	NVT	330	10.607
- Zorg en welzijn		NVT	NVT	1.562	46.301
- Totale instelling		NVT	NVT	5.322	141.832

Tabel 5b. Indicatoren doelstelling 2.1 Regeling Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027 deel II

Maatregelen

Via de inzet van het Regionaal Loopbaandossier investeren we in extra capaciteit en kwaliteit op LOB. Afstemming tussen vo, mbo en hbo vindt plaats binnen de bestaande samenwerkingen ten behoeve van het ontwikkelen van doorlopende leerlijnen. Binnen de regionale communities ontwikkelen we het stakeholdersmanagement; dat zal bijdragen aan het maken van nadere afspraken met het werkveld over voorlichting en bedrijfsbezoeken. De ontwikkelingen betreffende het toekomstjaar en het oriëntatiejaar techniek zetten we voort met oog voor de ontwikkelingen vanuit OCW. Met het opdoen van interdisciplinaire vaardigheden door multidisciplinair te werken aan opdrachten vanuit de community versterken ze hun mogelijkheden om kansrijk te zijn in het werkveld. Op basis van profielen per regionale community – met aandacht voor duurzaamheidsvraagstukken – stellen we strategische opleidingenportfolio's voor die regio's samen die voorzien in de arbeidsmarktbehoeften van die regio's, met als belangrijk uitgangspunt 'behoud van talent voor de regio'.

De volgende activiteiten werken we daarom in deze routekaart nader uit:

- Doorontwikkeling LOB in programmalijn 5 'Kansrijk opleiden';
- Het ontwikkelen van stakeholdersmanagement in programmalijn 4 'Regionale communities';
- Het opstellen van profielen van de regionale communities in programmalijn 4 'Regionale communities';
- Het ontwikkelen van een opleidingsportfolio per regionale community in programmalijn 5 'Kansrijk opleiden';
- Toeleiding naar tekortsectoren (kansrijk opleiden) in programmalijn 5 'Kansrijk opleiden';
- Het opdoen van interdisciplinaire vaardigheden in programmalijn 8 'Interdisciplinaire vaardigheden';
- Het aandacht geven aan duurzaamheidsvraagstukken in programmalijn 9 'Duurzaamheid/Unesco';
- (Door)ontwikkeling voorzieningen toekomstjaar, oriëntatiejaar techniek, Handelshuis en nieuwkomersloket in programmalijn 2 'Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute'.

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

Onze studenten krijgen vanzelfsprekend een stageplek op het moment dat dat in de opleiding is gepland. We weten dat voorbereiding op en begeleiding tijdens de stage vanuit het college om verbetering vraagt.

Vanuit onze visie op leren, en de Regeling BPV-o staat een veilige leeromgeving voor de student, zowel op school als in het leerbedrijf voorop: *'Het leerbedrijf treft maatregelen die gericht zijn op voorkoming of bestrijding van vormen van seksuele intimidatie, discriminatie, agressie of geweld. In het geval van seksuele intimidatie, discriminatie, agressie en/of geweld, heeft de student het recht om de werkzaamheden per direct neer te leggen zonder dat dit reden is voor een negatieve beoordeling'*.

Meldingen over stagediscriminatie komen incidenteel via de bpv-begeleider van school of, als dat niet tot een bevredigende afhandeling leidt, via de klachtenprocedure, bij ons binnen. Dat betreft op jaarbasis gemiddeld 2 incidenten. Wat niet wegneemt dat elke keer dat dit gebeurt er één teveel is. Concrete stappen die we gaan zetten:

- Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten);
- Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student
- Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie;
- Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB;
- Stagematching bij eerste stage van bol-studenten in leerjaar 1;
- Drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie in het leerbedrijf.

Vanuit internationaliseringsperspectief

- Werken we actief samen met Het Techniek Atelier, waarbij we internationale organisaties relevante opdrachten laten geven aan de studenten;
- Nodigen we bedrijven, zoals ASML, uit om aan onze studenten voorlichting te geven over het internationale karakter van hun werkveld en de interculturele skills waar behoefte aan is;
- Denken we mee met bedrijven hoe internationalisering bij kan dragen aan het aantrekken van nieuwe medewerkers (stagiaires) samen met LLO/Koningsacademie.

Tabel 6 geeft inzicht in de mate van tevredenheid van studenten over de begeleiding tijdens de stage. Het Koning Willem I College scoort beter dan het landelijke gemiddeld, hetgeen niet wegneemt dat de begeleiding van bol-studenten vanuit het college duidelijke verbetermogelijkheden biedt. Stagediscriminatie wordt nog niet geregistreerd; dat wordt opgepakt in deze routekaart.

Indicator	Jaar	KW1C	De Leijgraaf	KW1C (fusie)	Landelijk
Het percentage bol-studenten dat positief is over de begeleiding vanuit de instelling tijdens de stage.	2022 Bron: JOB	38%	42%	39%	36%
Het percentage bol-studenten dat positief is over de begeleiding vanuit het leerbedrijf tijdens de stage.	2022 Bron: JOB	68%	68%	68%	64%
Het percentage bbl-studenten dat positief is over de begeleiding vanuit het leerbedrijf tijdens de stage.	2022 Bron: JOB	75%	72%	74%	69%
Het aantal meldingen op de instelling over stage-discriminatie.	2022 Bron: KW1C	Niet geregistreerd	Niet geregistreerd	(Nog) niet geregistreerd	Onbekend

Tabel 6. Indicatoren doelstelling 2.2 Regeling Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027

Maatregelen

In het Stagepact zijn goede aanknopingspunten geformuleerd om uit te werken in deze routekaart. Daarmee kan de tevredenheid van de studenten verder worden verhoogd. De samenhang met LOB zal worden bewaakt in het periodieke overleg tussen de kartrekkers van de verschillende programmalijnen.

De volgende activiteiten werken we daarom in deze routekaart nader uit:

- Uitrollen van het Stagepact MBO in programmalijn 2 'Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute'.

Doelstelling 2.3

Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via 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.

Analyse

Het regionaal bedrijfsleven formuleert hun concrete opleidingsvraag. Vervolgens werken we uit wat dit betekent voor de instroom van deelnemers in bbl-opleidingen en certificaatgerichte trajecten. We starten een bbl-offensief waarbij we er gezamenlijk naar streven dat 35% van het totaal aanbod mbo-studenten een bbl-traject volgt. We inventariseren de verhouding bol-bbl bij de onderwijsafdelingen.

Het bbl-aanbod en derdeleerwegaanbod wordt vergroot met name in kansrijke sectoren woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en digitalisering. Het Koning Willem I College start met een concept voor bedrijfscholen. We brengen deze onder de aandacht bij sectoren die geen traditie hebben in bbl-opleidingen, bijvoorbeeld ICT.

Het Koning Willem I College draagt bij aan de arbeidsmarktinfrastructuur waarbij de overgang van werk-naar-werk en de uitkering-naar-werk wordt gestimuleerd door het bieden van scholingsmogelijkheden aan mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Het college biedt meer certificaattrajecten, trajecten die leiden tot

een praktijkverklaring en trajecten die leiden tot het behalen van een open badge aan. We zorgen ervoor dat deze opleidingen zijn afgestemd op wat zij-instromers al kennen/kunnen en maken dit aanbod expliciet bekend in de regio. Dit bevordert de kansengelijkheid, verbetert de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en verbetert de kwaliteit onderzoek & innovatie. Doelstelling is een inclusief advies = maximale ontwikkeling voor kandidaat. [Diploma, certificaat of praktijkverklaring in de derde leerweg | SBB \(s-bb.nl\)](#)

Het Koning Willem I College werkt samen met private partijen zoals Bouwmensen en de Schildersvakopleiding.

In het schooljaar 2022-2023 is een eerste aanzet gemaakt om per regionale community te komen tot een strategisch portfolio. In Tabel 7 zijn de geformuleerde uitgangspunten opgenomen en wordt op hoofdlijn inzicht gegeven in het huidige aanbod van maatwerktrajecten.

Maatregelen

Binnen de organisatiestructuur van het Koning Willem I College is een aparte onderwijsafdeling (de Koningsacademie) opgenomen die gericht is op het aanbieden een LLO-aanbod passend bij de behoefte van de arbeidsmarkt in Noordoost-Brabant. Om dat aanbod scherp in beeld te krijgen, stellen we een profiel op per regionale community en zetten we in op het modulariseren van het reguliere onderwijsaanbod om het daarmee (onder andere) ook geschikt te maken als LLO-aanbod. Het college werkt al intensief samen met bedrijven en instellingen om maatwerk te leveren; accountmanagers binnen de onderwijsafdeling LLO maken daar veel werk van en verbreden die initiatieven waar dat mogelijk is. Voor reguliere instroom vanuit het vo en zij-instroom vanuit het beroepenveld is maatwerk mogelijk op basis cognitieve vaardigheden en/of werkervaringen. Het Koning Willem I College neemt deel aan het RMT.

De volgende activiteiten werken we daarom in deze routekaart nader uit:

- Relatiebeheer in programmalijn 4 'Regionale Communities';
- Het LLO-aanbod in programmalijn 6 'Leven Lang Ontwikkelen';
- Deelname aan de LLO-Katalysator in programmalijn 6 'Leven Lang Ontwikkelen';
- Modularisering van het onderwijs in programmalijn 7 'Flexibilisering & Modularisering'.

Indicator	Jaar	KW1C (fusie)
Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen: <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.) 	2022-2023 Bron: Koning Willem I College	<p>In september 2022 heeft een strategische sessie plaatsgevonden ten behoeven van het samenstellen van de opleidingenportefeuilles van elke regionale community voor het schooljaar 2023-2024 en verder. Een drietal criteria speelde daarbij een rol: (1) invullen van de belofte aan de regio, (2) behoud van talent voor de regio en (3) doelmatigheid van het portfolio. Destijds is afgesproken om het aanbod in de regionale communities zoveel mogelijk in stand te houden en in te zetten op een strategie per regionale community (profiel) om voor de toekomstige jaren afgewogen keuzes te kunnen maken waarbij de aangehaalde criteria van kracht blijven.</p> <p>Maatwerk kent verschillende vormen: (1) maatwerktrajecten in afstemming met het beroepenveld (veelal in de BBL), (2) maatwerk op basis van cognitieve vaardigheden (veelal verkorte opleidingen voor havisten), (3) maatwerk op basis van werkervaring (veelal in de BBL), (4) maatwerk op basis van vooropleiding (zijinstroom in een hoger leerjaar), (5) maatwerk in de vorm van leren op locatie (veelal in de techniek en de zorg), (6) maatwerk in de vorm van meerdere instroommomenten.</p> <p>Maatwerk (in een van de aangegeven vormen) komt in nagenoeg alle opleidingsdomeinen voor. Door de komende jaren stevig in te zetten op flexibilisering en modularisering zullen de mogelijkheden om tot maatwerk te komen (ook in kader van Leven Lang Ontwikkelen) in de volle breedte van de instelling toenemen.</p>

Tabel 7. Indicatoren doelstelling 2.3 Regeling Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027

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.

Analyse

Met de invoering van het referentiekader voor taal en rekenen is het beheersingsniveau nauwelijks toegenomen. Dit baart ons zorgen.

In 2027 moet de beheersing van de basisvaardigheden zichtbaar verhoogd zijn naar een voldoende niveau van 2F of 3F voor alle studenten op de bijbehorende opleidingsniveaus. Dit is een opdracht voor alle docenten en niet alleen van de avo-docenten.

Ook de tevredenheid van studenten over het onderwijs moet zijn verhoogd. Om dit te bereiken is het nodig dat we de kwaliteit van betrokken medewerkers versterken en de kwaliteit van het onderwijs verbeteren.

Koning Willem I College, en dat geldt evenzeer voor (voormalig) de Leijgraaf, heeft een langjarige traditie waar het gaat om extra aandacht voor basisvaardigheden (Nederlandse) taal en rekenen. Taalcoachoverleg gericht op uitwisseling, intervisie, maar ook ontwikkeling van een didactisch geschikte aanpak, (eerdergenoemde) aanvullende Sterlessen getuigen hiervan.

Een belangrijk, en zeker geen nieuw verbeterpunt is, hoe de verbinding tussen Nederlands & Rekenen en het beroepsgerichte deel van het curriculum verder versterkt kunnen worden. Onze inspanningen zijn daar dan ook vooral op gericht, niet als doel maar als middel ter verhoging van de beheersing van het niveau van onze studenten op deze vakken. Het vastgestelde Beleid Taal & Rekenen is de basis voor de genoemde verbeterlag die we gaan maken.

Tabel 8 maakt duidelijk dat de studenttevredenheid over de lessen Nederlands en rekenen boven het landelijk gemiddelde ligt, hetgeen niet wegneemt dat er duidelijk nog verbetering mogelijk is. (Landelijke) gegevens over de beheersbaarheid van Nederlands en rekenen zijn nog niet beschikbaar.

Indicator	Jaar	KW1C		De Leijgraaf		KW1C (fusie)		Landelijk
Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands.	2022 Bron: JOB	49%		49%		49%		47%
Aandeel studenten dat positief is over de lessen Rekenen.	2022 Bron: JOB	47%		53%		48%		44%
Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examen-niveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE)	2021-2022 Bron: DUO	IE	CE	IE	CE	IE	CE	
- Entree		NVT	NVT	NVT	NVT	Onb.	Onb.	Onbekend
- Niveau 2 – 2F		NVT	NVT	NVT	NVT	96%	92%	Onbekend
- Niveau 3 – 2F		NVT	NVT	NVT	NVT	96%	97%	Onbekend
- Niveau 3 – 3F		NVT	NVT	NVT	NVT	94%	64%	Onbekend
- Niveau 4 – 3F		NVT	NVT	NVT	NVT	95%	80%	Onbekend
- 2F		NVT	NVT	NVT	NVT	96%	95%	Onbekend
- 3F		NVT	NVT	NVT	NVT	95%	79%	Onbekend
Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examen-niveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor rekenen (eindcijfer):	2021-2022 Bron: DUO							
- Entree		NVT		NVT		Onbekend		Onbekend
- Niveau 2 – 2F		NVT		NVT		47%		Onbekend
- Niveau 2 – 3F		NVT		NVT		71%		Onbekend
- Niveau 3 – 2F		NVT		NVT		66%		Onbekend
- Niveau 3 – 3F		NVT		NVT		59%		Onbekend
- Niveau 4 – 3F		NVT		NVT		47%		Onbekend
- 2F		NVT		NVT		56%		Onbekend
- 3F		NVT		NVT		48%		Onbekend

Tabel 8. Indicatoren doelstelling 3.1 Regeling Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027

Maatregelen

Het onderwijs in Nederlandse taal en rekenen krijgt al veel aandacht binnen het Koning Willem I College. We zetten vanuit de visie op leren in op contextrijk onderwijs; daar waar mogelijk kiezen we voor een geïntegreerde aanpak. Binnen leernetwerken voor Nederlands en rekenen worden good practices gedeeld en ingezet op gezamenlijk beleid. Vanuit die leernetwerken (met regie vanuit het primaire proces) wordt er ook ingezet op professionalisering van docenten Nederlands en rekenen. Voor studenten met achterstanden voor Nederlands en rekenen richtten we middels STER-lessen een ondersteuningsstructuur in. Binnen deze routekaart gaan we inzetten op het (verder) verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs en de docenten die dat verzorgen. Daarbij zullen we de effecten daarvan ten aanzien van tevredenheid en beheersing goed monitoren.

De volgende activiteiten werken daarom in deze routekaart nader uit:

- Kwaliteit van het onderwijs in programmalijn 1 ‘Generieke basisvaardigheden’;
- Kwaliteit van de docenten in programmalijn 1 ‘Generieke basisvaardigheden’;
- Monitoring van resultaten en waardering van studenten in programmalijn 1 ‘Generieke basisvaardigheden’;
- Extra ondersteuning middels STER-lessen binnen programmalijn 3 ‘Studentenwelzijn’.

Doelstelling 3.2

De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.

Analyse

In het studiejaar 2022-2023 is het leernetwerk rondom het vak Burgerschap herstart. Dat biedt ruimte voor lesinspiratie, brainstorm rondom actuele thema’s en de mogelijkheid om eigen vragen/verzoeken van een afdeling op de agenda te zetten. Het betreft vragen zoals:

- Wat betekent burgerschapsontwikkeling voor studenten?
- Hoe kunnen we de studievoortgang beter monitoren?
- Wat vragen we van vanuit de collegevisie op Leren van docenten die het vak verzorgen?
- Wat betekent dit voor het aanstellingsbeleid?

Vooralsnog is het bekwaamheidsprofiel het vertrekpunt. Op basis van (door OCW nog te herijken) kwalificatie-eisen en te verwachten inspanningen (2023-2024), bepalen we wat dit betekent voor de visie en beleid van het burgerschapsonderwijs op het Koning Willem I College. Formuleren collegevisie en waar nodig beleid.

Het verbeteren van de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs is een van de doelstellingen uit de Werkagenda MBO (doelstelling 3.2). In de Kamerbrief van 1 juli 2022 kondigde minister Dijkgraaf een aantal maatregelen aan om het burgerschapsonderwijs in het mbo te versterken. Onderdeel van deze maatregelen is een herijking van de kwalificatie-eisen, de mogelijke invoering van een resultaatverplichting of een verruiming van de inspanningsverplichting, en extra inzet op de bevordering van professionalisering van docenten die burgerschapsonderwijs verzorgen. Naar verwachting krijgt de herijking van de kwalificatie-eisen eind 2024 concreet vorm en zullen op dat moment de vernieuwde eisen worden gepubliceerd. Vanaf studiejaar 2025-2026 zullen ze naar verwachting worden ingevoerd, dus van scholen wordt in de aanloop naar dat moment ook inzet verwacht. Hier kunnen scholen rekening mee houden bij het budgetteren van hun kwaliteitsmiddelen. Voor deskundigheidsbevordering van docenten die burgerschapsonderwijs verzorgen, kunnen ook al eerder acties worden ondernomen met kwaliteitsmiddelen.

Tijdens het werken in interdisciplinaire projecten leren de studenten over de Sustainable Global Goals (SDG’s) en besteden we aandacht aan hun rol bij het bereiken van deze doelen. De coachende docenten reflecteren/evalueren bij alle fases van het werken aan interdisciplinaire opdrachten bewust op de relatie tussen denkrichtingen en oplossingen die studenten bedenken en het effect op SDG’s. Wat zijn consequenties van gemaakte keuzes voor de SDG’s? Welke perspectieven neem je dan in? Het Koning Willem I College traint docenten in skills waarmee ze studenten denkvaardigheden en perspectiefwisseling leren gebruiken bij het werken aan ‘wicked’ opdrachten. Hierdoor kunnen docenten studenten aanleren om vanuit verschillende perspectieven en denkrichtingen te evalueren/ reflecteren. We evalueren op het proces en het resultaat. De mogelijke impact van het resultaat met betrekking tot de SDG’s staat daarbij centraal.

De indicator in Tabel 9 betreft een nieuwe indicator. We gaan die volgen gedurende de uitvoering van deze routekaart.

Indicator	Jaar	KW1C	De Leijgraaf	KW1C (fusie)	Landelijk
Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap.	2022	Nieuwe indicator; niet gemeten	Nieuwe indicator; niet gemeten	Nieuwe indicator; niet gemeten	Nieuwe indicator; niet gemeten

Tabel 9. Indicatoren doelstelling 3.2 Regeling Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027

Maatregelen

Het burgerschapsonderwijs krijgt al veel aandacht binnen het Koning Willem I College. Ook voor burgerschap startten we een leernetwerk op waarbinnen we good practices worden delen en inzetten op gezamenlijk beleid. In samenhang met de nieuwe kwalificatie-eisen richten we de professionalisering van docenten burgerschap in. Tijdens het werken in interdisciplinaire projecten leren de studenten over de Sustainable Global Goals (SDG's) en besteden we aandacht aan hun rol bij het bereiken van deze doelen.

De volgende activiteiten werken daarom in deze routekaart nader uit:

- Kwaliteit van het onderwijs in programmalijn 1 'Generieke basisvaardigheden';
- Kwaliteit van de docenten in programmalijn 1 'Generieke basisvaardigheden';
- Monitoring van resultaten en waardering van studenten in programmalijn 1 'Generieke basisvaardigheden';
- Het opdoen van interdisciplinaire vaardigheden in programmalijn 8 'Interdisciplinaire vaardigheden';
- Duurzaamheid / Unesco in programmalijn 9 'Duurzaamheid / Unesco'.

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 onderwijsgeevenden, hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.

In Tabel 10 zoomen we in op een viertal aspecten binnen het HR-gebied: professionalisering, werkdruk, inschaling en duurzame arbeidsrelatie met het Koning

Willem I College als organisatie. De tevredenheidsgegevens zijn nog afkomstig uit voormalig Koning Willem I College en voormalig De Leijgraaf. Pas in het najaar van 2023 zal het nieuwe Koning Willem I College als fusieorganisatie deelnemen aan het MTO dat verzorgd wordt door Effectory. Het beeld dat dan zichtbaar wordt, geldt als startmeting voor die nieuwe organisatie. 2022-2023 stond voor een belangrijk deel in het teken van de harmonisatie van het HR-beleid van beide organisaties. De uitkomsten van het MTO zullen een belangrijke input vormen voor het optimaliseren van dat beleid waar dat nodig is.

Indicator	Jaar	KW1C	De Leijgraaf	KW1C (fusie)	Landelijk
Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden - Onderwijspersoneel - Totale personeel	2020 Bron: MTO Effectory	7,5 7,4	Onbekend 5,7	Onbekend 7,0	Onbekend 6,9
Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel - Totale personeel	2020 Bron: MTO Effectory	42,8%	55,2%	45,9%	38,4%
Inschaling onderwijspersoneel: - LB - LC - LD - Overig	2021 Bron: DUO	NVT NVT NVT NVT	NVT NVT NVT NVT	62,3% 31,5% 0,9% 5,3%	Onbekend Onbekend Onbekend Onbekend
Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken - Onderwijspersoneel - Totale personeel	2020 Bron: MTO Effectory	Onbekend 8,9	Onbekend Onbekend	Onbekend Onbekend	Onbekend Onbekend

Tabel 10. Indicatoren doelstelling 3.3 Regeling Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027

Maatregelen

Met de gegevens in Tabel 10 als een belangrijk vertrekpunt zet het college in op het doorontwikkelen van het HR-beleid op de volgende terreinen: inschaling, professionalisering, werkdruk, startende docenten, loopbaanbeleid en aannamebeleid. Daarbij nemen we de doorgevoerde harmonisatie van het beleid van voormalig Leijgraaf en voormalig Koning Willem I College als uitgangspunt. In hoofdstuk 6.2 is dat nader beschreven. Daarnaast komen professionaliseringsactiviteiten ook voor in verschillende programmalijnen.

De volgende activiteiten werken daarom in deze routekaart nader uit:

- In hoofdstuk 6.2 wordt beschreven welke activiteiten het Koning Willem I College de komende jaren op de verschillende beleidsterreinen in gang gaat zetten;
- Professionalisering van docenten Nederlands, rekenen en burgerschap wordt opgepakt in programmalijn 1 ‘Generieke basisvaardigheden’;
- Professionalisering ten behoeve van flexibilisering wordt opgepakt in programmalijn 7 ‘Flexibilisering & Modularisering’;
- Professionalisering in het kader van interdisciplinaire ervaringen wordt opgepakt in programmalijn 8 ‘Interdisciplinaire ervaringen’;
- Professionalisering in het kader van duurzaamheid / Unesco wordt opgepakt in programmalijn 9 ‘Duurzaamheid / Unesco’.

Doelstelling 3.4

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

Onderzoek en innovatie zijn belangrijke thema’s binnen het Koning Willem I College. Medewerkers die een masteropleiding volgen en daarvoor onderzoek verrichten, delen hun onderzoeksresultaten binnen het college; dat levert mooie nieuwe inzichten op. Deze routekaart grijpen we aan om het thema onderzoek en innovatie verder uit te bouwen.

Het Koning Willem I College werkt samen met HAS, AVANS, Yuverta en Agrifood Capital aan het initiatief NOMADE dat gericht is op de Gezonde Leefomgeving. Het gaat daarbij vooral ook om het nemen van verschillende onderzoeksinitiatieven tussen de verschillende onderwijsinstellingen.

Vanuit het voormalige De Leijgraaf had het Koning Willem I College het practoraat Innovatiesucces in het mbo (zie hiervoor Tabel 15). Binnen de programmalijn ‘Kansrijk opleiden’ wil het Koning Willem I College inzetten op een practoraat Kansrijk opleiden.

Het Koning Willem I College zet niet in op specifieke excellentietrajecten, maar wel op andere mogelijkheden waarin elke student zijn of haar talent kan tonen: skillswedstrijden, open badges, student van het jaar verkiezing (vanuit de thema’s maatschappelijke bijdrage, vakmanschap, innovatie en een bijzonder verhaal) en het opdoen van interdisciplinaire ervaringen (bijvoorbeeld in Het Talent Atelier).

Indicator	Jaar	KW1C	De Leijgraaf	KW1C (fusie)	Landelijk
Aantal practoraten	2023 (mei)				
- Lopend	Bron: website	0	1	1	86
- In oprichting	practoraten	0	0	0	8

Tabel 11. Indicatoren doelstelling 3.4 Regeling Kwaliteitsafspraken MBO 2024-2027

Maatregelen

Het Koning Willem I College zet in op een onderwijskundig practoraat voor iedere pijler in het Meerjarenplan KW1C (Kansrijk KW1C, Verbindend KW1C, Bewust KW1C). Voor het zichtbaar maken van excellentie zet het college in op deelname aan skillswedstrijden, verwerving van open badges, onder andere voor interdisciplinaire ervaringen opgedaan in Het Talent Atelier.

De volgende activiteiten werken daarom in deze routekaart nader uit:

- In hoofdstuk 6.3 wordt beschreven welke activiteiten het Koning Willem I College de komende jaren op het gebied van onderzoek en innovatie in gang gaat zetten; omdat voor iedere pijler wordt ingezet op een practoraat zal onderzoek en innovatie in elke programmalijn terugkomen;
- Ontwikkeling Open badges in programmalijn 5 ‘Kansrijk opleiden’;

Samenvatting

In Tabel 12 vatten we de relatie tussen de doelstellingen binnen de Werkagenda MBO en de uitgezette activiteiten binnen de negen programmalijnen en de integrale thema’s ten behoeve van het totale overzicht samen.

		KANSRIJK KW1C			1. VERBINDEND KW1C			BEWUST KW1C		
		Programmalijn 1: Generieke basisvaardig- heden	Programmalijn 2: Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute	Programmalijn 3: Studenten- welzijn	Programmalijn 4: Regionale communities	Programmalijn 5: Kansrijk opleiden	Programmalijn 6: Leven Lang Ontwikkelen	Programmalijn 7: Flexibilisering & Modularisering	Programmalijn 8: Interdisciplinaire ervaringen	Programmalijn 9: Duurzaamheid / Unesco
KANSENGELUKHEID	Doelstelling 1.1			■	■	■			■	
	Doelstelling 1.2			■						
	Doelstelling 1.3		■							
	Doelstelling 1.4				■	■				
	Doelstelling 1.5	■								
ONDERWIJS ARBEIDS- MARKT	Doelstelling 2.1		■		■	■		■	■	
	Doelstelling 2.2		■							
	Doelstelling 2.3				■		■	■		
KWALITEIT ONDERZOEK INNOVATIE	Doelstelling 3.1	■		■						
	Doelstelling 3.2	■						■	■	
	Doelstelling 3.3	■					■	■	■	
	Doelstelling 3.4	■	■	■	■	■	■	■	■	

Tabel 12. Totaaloverzicht relatie doelstellingen in Werkagenda MBO en programmalijnen

Daarnaast komen doelstellingen van de Werkagenda MBO terug in de volgende integrale thema's:

- Doelstelling 1.1 in het integrale thema Positionering van het Koning Willem I College (hoofdstuk 6.1);
- Doelstelling 3.3 in het integrale thema Toekomstbestendig HR-beleid (hoofdstuk 6.2);
- Doelstelling 3.4 in het integrale thema Onderzoek en innovatie (hoofdstuk 6.3).

2. BASIS OP ORDE

Als recent (augustus 2022) gefuseerde onderwijsinstelling werkt het Koning Willem I College naast het realiseren van de strategische ambities aan het op orde houden en op onderdelen op orde krijgen van de basis².

Met de basis op orde bedoelen we, in willekeurige volgorde

- Het stelsel van kwaliteitszorg werkt zoals afgesproken;
- We scoren op alle criteria van de onderwijsinspectie minimaal voldoende;
 - Waarderingskader besturen: visie, ambitie en doelen, beleidsrijk, met de hele instelling (BKA1); uitvoering in lijn met doelen en visie, kwaliteitscultuur, inzet (financiële) middelen (BKA2); realisatie van de doelen, verantwoording en dialoog met de hele instelling, reflectie en bijstelling (BKA3);
 - Waarderingskader opleidingen: onderwijsproces, bestaande uit aanbod, ontwikkeling & begeleiding, pedagogisch-didactisch handelen en beroepspraktijkvorming (OP1, 2, 3 en 5); veiligheid en schoolklimaat (VS1 en VS2); borging en afsluiting (BA1 en BA2); onderwijsresultaten, bestaande uit studieresultaten en vervolgsucces (OR1 en OR3); en sturen, kwaliteitszorg en ambitie, bestaande uit visie, doelen en ambitie, sturing op uitvoering en kwaliteitscultuur, en evaluatie, verantwoording en dialoog (SKA1, SKA2 en SKA3).
- De examencommissies zijn gepositioneerd, voldoen aan de minimum kwaliteit ten aanzien van borging en de samenwerking tussen examencommissies en onderwijsafdeling – borgen & zorgen – verloopt naar tevredenheid van betrokkenen;
- De onderwijsafdelingen en coaches werken volgens de centrale kaders voor studentbegeleiding; alle studenten krijgen een goede basisbegeleiding;
- De bedrijfsafspraken onderwijs- en examenlogistiek dragen bij aan een goede planning & roostering (studeerbaar, doceerbaar, organiseerbaar en betaalbaar), zijn uitgewerkt in Xedule en worden toegepast;

- Het begrotingsproces is op orde, er is een maandafsluiting en een actueel overzicht van inzet van de financiën en formatie, evenals de aangegane verplichtingen, een jaarprognose en een meerjarenprognose op hoofdlijnen;
- Collega's zijn alert op signalen waar het niet goed (genoeg) gaat, spreken elkaar op een professionele manier aan en werken samen om het werk elke dag een beetje beter te doen in het belang van de student, de samenleving en de arbeidsmarkt.

Binnen deze centrale kaders zijn teams aan zet. Een team aan zet heeft en neemt de verantwoordelijkheid en ruimte om binnen de gestelde kaders de opdracht van het team te realiseren, passend binnen het onderwijskundig leiderschap zoals beschreven in de publicatie 10 inzichten x vier rollen van het Kwaliteitsnetwerk MBO.

² Jaarlijks brengen we focus aan in de acties die nodig zijn om de basis op orde te houden en/of te krijgen. Voor 2022-2023 waren de focuspunten: kwaliteitszorg, examinering, begeleiding, onderwijs- en examenlogistiek (inrichting Xedule), financiën en formatie en professionele omgangsvormen. De focuspunten voor 2023-2024 bepalen we na vaststelling van de routekaart en afronding studiejaar 2022-2023.

3. KANSRIJK KW1C

In de paragrafen 1.2 en 1.3 haalden we de pijlers aan waarop het meerjarenplan van het Koning Willem I College is gebaseerd: Kansrijk KW1C, Verbindend KW1C en Bewust KW1C. Binnen elke pijler formuleerden we drie doelstellingen die richting geven aan het in te zetten meerjarenbeleid. Zie hiervoor ook de A5 van het Meerjarenplan KW1C in Bijlage C.

In deze routekaart werken we per pijler steeds drie programmalijnen uit. Daarin vertalen we de uitkomsten van de analyse van het Meerjarenplan KW1C (Bijlage D) en de analyse van de Werkagenda MBO 2023-2027 naar te nemen maatregelen en uit te zetten activiteiten. In de hoofdstukken 4 t/m 6 starten we steeds eerst met een inleiding waarin een beschrijving staat van de pijler en de doelen die daaronder zijn geformuleerd. Daarna geeft een tabel weer welke doelstellingen in de Werkagenda MBO 2023-2027 terugkomen in de verschillende programmalijnen.

3.1 Inleiding

Vastberaden, vindingrijk en vernieuwend

We bieden grenzeloze mogelijkheden voor het ontwikkelen van talent. Met korte lijnen en de teams aan zet leggen we de verantwoordelijkheden laag in de organisatie. Kaders bieden ruimte voor autonomie en eigenaarschap, zodat gedeeld leiderschap ontstaat. Talenten laten we tot ontwikkeling komen in een (digitaal) leernetwerk. Binnen deze pijler gaan we werken aan de volgende doelen:

- We bieden een veilige omgeving om talenten te ontdekken en ontwikkelen. Een omgeving waarin iedereen er mag zijn en betrokken wordt op zijn/haar kwaliteiten. We geven de ruimte om het beste uit jezelf te halen;
- We zijn één Koning Willem I College. We willen elke dag een beetje beter worden. We zijn pas écht tevreden als we boven de norm uitstijgen;
- We werken vernieuwend. Dat doen we vanuit de kracht van verbeelding en ondersteund door kennis en data. We zijn daadkrachtig en nemen besluiten met lef.

Binnen de pijler Kansrijk KW1C gaan we werken aan een drietal programmalijnen: (1) generieke basisvaardigheden, (2) ondersteunen en monitoren in de beroepsroute en (3) studentenwelzijn. Daarmee geven we invulling aan de doelstellingen onder deze pijler en een antwoord op de vraagstukken die vanuit de Managementreview van februari 2023 (Bijlage C) naar voren komen.

3.2 Relatie met de Werkagenda MBO

De analyse van de doelstellingen in de Werkagenda MBO (Bijlage D) geeft aan hoe de programmalijnen gaan bijdragen aan de doelstellingen onder de prioriteiten van de werkagenda. In Tabel 13 is aangegeven waar deze relaties liggen. De analyse zelf duidt de relaties nader.

		KANSRIJK KW1C		
		Programmalijn 1: Generieke basis- vaardigheden	Programmalijn 2: Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute	Programmalijn 3: Studentenwelzijn
KANSENGELUKHEID	Doelstelling 1.1			■
	Doelstelling 1.2			■
	Doelstelling 1.3		■	
	Doelstelling 1.4			
	Doelstelling 1.5	■		
ONDERWIJS ARBEIDS- MARKT	Doelstelling 2.1		■	
	Doelstelling 2.2		■	
	Doelstelling 2.3			
KWALITEIT ONDERZOEK INNOVATIE	Doelstelling 3.1	■		■
	Doelstelling 3.2	■		
	Doelstelling 3.3	■		
	Doelstelling 3.4	■	■	■

Tabel 13. Relatie doelstellingen Werkagenda MBO en programmalijnen binnen Kansrijk KW1C.

PROGRAMMALIJN 1: GENERIEKE BASISVAARDIGHEDEN

<p>Belofte</p> <p><i>Welke ambities worden voor 2027 nagestreefd?</i></p>	<p>Wij willen onze studenten een stevige basis bieden voor deelname aan de arbeidsmarkt en de maatschappij, maar ook om door te stromen naar een vervolgonderwijs. Een goede beheersing van de generieke basisvaardigheden hoort hierbij. De basisvaardigheden zijn het fundament van de beroepsgerichte vaardigheden. Met generieke basisvaardigheden bedoelen we Nederlands, rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid. Met de invoering van het referentiekader voor taal en rekenen is het beheersingsniveau nauwelijks toegenomen. Dit baart zorgen. In 2027 moet de beheersing van de basisvaardigheden zichtbaar verhoogd zijn. Dit is een opdracht voor alle docenten en niet alleen van de avo-docenten. Ook de tevredenheid van studenten over het onderwijs moet zijn verhoogd. Om dit te bereiken is het nodig dat de kwaliteit van betrokken medewerkers wordt versterkt en de kwaliteit van het onderwijs wordt verbeterd.</p>	
<p>Samenwerking</p> <p><i>Met welke interne en externe 'partijen' wordt samengewerkt om de ambitie te realiseren?</i></p>	<p>Intern:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Coördinatoren vanuit onderwijsafdeling, uitgeleend aan OOE; - Vakdocenten, vertegenwoordigd in o.a.: Taalcoachoverleg, Rekencoachoverleg, Burgerschapsnetwerk, Digicoachnetwerk - HR (aanamebeleid, taakbeleid en professionaliseringsaanbod incl. scholingsbeleid); - Expertisegroep Onderwijsinhoud en kwaliteit; - OO&E: Interne academie en onderzoek; - Expertisecentrum (extra ondersteuning vanuit bijvoorbeeld de STER-lessen); - Studenten (o.a. studentenraad) 	<p>Extern:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Huis 73 's-Hertogenbosch (schoolbibliotheken); - Landelijke platforms Taal, rekenen en burgerschap (MBO raad); - Overlegtafel digitale geletterdheid in onderwijs.
<p>Doelgroepen</p>	<p>We richten ons op zowel studenten als onderwijzend personeel.</p>	
<p>Effecten</p> <p><i>Op welke meetbare, merkbare en bespreekbare effecten wordt aangestuurd?</i></p>	<p>Effecten in 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimaal 50% van de studenten is positief over de lessen Nederlands, rekenen en burgerschap (JOB Monitor 2024); - Het aantal studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) laat een positieve ontwikkeling zien. We streven naar een percentage van respectievelijk 95%; NED CE 2F en 85% NED CE 3F en REK 60% 2F/mbo rekenniveau 2 en 3 en REK 50% 3F/rekenniveau 4 (bron: DUO). - In 2025 zijn voor de generieke basisvaardigheden collegebrede leernetwerken actief; - Beleid Taal en Rekenen, dat aansluit op o.a. de visie op leren, is bekend binnen het Koning Willem I College. Er worden handvatten ontwikkeld voor de teams om het beleid te implementeren; - Als UNESCO school hebben we een duidelijke visie op burgerschapsonderwijs vastgesteld; - Professionaliseringsaanbod voor docenten is afgestemd op landelijke (nog te ontwikkelen) eisen, de implementatie van het beleid taal en rekenen en de wensen vanuit de docenten; - Extra ondersteuning van studenten op Nederlands en rekenen om achterstanden weg te werken is ingericht; - Er zijn leeractiviteiten ontwikkeld waardoor studenten in aanraking komen met digitale geletterdheid; - Beheersing van digitale geletterdheid door docenten wordt gemonitord door bijvoorbeeld de ICT monitor (Ixprium) of het Digif1tmodel. 	<p>Effecten in 2027:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Minimaal 60% van de studenten is positief over de lessen Nederlands, rekenen en burgerschap (JOB Monitor 2026); - Het aantal studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) laat een positieve ontwikkeling zien. We streven naar een percentage van respectievelijk 100% NED CE 2F en 90% NED CE 3F en REK 70% 2F/rekenniveau 2 en 3 en REK 60% 3F/rekenniveau 4 (bron: DUO); - In aansluiting op de collegebrede visies, is de implementatie van het beleid taal en rekenen geëffectueerd; - Nederlands en rekenen wordt aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de studenten aangeboden. Aandacht voor taalvaardigheid bij andere vakken is verhoogd. Samenwerking tussen avo docenten en vakdocenten is hiervoor noodzakelijk. Bijvoorbeeld te meten door gesprekken te voeren met de onderwijsteams. Zie ook beleid taal en rekenen; - Daar waar nodig is beleid op burgerschapsonderwijs vastgesteld; - Aanamebeleid docenten is waar nodig bijgesteld (in aansluiting op landelijke (nog te ontwikkelen) eisen); - Beheersing van digitale geletterdheid van docenten is verhoogd. Te meten via bijvoorbeeld de ICT monitor, maar ook door de digicoaches met behulp van het Digif1tmodel (alle docenten op niveau B1 (bewust toepassen) en pioniers (niveau C2) binnen elke afdeling aanwezig; - Er zijn leeractiviteiten ontwikkeld en beschikbaar gesteld voor iedere student om de digitale geletterdheid te verhogen.

<p>Onderdelen</p> <p><i>Welke onderdelen (op hoofdlijn) worden uitgezet om de effecten te kunnen realiseren?</i></p>	<p>A. Kwaliteit onderwijs in basisvaardigheden verbeteren om zo de beheersing hiervan bij studenten te verhogen;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nederlands en rekenen: <ul style="list-style-type: none"> - Passend bij de leef- en beroepscontext van de student (“praktijkgericht” en “contextrijk”). Aansluitend op het beleid taal en rekenen. Link met programmalijn flexibilisering & modularisering; - Meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau; - Begeleiden studenten die extra inspanning en tijd nodig hebben voor versterken van de basisvaardigheden incl. wegwerken (corona) achterstanden. Hiervoor is het nodig dat eerst in beeld wordt gebracht op welk niveau onze studenten instromen, bijvoorbeeld door het uitvoeren van een 0-meting. Wat zijn achterstanden vanwege Corona en wanneer is het reparatieonderwijs vanuit het vo; - Schoolbibliotheek verder uitbreiden (beleid taal en rekenen: vrij lezen wordt opgenomen in ieder curriculum). • Burgerschap: <ul style="list-style-type: none"> - Opleidingsachtergrond huidige docenten in kaart brengen; - Op basis van (door OCW nog te herijken) kwalificatie-eisen en te verwachte inspanningen (2023-2024), bepalen wat dit betekent voor het burgerschapsonderwijs op het Koning Willem I College. Formuleren collegevisie en waar nodig beleid. • Digitale geletterdheid (combinatie van een aantal deelvaardigheden: informatievaardigheden, mediawijsheid, ict-basisvaardigheid en computational thinking), mogelijke acties: <ul style="list-style-type: none"> - Monitoren digitale geletterdheid bij docenten via bijvoorbeeld de ICT monitor; - Ontwikkelen leeractiviteiten om deze vaardigheid te verhogen, o.a. bewustwording data (data awareness) verhogen (bv. vanuit MIEC data (MBO Innovatie- en Expertise Centrum data) en overlegtafel 's-Hertogenbosch); - Inzet keuzedeel digitale vaardigheden; - Mediawijsheid is een onderdeel van burgerschap of is verweven in andere vakken. <p>B. Kwaliteit docenten basisvaardigheden verhogen;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afgestemd op nog te bepalen landelijke eisen (2023 NED/REK). Aannamebeleid waar nodig bijstellen. Vervolgens starten met nulmeting; • Professionaliseringsaanbod / deskundigheidsbevordering voor docenten herijken en waar nodig opnieuw inrichten; • Opnemen van aanbod in het KW1C scholingsbeleid. • Voor burgerschap geldt dat professionalisering afgestemd moet worden op het landelijk nog te <i>ontwikkelen</i> bekwaamheidsdossier burgerschap. • Voor digitale geletterdheid geldt dat er een landelijk ondersteuningsprogramma wordt opgesteld door OCW. <p>C. Monitoring resultaten basisvaardigheden én waardering studenten van onderwijs in de generieke basisvaardigheden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Starten met een nulmeting op resultaten basisvaardigheden (DUO) en waardering studenten (JOB enquête). Ook door inzetten van (panel)gesprekken met studenten; • Vervolgens periodieke monitoring.
<p>Budget</p> <p><i>Welke (bestaande) middelen zijn nodig om de activiteiten (op hoofdlijn) te kunnen uitvoeren?</i></p>	<p>Totaal benodigd fte per schooljaar (afgerond): 7,5 fte. Hierbij komende ingeschatte kosten voor de schoolbibliotheek: jaarlijks €100.000,- (waarvan 75.000 euro algemene kosten en 25.000 euro voor opstart nieuwe bibliotheek op locatie). De schoolbibliotheek draagt bij aan doelstelling 3.1.</p> <p>Per schooljaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Coördinatie inclusief uitvoering onderzoek naar tevredenheid studenten: 1,35 fte (draagt bij aan de doelstellingen 1.5, 3.1 en 3.2); • STER-lessen: benodigde formatie opgenomen in programmalijn 3 'Studentenwelzijn'; • Afstemming binnen het Koning Willem I College per basisvaardigheid : 1 fte (draagt bij aan de doelstellingen 3.1 en 3.2); • Professionalisering docenten : 3 fte (draagt bij aan doelstelling 3.3).

<p>Verantwoording</p> <p><i>Hoe en in welk frequentie wordt de verantwoording naar interne en externe 'partijen' vorm gegeven?</i></p>	<p>Intern</p> <p>De volgende overlegmomenten worden gebruikt voor de interne afstemming, verantwoording en goedkeuring:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Periodiek overleg met individuele coördinatoren en verantwoordelijk directeur (minimaal 4x per jaar); - Collegebreed overleg met coördinatoren gezamenlijk (4 x per jaar); - Directeurenoverleg; - Kwaliteit onderwijs is onderdeel van het kwaliteitszorgstelsel van elke onderwijsafdeling. <p>Extern</p> <ul style="list-style-type: none"> - Deelname aan landelijke platforms Taal, rekenen en burgerschap (MBO raad); - Deelname aan overlegtafel "Digitale geletterdheid in onderwijs 's-Hertogenbosch".
<p>Risico's</p> <p><i>Welke?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Niet aansluiten van docenten bij collegebreed georganiseerde activiteiten, terwijl hier wel uren voor beschikbaar zijn (professionalisering); - Commitment voor deelname aan collegebrede netwerken; - Implementatie van beleid taal en rekenen kan met name voor de regionale communities Oss, Meierijstad, Land van Cuijk vanwege organisatorische redenen lastig zijn. Er wordt nog veel gewerkt met groepen die samengesteld zijn uit verschillende opleidingen; - Indicator voor de beheersing van Nederlands en rekenen is vooralsnog het resultaat voor de examens. Wat betreft taalvaardigheid geldt dat de beheersing zeker ook gemeten kan worden bij de toepassing van andere vakken. Samenwerking tussen AVO en vakdocenten is hierbij noodzakelijk. Voor rekenen geldt dat de beheersing voor niveau 1 niet af te meten is uit examenresultaten, omdat deze studenten een portfolio opleveren; - Niet integreren van AVO in beroepsgerichte vakken, waardoor de interesse van studenten verlaagd wordt.
<p>Opmerkingen / aanvullingen</p>	<p>Deze programmalijn heeft op bepaalde punten overlap met programmalijn studentenwelzijn (schoolbibliotheek) en programmalijn Duurzaamheid en Unesco (burgerschap).</p>

PROGRAMMALIJN 2: ONDERSTEUNEN EN MONITOREN IN DE BEROEPSROUTE

<p>Belofte</p> <p><i>Welke ambities worden voor 2027 nagestreefd?</i></p>	<p>We ontwikkelen studentenvoorzieningen die ondersteunen buiten het klaslokaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pitstop; • Route X – ICT Loket – Het Handelshuys; • Nieuwkomersloket; • Toekomstjaar / oriëntatiejaar Techniek / New Horizon (keuzebegeleiding voor voortijdig uitgestroomde havisten); • Het stagepact is uitgerold en de doelstellingen geïnternaliseerd in onze organisatie. <p>De genoemde voorzieningen zijn een begrip binnen KW1C. Ze helpen de studenten die het nodig hebben richting een diploma en dragen daarmee substantieel bij aan het verlagen van vsv. We streven in 2027 naar een hogere tevredenheid over de BPV bij zowel studenten, school als bedrijven.</p>
<p>Samenwerking</p> <p><i>Met welke interne en externe 'partijen' wordt samen gewerkt om de ambitie te realiseren?</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pitstop; <ul style="list-style-type: none"> • Intern: Denktank medewerkers (onderwijsmanagers, onderwijsmakelaars, leraren, VSV-projectleider, NT2-trainers, STER extra ondersteuning, teammanagers Expertisecentra, directeur Startcollege), Werkgroep Pitstop, Expertisegroep Begeleiding en BPV, Expertisecentrum, Actie Plan Leerbanen, Kartrekkers nazorg subsidie, Teams/opleidingen die initiatieven hebben met dezelfde doelstellingen; • Extern: UWV, Gemeenten, SBB, werkgevers/leerbedrijven, ouders. 2. Route X - ICT Loket – Het Handelshuys; <ul style="list-style-type: none"> • Intern: Denktank medewerkers (onderwijsmanagers, onderwijsmakelaars, leraren, VSV-projectleider, NT2-trainers, STER extra ondersteuning, teammanagers Expertisecentra, directeur Startcollege), Medewerkers Toekomstplein, Betreffende werkgroepen, Expertisegroep Begeleiding en BPV, Expertisecentrum, Teams/opleidingen, Pitstop; • Extern: Gemeente, SBB, werkgevers/leerbedrijven, ouders. 3. Nieuwkomersloket; <ul style="list-style-type: none"> • Intern: Denktank medewerkers (onderwijsmanagers, onderwijsmakelaars, leraren, VSV-projectleider, NT2-trainers, STER extra ondersteuning, teammanagers Expertisecentra, directeur Startcollege), Werkgroep met de tijdelijk naam 'Denktank Nieuwkomersloket', Expertisecentrum; • Extern: Toeleverende school UWV en Gemeenten. 4. Toekomstjaar / oriëntatiejaar Techniek / New Horizon (havisten); <ul style="list-style-type: none"> • Intern: Medewerkers Toekomstplein, onderwijsafdelingen techniek; • Extern: Toeleverende scholen, bedrijven binnen de sector techniek, ouders. 5. Uitrol Stagepact. <ul style="list-style-type: none"> • Intern: Expertisegroep Begeleiding en BPV, Studentenraad, Kartrekkers Focusgebieden BPV afdelingen, bpv bureaus/organisaties van de afdelingen, Interne stagemogelijkheden (ICT loket 't Handelshuys); • Extern: SBB, Bedrijfsadvies Commissies, werkveld.
<p>Doelgroepen</p> <p><i>Op welke doelgroepen is de ambitie gericht?</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pitstop; <ul style="list-style-type: none"> • Student met ondersteuningsbehoefte op het gebied van bpv. (Verkiezen verkrijgen en behouden). 2. Route X; <ul style="list-style-type: none"> • Student die gedurende zijn opleiding erachter komt dat het niet de passende opleiding is; • ICT Loket – Het Handelshuys; • Studenten regulier en studenten met een behoefte aan beschermde stageplaats. 3. Nieuwkomersloket; <ul style="list-style-type: none"> • De anderstalige student, <i>immigranten, asielzoekers, statushouders en vluchtelingen, die minder dan zeven jaar onderwijs in Nederland hebben gevolgd en voor wie Nederlands niet de moedertaal is.</i> 4. Toekomstjaar / oriëntatiejaar Techniek / New Horizon (havisten); <ul style="list-style-type: none"> • Student die extra ondersteuning nodig heeft in het keuzeproces. 5. Uitrol Stagepact. <ul style="list-style-type: none"> • Student, School, Bedrijfsleven.

Effecten

Op welke meetbare, merkbare en bespreekbare effecten wordt in 2025 en 2027 aangestuurd?

Effecten in 2025:

- Pitstop:
 - Op alle locaties waar opleidingen zijn van het Startcollege is een Pitstop waar studenten die extra ondersteuning nodig hebben m.b.t. stage terecht kunnen. Vanuit Pitstop organiseren we ook de nazorg. De doelgroep die na het behalen van het diploma nog een steuntje in de rug kan gebruiken hebben we tijdens hun opleiding al in de Pitstop gezien en begeleid;
 - Het resultaat van een goed lopende Pitstop is een student die geholpen is met het kiezen verkrijgen en behouden van de stage. De coach heeft regie maar wordt op deze wijze ondersteund en kan zijn aandacht beter verdelen over zijn andere coachstudenten. Het bedrijfsleven gaat het merken doordat de student niet te pas en te onpas naar een stage gedirigeerd wordt, maar er een passend traject aan zit;
 - Merkbaar: Studenten en coaches zijn positief over de begeleiding vanuit Pitstop, deze voorziening heeft een meerwaarde voor de organisatie en een positief imago. De student is na het behalen van zijn diploma nog in beeld en maakt indien nodig gebruik van de bestaande infrastructuur;
 - Meetbaar: Studenten geholpen door Pitstop waarderen de begeleiding positief;
 - Hoeveel hebben deelgenomen en hoeveel daarvan zijn succesvol geholpen;
 - We hebben inzicht in het aantal deelnemers door registratie in SIS/Eduarte. We verzamelen en analyseren data over deelnemers, afdeling, krijgen inzicht in piekperiode na start bpv. Op basis van deze gegevens plegen we (waar nodig) interventies in het onderwijs.
- Route X / ICT loket / Het Handelshuys:
 - Deze voorzieningen hebben een positief imago binnen de organisatie, de studenten en hun klanten;
 - De werkwijze van de uitvoerende locaties Route x is geharmoniseerd en zorgt direct voor minder uitval van de student door het traject wat helpt bij het maken van een studiekeuze die wel bij de student past;
 - ICT Loket en Het Handelshuys zijn goede leerplekken voor authentiek leren in de vorm van onderwijsprojecten en stages. Het is een voorziening die ingezet wordt als beschermde stageplek waar de studenten stappen kunnen maken m.b.t. beroepsvaardigheden;
 - De student heeft hiermee extra begeleiding en de kans op het behalen van een diploma wordt hiermee vergroot.
- De notitie **Nieuwkomersloket** is bekend binnen het gehele College. Het Nieuwkomersloket wordt gecoördineerd door een coördinator. De Denktank van het Nieuwkomersloket geeft de inrichting en implementatie nader vorm. Het Nieuwkomersloket vormt een duidelijke route voor anderstaligen. Ze krijgen bij aanmelding een doorverwijzing van de studieadviseur naar het Expertisecentrum waar door een ondersteuningsspecialist een ondersteuningsplan wordt opgesteld en de student geclassificeerd wordt op taalniveau en behoefte aan ondersteuning;
- Toekomstjaar / oriëntatie jaar Techniek / New Horizon (havisten), biedt studenten een intensief studiekeuzetraject om te onderzoeken wat bij hen past;

Effecten in 2027:

- Pitstop:
 - Alle effecten in 2025 zijn bestendig;
 - Alle locaties zijn bekend met de manier van werken en kunnen gebruik maken van de bestaande voorzieningen. De opzet is dusdanig dat Pitstop op elk college kan worden uitgerold;
 - Er is onderzoek gedaan naar de behoefte op hoeveel locaties een 'Pitstop' wenselijk is binnen het college. Er is een advies geformuleerd op welke locaties deze voorziening fysiek beschikbaar komt.
- Route X / ICT loket / Het Handelshuys:
 - Alle effecten in 2025 zijn bestendig;
 - We hebben geleerd van het concept Route X, ICT Loket en Het Handelshuys. We zien dat we een flexibel curriculum niet alleen voor de reguliere student een meerwaarde is maar ook de tussentijdse instroom mogelijk maakt voor studenten. Het effect is dat studenten hun studie voort kunnen zetten i.p.v. (tijdelijke) stop;
 - Route X locatie Veghel en Den Bosch zijn geharmoniseerd.
- Het **Nieuwkomersloket** is fysiek gerealiseerd en gepositioneerd binnen elke regionale community. Het is een voordeur waar de nieuwkomer zich meldt en begeleid wordt richting een diploma. In het Nieuwkomersloket werken geschoolde professionals die verantwoordelijk zijn voor (eventueel) maatwerk tijdens de reis van de student. Of er vinden scholingen plaats. In samenwerking met vossamenwerkingsverband. Dit wordt gecoördineerd door een coördinator. Het Nieuwkomersloket vormt een duidelijke route voor anderstaligen, waarin we de expertise van het Nieuwkomersloket binnen het Startcollege positioneren. Zie ook STER extra ondersteuning;
- Toekomstjaar/ oriëntatie jaar Techniek/ New Horizon (havisten), biedt studenten die dreigen uit te vallen een intensief studiekeuzetraject om te onderzoeken wat wél bij hen past;

<p>Effecten</p> <p><i>Op welke meetbare, merkbare en bespreekbare effecten wordt in 2025 en 2027 aangestuurd?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uitrol stagepact: <ul style="list-style-type: none"> - Alle opleidingen hebben de hoofdoelstellingen opgenomen in hun stagehandboek. Stagediscriminatie is in beeld gebracht en we hebben een toegankelijk en helder systeem rondom de stagediscriminatie; - Het ontwerpen van een systeem voor het melden van stagediscriminatie; - Merkbaar: Meldingssysteem voor stagediscriminatie wordt gevonden en gebruikt door studenten en medewerkers weten hierop adequaat te reageren; - Professionaliseringsprogramma stagebegeleiders ontwikkeld; - Tevredenheid begeleiding stage (JOB Monitor 2024): - Vanuit school voor bol-studenten $\geq 40\%$; - Vanuit leerbedrijf voor bol-studenten $\geq 70\%$; - Vanuit leerbedrijf voor bbl-studenten $\geq 75\%$. - Aantal contactmomenten op leerbedrijf tussen student, stagebegeleider en praktijkopleider minimaal 3. • Algemene aandachtspunten / effecten: <ul style="list-style-type: none"> - Het streven is om de aandacht óók te focussen op niveau 3-4. Hier valt nog winst te behalen aangezien de focus nu vooral ligt op niveau 1-; - Flexibele instroom onder de aandacht brengen. • Ambitie vsv: <ul style="list-style-type: none"> - vsv% Entree $\leq 20,0\%$; - vsv% niveau 2 $\leq 8,5\%$; - vsv% niveau 3 $\leq 4,5\%$; - vsv% niveau 4 $\leq 4,0\%$. • Ambitie toeleiding naar arbeid (voor studenten die de instelling verlaten): <ul style="list-style-type: none"> - Entree $\geq 50\%$; - Niveau 2 $\geq 85\%$. 	<ul style="list-style-type: none"> • Uitrol stagepact: <ul style="list-style-type: none"> - Alle effecten in 2025 zijn bestendig; - We hebben voldoende stagebedrijven voor alle studenten voor elke opleiding. De begeleiding wordt met goed gewaardeerd door de student en de bedrijven. We hebben significante stappen gezet in de stimulans vergoeding voor stagairs en het systeem voor het melden van stagediscriminatie wordt met een voldoende gewaardeerd. Alle partijen weten dat Koning Willem I College niet gediend is van discriminatie; - Bedrijven zijn bewust van stagediscriminatie en het voorkomen ervan; - Studenten: toename melding omdat het veilig is; - Stagebegeleiders zijn geschoold conform programma; - Tevredenheid begeleiding stage (JOB Monitor 2026): <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vanuit school voor bol-studenten $\geq 50\%$; ▪ Vanuit leerbedrijf voor bol-studenten $\geq 75\%$; ▪ Vanuit leerbedrijf voor bbl-studenten $\geq 80\%$ - Aantal contactmomenten op leerbedrijf tussen student., stagebegeleider en praktijkopleider minimaal 3. • Algemene aandachtspunten / effecten; <ul style="list-style-type: none"> - De aandacht voor vsv is er voor zowel niveau 1-2-3 als 4. Er vinden structureel studentbesprekingen plaats waar ondersteuningsspecialisten bij zijn uitgenodigd. Op alle niveaus wordt hetzelfde beleid uitgevoerd; - De flexibele instroom binnen het Koning Willem I College is toegenomen en mogelijk gemaakt door middel van onderwijs aanpassingen zoals modulair onderwijs. • Ambitie vsv; <ul style="list-style-type: none"> - vsv% Entree $\leq 18,0\%$; - vsv% niveau 2 $\leq 7,5\%$; - vsv% niveau 3 $\leq 3,5\%$; - vsv% niveau 4 $\leq 3,0\%$. • Ambitie toeleiding naar arbeid (voor studenten die de instelling verlaten): <ul style="list-style-type: none"> - Entree $\geq 60\%$; - Niveau 2 $\geq 90\%$.
<p>Onderdelen</p> <p><i>Welke onderdelen (op hoofdlijn) worden uitgezet om de effecten te kunnen realiseren?</i></p>	<p>Voorzieningen: We bouwen bestaande voorzieningen uit (punt 1 en 2 en 4) zetten een nieuwe voorziening collegebreed op (punt 3) en rollen de doelstellingen behorende bij het stagepact uit over de gehele organisatie.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pitstop 2. Route X - ICT Loket – Het Handelshuys 3. Nieuwkomersloket 4. Toekomstjaar / oriëntatiejaar Techniek / New Horizon (havisten) 5. Uitrol Stagepact 	

Budget <i>Welke (bestaande) mid- delen zijn nodig om de activiteiten (op hoofdlijn) te kunnen uitvoeren?</i>	Onderdeel	Aantal FTE	Euro x 1000	Toelichting
	Pitstop	3,3		Onderwijsboulevard 1.0 fte, FBO 0,2 fte, VOC 1,0 fte.(Op basis van het aantal studenten, ervaring opgedaan bij FBO en OB) .Nazorg als onderdeel Pitstop vanaf 2024 1,1 fte Bij uitrol naar andere locaties budget/formatie herzien. Draagt bij aan doelstelling 1.3.
	Route X	4,0		Draagt bij aan doelstelling 1.3.
	Handelshuis en ICT Loket	2,0	20	15 k huisvesting 5k vaste lasten en inrichtingskosten. Draagt bij aan doelstelling 2.1.
	Nieuwkomersloket	4,6		Draagt bij aan doelstelling 2.1.
	Toekomstjaar / oriëntatiejaar	2,9		Draagt bij aan doelstelling 2.1.
	Uitrol Stagepact	2,0		10 afdelingen 0,2 fte per onderwijsafdeling per jaar. Draagt bij aan doelstelling 2.2.
	Totaal	18,8	20	
Verantwoording <i>Hoe en in welk frequentie wordt de verantwoording naar interne en externe 'partijen' vormgegeven?</i>	<p>Alle 5 de onderdelen verantwoordend d.m.v. rapportage in het Jaarverslag Stagepact voortgang rapporteren in jaarverslag.</p> <p>Toelichting</p> <ol style="list-style-type: none"> Pitstop evaluatie waar we met betrokkenen werkwijzen en relevante data delen. Deze data bevat kwantitatieve data (hoeveel studenten geholpen % van de populatie) kwalitatieve data (steekproef bevragen studenten en coaches). Verantwoording Subsidie Nazorg gaat tot '24 in het regiem van de subsidie daarna nemen we het op in de verantwoording Pitstop; Route X Kwantitatief en kwalitatieve verantwoording. Hoeveel studenten hebben binnen het college gebruik gemaakt, hoeveel hebben een succesvol traject doorlopen. Hoe verloopt de instroom. Interview student, begeleider en betrokken mentoren. Handelshuis / ICT loket kwantitatieve data en kwalitatieve verantwoording door resultaten van projecten en interview betrokken studenten en begeleiders; Nieuwkomersloket: op regionaal niveau: Met regionale partners een gedeelde visie vastleggen over opleidingsmogelijkheden voor nieuwkomers. Landelijk (MBO Raad); Toekomstjaar / oriëntatiejaar: Toekomstplein, onderwijsafdelingen techniek; Uitrol Stagepact, insteek is om bestaande instrumenten te gebruiken voor de monitoring; Regionaal: commitment stuurgroep vsv, jongeren aanpak. Tweewekelijks overleg met projectleider vsv Peter van Roosmalen en directeur. 			
Risico's	<p>Route X responsiviteit m.b.t. instroom bij gekozen opleiding; Conjunctuur maakt dat bedrijven nu eerder geneigd zijn om studenten aan te nemen waardoor vsv lastiger terug te dringen is; Met betrekking tot de belofte vsv, is het risico aanwezig dat bedrijven (vroegtijdig) studenten weggakpen en hen banen aanbieden.; Samenwerken met externe partners, kijkend naar de Jongerenaanpak m.b.t. New Horizon, kan altijd stopgezet worden. Hierdoor komen we tot de keuze te staan zelf formatie in te leveren of een 'nieuwe doelgroep' in te leveren.</p>			
Opmerkingen / aanvullingen <i>Met welke verdere bijzonderheden dient rekening te worden gehouden?</i>	<p>De voorzieningen Pitstop, Handelshuys, ICT Loket en de trajecten Route X en Nazorg zijn de afgelopen jaren opgezet en worden doorontwikkeld en voor een grotere groep beschikbaar al dan niet op andere locaties. Deze processen hebben tijd nodig, we gaan hierin leren van de huidige aanpak en moeten meebewegen in de vraag van de verschillende locaties/situaties.</p> <p>Het Nieuwkomersloket is een nieuw en voor de organisatie een antwoord op een zeer actuele vraag hoe onze nieuwe Nederlanders een goed mbo traject kunnen bieden. We gaan stap voor stap en al lerende de beweging naar een goede voorziening maken.</p> <p>Het stagepact betreft alle studenten, veel medewerkers en alle bedrijven. We moeten rekening houden met het feit dat elke opleiding in een ander stadium zit betreffende de hoofdoelen die beschreven zijn in het Stagepact. Vanuit de bestaande structuren gaan we hiermee aan de slag. Dit houdt in dat de Expertisegroep BPV en begeleiding dit vanuit beleidsmatige kant inricht en dat de 10 afdelingen het vanuit de Focusgebieden en bpv-bureaus of andere vormen van de bpv organisatie in gaan bedden. De verscheidenheid hoe de bpv op verschillende locaties is georganiseerd dit is een aandachtspunt.</p> <p>Vanuit deze programmalijn vindt afstemming plaats met de programmalijn Kansrijk opleiden in het kader van LOB.</p>			

PROGRAMMALIJN 3: STUDENTENWELZIJN

<p>Belofte</p> <p><i>Welke ambities worden voor 2027 nagestreefd?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - We verbeteren het studentenwelzijn en versterken de (integrale) veiligheid op het Koning Willem I College - We vergroten de toegankelijkheid van het mbo voor studenten, met een ondersteuningsbehoefte: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Topsport- en talentenbegeleiding, onderwijs op maat; ▪ Het structureel implementeren van het meten van elke vorm van ondersteuning op kwaliteit, kwantiteit en tevredenheid studenten. Ingegeven door passend onderwijs. ▪ Het MBO-studentenfonds op de kaart zetten; ▪ Versterken van een veilige omgeving waar studenten en medewerkers talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Kansengelijkheid. - Terugdringen verzuim <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verzuimaanpak implementeren – elk jaar onder de aandacht brengen – uitvoeren en evalueren. In samenwerking met Koning Willem I College – Leerplicht en gemeenten. - Passend Onderwijs <p>Verminderen van laaggeletterdheid door:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Classificeren en indelen van ondersteuningsbehoefte van de anderstaligen middels taalniveau in een onderwijsprogramma. Op niveau 1, 2, 3 en 4; ▪ Aantrekkelijk en effectief aanbieden van extra (basis) ondersteuning op het gebied van taal binnen en buiten de klas. Door middel van STER extra ondersteuning voor studenten en door middel van professionalisering medewerkers; ▪ Aandacht voor de schoolbibliotheek.
<p>Samenwerking</p> <p><i>Met welke interne en externe 'partijen' wordt samengewerkt om de ambitie te realiseren?</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. We verbeteren het studentenwelzijn en versterken de (integrale) veiligheid op het Koning Willem I College. We vergroten de toegankelijkheid van het mbo voor studenten, met een ondersteuningsbehoefte; <ul style="list-style-type: none"> ▪ Afdeling Educatie, Beleidsadviseur Startcollege, Ondersteuningsspecialist Topsport- en talentbegeleiding, Onderwijsafdelingen college breed 1^e lijn + onderwijsmanagers, Trainers/clubs, Trainer Ondernijning (Onder je ogen) / Coördinator Pestbeleid, Onderzoeker, Ondersteuningsspecialisten, Studentenraad, Gemeenten, Politie/wijkagenten, Jongerenwerkers, ouders. 2. Terugdringen verzuim; <ul style="list-style-type: none"> ▪ RMC-medewerkers, Beleidsmedewerker verzuimaanpak, Projectleider vsv, Suc6punt, Directeur Startcollege, Teammanager Expertisecentrum Oss-Cuijk en Veghel, Medewerkers Toekomstplein (Toekomstjaar- Route X), ouders. 3. Passend onderwijs. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Afdeling Educatie, Stuurgroep Anders organiseren, STER extra ondersteuning, Onderwijsafdelingen, Samenwerkingsverband vo, NT2 STER extra ondersteuning/ trainers, Huis73, schoolbibliotheek, (bij)scholingen Eduarte 2.0 OO&E, ouders.
<p>Doelgroepen</p> <p><i>Op welke doelgroepen is de ambitie gericht?</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. We verbeteren het studenten-welzijn en versterken de (integrale) veiligheid op het Koning Willem I College. We vergroten de toegankelijkheid van het mbo voor studenten, met een ondersteuningsbehoefte; <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studenten niveau 1-2-3-4, Studenten Educatie, VAVO-college, Medewerkers Koning Willem I College. 2. Terugdringen verzuim; <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studenten die dreigen uit te vallen, Coach (eindverantwoordelijk voor zijn/haar studenten) 3. Passend onderwijs. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studenten (anderstaligen/7 jaar of minder in Nederlands) met een taal- en/of reken- of corona-achterstand niveau 1-2-3-4 en VAVO-College

Effecten	Effecten 2025:	Effecten 2027:
<p><i>Op welke meetbare, merkbare en/of bespreekbare effecten wordt aangestuurd?</i></p>	<p>1. We verbeteren het studentenwelzijn en versterken de (integrale) veiligheid op het Koning Willem I College. We vergroten de toegankelijkheid van het mbo voor studenten, met een ondersteuningsbehoefte;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We sluiten aan bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en op de programma's Welbevinden op school en Helder op school; ▪ We doen onderzoek naar een passende professionalisering die we in kunnen zetten met als doel de relatie tussen medewerker- student te versterken. Het voornemen is om de afstand tussen docent/ medewerkers en student te verkleinen, Op pedagogisch klimaat en communicatieve vaardigheden; ▪ We plannen 1x per jaar een rondetafelgesprek in, met studenten én medewerkers als deelnemers. Dat is een kwalitatieve meting m.b.t. ervaringen; ▪ We leggen de incidentmeldingen vast; ▪ We zetten de JOB monitor enquête in om de score m.b.t. veiligheid op te maken. ▪ Ambitie in JOB Monitor 2024: minimaal 85% van de studenten voelt zich veilig op school en in het leerbedrijf; ▪ De samenwerking die er is rondom Integrale veiligheid is bedoeld om veiligheidsproblemen binnen een organisatie in samenhang aan te pakken, met als doel de veiligheid op een zo hoog mogelijk niveau te brengen. Denk aan beveiliging, risicobeheer, integriteit, calamiteitenbeheersing en hulpverlening. De aanspreekpunten van deze niveaus komen structureel samen voor overleg; ▪ Alle medewerkers van Koning Willem I College zijn bekend met de Meldcode Kindermishandeling, Huiselijk Geweld en met het Pestprotocol. Ondersteuningsspecialisten zijn geschoold als aandachtfunctionaris en onderhouden hun registratie jaarlijks. De medewerkers kunnen adequaat handelen bij signalen van onveiligheid; ▪ Het college bekijkt de mogelijkheden van het Keurmerk LVAK (Landelijke Vereniging Aandachtsfunctionarissen Huiselijk geweld en Kindermishandeling); ▪ Professionalisering voor medewerkers op het gebied van ondermijning wordt ingezet middels het project "Onder mijn ogen". Er wordt gekeken naar mogelijkheden tot het ontwikkelen van een meldcode Ondermijning; ▪ De site Check it draagt bij aan professionalisering op het gebied van diverse (gespreks) onderwerpen. Via een 'veilige' weg zijn studenten in staat vragen te stellen en antwoorden te krijgen op zaken die taboe of lastig te bespreken zijn; ▪ Professionaliseringsmogelijkheden worden in kaart gebracht voor (NT2) docenten. In samenwerking met VO-samenwerkingsverband. Zie ook STER extra ondersteuning; ▪ De notitie Topsport- en talentenbegeleiding is bekend binnen het gehele college. Medewerkers van het College weten de weg te vinden naar de ondersteuningsspecialist Topsport. Afdelingen worden op de hoogte gebracht over tips; hoe om te gaan met een topsport student; 	<p>1. We verbeteren het studentenwelzijn en versterken de (integrale) veiligheid op het Koning Willem I College. We vergroten de toegankelijkheid van het mbo voor studenten, met een ondersteuningsbehoefte;</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ We sluiten aan bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en op de programma's Welbevinden op school en Helder op school; ▪ Het college biedt studenten en medewerkers een veilige omgeving waar zij talenten kunnen ontdekken en ontwikkelen. Er wordt voldoende extra ondersteuning en professionalisering geboden om iedereen gelijke kansen en mogelijkheden te bieden. Docenten en medewerkers zijn opgeleid in het pedagogische klimaat en communicatieve vaardigheden. De afstand tussen docent en student is kleiner geworden; ▪ Uit de rondetafelgesprekken blijken de ervaringen grotendeels positief. Deze tonen aan dat de interactie grotendeels niet bedreigend, neutraal of positief zijn; ▪ In de incidentmeldingen zien we een positieve verandering; ▪ In de JOB enquête blijkt dat de score voor veiligheid is vergroot. Hoe hoger de score, hoe veiliger. Ambitie in JOB Monitor 2026: minimaal 90% van de studenten voelt zich veilig op school en in het leerbedrijf; ▪ Integrale veiligheid is bedoeld om veiligheidsproblemen binnen een organisatie in samenhang aan te pakken, met als doel de veiligheid op een zo hoog mogelijk niveau te brengen. Denk aan beveiliging, risicobeheer, integriteit, calamiteitenbeheersing en hulpverlening. De aanspreekpunten van deze niveaus komen structureel samen voor overleg en zien een positieve verandering; ▪ Alle medewerkers van het college zijn bekend met de Meldcode Kindermishandeling en Huiselijk Geweld en met het Pestprotocol. Ondersteuningsspecialisten zijn geschoold als aandachtfunctionaris en onderhouden hun registratie jaarlijks. Er is op alle locaties 1 coördinator Meldcode aanwezig. De medewerkers kunnen adequaat handelen bij signalen van onveiligheid. Het college heeft het besluit genomen wel/niet het keurmerk LVAK te willen hebben; ▪ Professionalisering voor medewerkers op het gebied van Ondermijning wordt ingezet middels het project "Onder mijn ogen". Er is een Meldcode Ondermijning ontwikkeld en in gebruik binnen het college; ▪ De site Check it draagt bij aan professionalisering op het gebied van diverse (gespreks)onderwerpen. Via een 'veilige' weg zijn studenten in staat vragen te stellen en antwoorden te krijgen op zaken die taboe of lastig te bespreken zijn. De site is in gebruik 50% toegenomen;

Effecten

Op welke meetbare, merkbare en/of bespreekbare effecten wordt aangestuurd?

Effecten 2025:

- De handreiking MBO-Studentenfonds is bekend binnen het gehele College en wordt meer zichtbaar. "Het doel van het fonds is voorkomen dat (kwetsbare) studenten vanwege financiële redenen afzien van het (ver)volgen van beroepsonderwijs of van deelname aan een studentenraad."
- 2. Terugdringen verzuim;**
- Het (nieuwe) verzuimbeleid van het Koning Willem I College is gericht op het voorkómen van (gedeeltelijke) uitval van de student. Deze is bekend binnen het college en geïmplementeerd;
 - Er zijn korte lijntjes (dicht bij de student) tussen verzuimmedewerker of coach en de student en/of ouders/verzorgers;
 - Versterken van het mentoraat; dit betekent dat de mentoren optimaal toegerust moeten worden en dat er korte lijnen met 2e-lijnszorg zijn (collegebeleid);
 - Ambitie in de JOB Monitor 2024 ten aanzien van de begeleiding:
 - Minimaal 65% van de studenten Entree/niveau 2 is tevreden;
 - Minimaal 55% van de studenten niveau 3 en 4 is tevreden;
 - Minimaal 65% van de studenten met een ondersteuningsbehoefte is tevreden.
- 3. Passend onderwijs.**
- **Laaggeletterdheid** wordt onder de aandacht gebracht.
 - De bekendheid over de mogelijkheid van een schoolbibliotheek is vergroot. De schoolbibliotheek is op tenminste 5 afdelingen ingericht en ingevuld, kijkend naar het niveau van de opleidingen en het niveau van de instroom van de studenten in die opleidingen en spreiding over de regionale communities.
 - Jaarlijks wordt de Nationale Leesmonitor uitgezet onder studenten en docenten.
 - Via het Nieuwkomersloket krijgen studenten (minder dan 7 jaar in Nederland) **extra ondersteuning** aangeboden op basis van classificatie van het niveau, wat vastgelegd wordt in een ondersteuningsplan.
 - Er wordt onderzocht of het inzetten van een AMN test kan bijdragen aan een beter inzicht in taalniveau en dus een betere aansluiting bij de extra ondersteuning van STER.
 - Er is onderzoek gedaan naar professionalisering docenten op het gebied van (extra) taalondersteuning binnen en buiten de klas. De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt door middel van scholing en trainingen.
 - Het proces voor aanmelden voor STER is bekend binnen het gehele college en biedt ondersteuning ná schooltijd op eigen initiatief van het niveau 1-, 2-, 3-, 4- of VAVO-student. De STER-tegel wordt per periode geëvalueerd en aangepast.
 - De ondersteuning vindt plaats op vaste STER-locaties binnen de school. Studenten reflecteren positief op de geboden hulp.

Effecten 2027:

- We erkennen studenten met een **topsport- of talentenstatus** in hun talent en stimuleren, motiveren en begeleiden hen om alles uit dit talent te halen, tot topsportprestaties te komen en hierbij de combinatie met een mbo-opleiding mogelijk te maken. Iedere student volgt een individueel maatwerktraject. De coach en ondersteuningsspecialist begeleiden de student op de afdeling, de trainer/coach begeleidt de student in topsport of talent. De onderlinge samenwerking hiervoor verloopt volgens vastgestelde procedures. Er zijn op verschillende locaties topsport en talent ondersteuningsspecialisten aanwezig;
 - In de promotie maken we gebruik van film en beeld;
 - Bij het Examenbureau- en commissie ligt een plan klaar voor examinering op maat. Ook is het keuzedeel topsportvaardigheden geoptimaliseerd en geïmplementeerd;
 - Er is een 2e ondersteuningsspecialist aangewezen als Topsport ondersteuningsspecialist;
 - Het MBO-Studentenfonds is bekend en uitgezet in (financiële) processen. De weg van en naar betalingen toe verloopt zoals gepland en studenten (18- en 18+ en bbl) maken hier gebruik van. "Het doel van het fonds is voorkomen dat (kwetsbare) studenten vanwege financiële redenen afzien van het (ver) volgen van beroepsonderwijs of van deelname aan een studentenraad.";
 - Er wordt structureel campagne ingezet om het MBO Studentenfonds onder de aandacht te brengen in samenwerking met afdeling communicatie;
 - Sociale Raadslieden dragen bij aan de inkomstenmetingen van 18+ studenten.
- 2. Terugdringen verzuim;**
- Het (nieuwe) verzuimbeleid van het Koning Willem I College is gericht op het voorkómen van (gedeeltelijke) uitval van de student. Deze is bekend binnen het college en geïmplementeerd. Bij aanvang schooljaar worden medewerkers geschoold in deze aanpak d.m.v. een live event;
 - Er zijn korte lijntjes (dicht bij de student) tussen verzuimmedewerker of coach en de student en/of ouders/verzorgers. Het SUC6 punt verzorgt maandelijks trend- overzichten waarin terug te lezen is hoe het verloopt met de meldingen;
 - Er zijn kortere lijntjes (dicht bij de student) tussen verzuimmedewerker of coach en de student en/of ouders/verzorgers;
 - Er wordt jaarlijks voorlichting gegeven middels een live event;
 - Coaches zijn toegerust met korte lijnen met 2e-lijnszorg (collegebeleid) en een vernieuwd verzuimbeleid;
 - Ambitie in de JOB Monitor 2024 ten aanzien van de begeleiding:
 - Minimaal 70% van de studenten Entree/niveau 2 is tevreden;
 - Minimaal 60% van de studenten niveau 3 en 4 is tevreden;
 - Minimaal 70% van de studenten met een ondersteuningsbehoefte is tevreden.

<p>Effecten</p> <p><i>Op welke meetbare, merkbare en/of bespreekbare effecten wordt aangestuurd?</i></p>	<p>Effecten 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> Via Eduarte kan extra taalondersteuning worden aangevraagd. Deze ondersteuning vindt op de afdeling plaats. De geboden ondersteuning wordt na afloop geëvalueerd. Een STER-collega wordt gekoppeld aan een afdeling. 	<p>Effecten 2027:</p> <p>3. Passend onderwijs.</p> <ul style="list-style-type: none"> Laaggeletterdheid is verminderd; Alle studenten kunnen gebruik maken van de faciliteiten van de schoolbibliotheek; Jaarlijks wordt de Nationale Leesmonitor uitgezet onder studenten en docenten; We zijn tevreden als vrij lezen structureel onderdeel is van (1.) het onderwijsprogramma (fijn ontwerp) van een opleiding. Dat uit zich in (2.) lezen in de klas, dat (3.) docenten lees bevorderende activiteiten verrichten en dat (4.) studenten minstens één boek per periode lenen en dat (5.) studenten boeken kunnen vinden die bij hun belevingswereld passen. Want als je lezen niet leuk vindt, dan heb je het juiste boek nog niet gevonden; Via het Nieuwkomersloket krijgen studenten (minder dan 7 jaar in Nederland) extra ondersteuning aangeboden op basis van classificatie van het niveau, wat vastgelegd wordt in een ondersteuningsplan. Er is onderzocht of AMN hierin een bijdrage kan hebben en hier zijn beslissingen over genomen. Wel- of niet aanschaffen van een licentie; STER heeft een visie en een plan ontwikkeld op de aan te bieden extra ondersteuning aan deze doelgroep; Het benodigde taalniveau om bij Entree te worden toegelaten is vanaf “+/- A2”, volgens het Europees referentiekader (ERK); Het benodigde taalniveau om bij mbo-niveau 2 te worden toegelaten is vanaf “op weg naar B1”, volgens het Europees referentiekader (ERK). Het benodigde taalniveau om bij mbo-niveau 3 te worden toegelaten is vanaf “B1”, volgens het Europees referentiekader (ERK); Het benodigde taalniveau om bij mbo-niveau 4 te worden toegelaten is vanaf “op weg naar B2”, volgens het Europees referentiekader (ERK); Studenten (anderstaligen/7 jaar of minder in Nederlands) met een taal- en/of reken- of corona-achterstand op mbo-niveau 1, 2, 3 en 4 of het VAVO; Er ligt een (NT2) scholingsaanbod klaar voor docenten op het gebied van (extra) taalondersteuning binnen en buiten de klas. De beheersing van Nederlands en rekenen is onder de studenten beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven is versterkt; STER biedt extra ondersteuning ná schooltijd op eigen initiatief van de niveau 1-, 2-, 3-, 4- of VAVO-student. Deze ondersteuning vindt plaats op vaste STER locaties binnen de school. Studenten reflecteren positief op de geboden hulp; De via Eduarte aangevraagde taalondersteuning op de afdeling wordt als positief ervaren door de student. Dit blijkt uit de evaluaties die afgenomen worden geïmplementeerd in Eduarte. De evaluaties worden gekwantificeerd, geanalyseerd en daar worden conclusies uit getrokken (PDCA). Het taalniveau van de studenten is ten opzichte van 2023 verhoogd; De taalondersteuning wordt ingezet daar waar nodig is met de nadruk laaggeletterdheid. Dit is terug te vinden in o.a. de ondersteuningsplannen.
---	--	--

<p>Onderdelen</p> <p><i>Welke onderdelen (op hoofdlijn) worden uitgezet om de effecten te kunnen realiseren?</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. We verbeteren het studentenwelzijn en versterken de (integrale) veiligheid op het Koning Willem I College. We vergroten de toegankelijkheid van het mbo voor studenten, met een ondersteuningsbehoefte; <ul style="list-style-type: none"> ▪ Notitie en implementatie Nieuwkomersloket , Samenwerkingsverband vo, Denktank werkgroep, Notitie en implementatie Topsport- of talenten status , Het meten van elke vorm van ondersteuning op kwaliteit, kwantiteit en tevredenheid studenten m.b.v. <ul style="list-style-type: none"> • Eduarte 2.0, 2.1; • STER-tegel; • Job enquête; • Rondetafelgesprekken. ▪ Handreiking en implementatie mbo-studentenfonds , Project Ondermijning, Campagne, stafafdeling Marketing & communicatie, website Check it., Keuzedeel Topsportvaardigheden , Overzicht incidentmeldingen; 2. Terugdringen verzuim; <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verzuimbeleid '23-'24. 3. Passend onderwijs. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Verminderen laaggeletterdheid, Schoolbibliotheek (Huis73), De Nationale Leesmonitor, AMN test, Classificeren extra ondersteuning (niv 1-2-3-4) en vastleggen in een ondersteuningsplan, STER extra ondersteuning via STER-lessen tegel en/of Eduarte 2.0, 2.1. 														
<p>Budget</p> <p><i>Welke (bestaande) middelen zijn nodig om de activiteiten (op hoofdlijn) te kunnen uitvoeren?</i></p>	<table border="1" data-bbox="416 561 1191 842"> <thead> <tr> <th>ONDERDELEN</th> <th>Fte's</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Pedagogisch klimaat</td> <td>1,8 (draagt bij aan doelstelling 1.2)</td> </tr> <tr> <td>Topsport en talent</td> <td>1,2 (draagt bij aan doelstelling 1.1)</td> </tr> <tr> <td>Mbo-studentenfonds</td> <td>2 (draagt bij aan doelstelling 1.2)</td> </tr> <tr> <td>Verzuim SUC6</td> <td>1,8 (draagt bij aan doelstelling 1.2).</td> </tr> <tr> <td>STER</td> <td>13,28 (draagt bij aan doelstelling 3.1).</td> </tr> <tr> <td>TOTAAL</td> <td>20,08</td> </tr> </tbody> </table>	ONDERDELEN	Fte's	Pedagogisch klimaat	1,8 (draagt bij aan doelstelling 1.2)	Topsport en talent	1,2 (draagt bij aan doelstelling 1.1)	Mbo-studentenfonds	2 (draagt bij aan doelstelling 1.2)	Verzuim SUC6	1,8 (draagt bij aan doelstelling 1.2).	STER	13,28 (draagt bij aan doelstelling 3.1).	TOTAAL	20,08
ONDERDELEN	Fte's														
Pedagogisch klimaat	1,8 (draagt bij aan doelstelling 1.2)														
Topsport en talent	1,2 (draagt bij aan doelstelling 1.1)														
Mbo-studentenfonds	2 (draagt bij aan doelstelling 1.2)														
Verzuim SUC6	1,8 (draagt bij aan doelstelling 1.2).														
STER	13,28 (draagt bij aan doelstelling 3.1).														
TOTAAL	20,08														

<p>Verantwoording</p> <p><i>Hoe en in welk frequentie wordt de verantwoording naar interne en externe 'partijen' vormgegeven?</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. We verbeteren het studentenwelzijn en versterken de (integrale) veiligheid op het Koning Willem I College. We vergroten de toegankelijkheid van het mbo voor studenten, met een ondersteuningsbehoefte; <ul style="list-style-type: none"> ▪ De interne verantwoording vindt plaats binnen de expertisegroep en als afgeleide daarvan naar het college van bestuur. Jaarlijks wordt de voortgang van deze maatregel tevens verantwoord in het geïntegreerde jaardocument; ▪ Expertisegroep VSV, Passend Onderwijs; ▪ Programmalijn monitoren beroepsroute. Tijdens overleg werkgenda; ▪ Programmalijn flexibilisering & modularisering. Tijdens overleg werkgenda; ▪ Studentenraad. 1x per jaar; ▪ Werkgroep integrale veiligheid 1x per jaar; ▪ Onderwijsafdelingen. 1x per jaar a.d.h.v. JOB enquête; ▪ Kartrekker – werkgroepen, tijdens werkgroep overleggen, verschillend van aard/periodiek; ▪ Directeur, eindverantwoordelijke. 2. Terugdringen verzuim; <ul style="list-style-type: none"> ▪ Onderwijsafdelingen; ▪ Kartrekken – werkgroepen; ▪ Directeur, eindverantwoordelijke. 3. Passend onderwijs. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Stuurgroep Strategische Onderwijs Projecten (SSOP) monitort de voortgang van de pilot schoolbieb; ▪ Passend onderwijs; ▪ Programmalijn generieke vakken. Tijdens werkoverleg werkgenda; ▪ Kartrekker – werkgroepen; ▪ Directeur, eindverantwoordelijke.
<p>Risico's</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De beloftes zoals gesteld, lopen het risico niet haalbaar te zijn in de gegeven tijd. Grote onderwijsveranderingen gedurende de fusie, zoals flexibilisering en het ontwikkelen van modulair onderwijs, maken de ambities groot; • Maatschappelijke issues die spelen, maken dat de school daar niet altijd op in kan spelen. De geboden zorg moet binnen de kaders (wij zijn geen behandelaars) blijven óók als de doorverwijzing naar externe partners zoals de GGD schoolarts of School Maatschappelijk Werk met wachtlijsten werkt en de student niet terecht kan. Het niet kunnen bieden van een juiste extra ondersteuning heeft als gevolg dat studenten wellicht in een traject verzuim of vroegtijdig schoolverlaters stranden.
<p>Opmerkingen/aanvullingen</p> <p><i>Met welke verdere bijzonderheden dient rekening te worden gehouden?</i></p>	<p>Wat we aan extra ondersteuning besteden vanuit het Expertisecentrum en vanuit de afdelingen/ en waar dat een plek gaat krijgen is de komende tijd punt van aandacht. Door harmonisatie en unificatie gedurende de fusie zal dit vorm gaan krijgen.</p>

4. VERBINDEND KW1C

Vooruitstrevend binnen (en buiten) de regio

Binnen Noordoost-Brabant gaan we werk maken van regionale communities waar ondernemers, overheid en onderwijs samen komen, samen werken en onderzoek verrichten. We zijn (ook (inter)nationaal) herkenbaar aanwezig en vormen een partner voor groei en ontwikkeling. Het is onze ambitie om de talenten (van 16 tot 67 jaar) voor de regio te behouden. Binnen deze pijler gaan we werken aan de volgende doelen:

- We verleggen grenzen in onze regio. In het opleiden van talent zijn we een toonaangevende partner;
- We maken een waardevolle connectie met onze regio. We spelen flexibel in op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij;
- We zijn een ontmoetingsplaats met ruimte voor groei, ontwikkeling en innovatie.

Binnen de pijler Verbindend KW1C gaan we werken aan een drietal programmalijnen: (4) regionale communities, (5) kansrijk opleiden en (6) leven lang ontwikkelen. Daarmee geven we invulling aan de doelstellingen onder deze pijler en een antwoord op de vraagstukken die vanuit de Managementreview van februari 2023 (Bijlage C) naar voren komen.

4.1 Relatie met de Werkagenda MBO

In de analyse van de doelstellingen in de Werkagenda MBO (Bijlage D) is aangegeven hoe de programmalijnen gaan bijdragen aan de doelstellingen onder de prioriteiten van de werkagenda. In Tabel 14 is aangegeven waar deze relaties liggen. In de analyse zelf worden de relaties nader geduid.

		VERBINDEND KW1C		
		Programmalijn 4: Regionale communities	Programmalijn 5: Kansrijk opleiden	Programmalijn 6: Leven Lang Ontwikkelen
KANSENGELIJKHEID	Doelstelling 1.1	■	■	
	Doelstelling 1.2			
	Doelstelling 1.3			
	Doelstelling 1.4	■	■	
	Doelstelling 1.5			
ONDERWIS ARBEIDS- MARKT	Doelstelling 2.1	■	■	
	Doelstelling 2.2			
	Doelstelling 2.3	■		■
KWALITEIT ONDERZOEK INNOVATIE	Doelstelling 3.1			
	Doelstelling 3.2			
	Doelstelling 3.3			
	Doelstelling 3.4	■	■	■

Tabel 14. Relatie doelstellingen Werkagenda MBO en programmalijnen binnen Verbindend KW1C.

PROGRAMMALIJN 4: REGIONALE COMMUNITIES

<p>Belofte</p> <p><i>Welke ambities worden voor 2027 nagestreefd?</i></p>	<p>Een van de prioriteiten uit de werkagenda MBO 23-27 betreft het 'het verbeteren van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt'. De verwevenheid tussen onderwijs en beroepspraktijk en de mogelijkheid om werken en leren te combineren maakt het mbo bijzonder. Deze prioriteit sluit naadloos aan bij de doelstelling 'Koning Willem I College sterk in de regio', welke is verankerd in het Beslisdocument en het meerjarenplan 22-25.</p> <p>Het doel is om gezamenlijk invulling te geven aan de ambitie die we delen: talent opleiden en behouden voor de regio. Dit doen we met het werkveld, partner scholen, overheden en intern met elkaar. Instrumenten als onder andere relatiebeheer, evenementen en Koningspunten zetten we in om aan bovenstaande ambitie invulling te geven. Zie onderstaande activiteiten voor meer details.</p> <p>Er is een noodzaak om verschillende initiatieven te verbinden, elkaar te laten versterken en voortgang te realiseren. Door het als een programma te benaderen borgen we het organisatorisch en zijn er resources beschikbaar om zowel te sturen, te monitoren als om een directe bijdrage te leveren aan het succes. Het kernteam regionale community speelt hier een essentiële rol. Dit kernteam heeft de volgende opdracht (niet uitputtend):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Inzicht krijgen in (de hoofdlijnen van) de huidige regionale verbindingen; 2. Inzicht krijgen in wensen/behoefte van (intern en externe) betrokkenen; 3. Concept en positionering formuleren m.b.t. doel, doelgroep en type community; 4. Inzichten toetsen, aanscherpen en commitment vragen; 5. Strategie bepalen via welke weg we een en ander gaan bereiken; 6. Middelen bepalen die nodig zijn; 7. Organisatie betrekken door o.a. training en communicatie in te zetten indien gewenst; 8. Implementeren en evaluatie. <p>We zijn ons bewust van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Belang om een community succesvol in de organisatie te integreren. Het is immers een veelvoorkomend fenomeen dat community en organisatie té geïsoleerd van elkaar opereren. We reflecteren regelmatig op onze aanpak en hebben als uitgangspunt om onze aanpak flexibel te laten zijn en aan te laten sluiten op wat de community van ons vraagt; ▪ De community bestaat al, we creëren niet iets nieuws als dat niet nodig is en sluiten aan waar relevant.
<p>Samenwerking</p> <p><i>Met welke interne en externe 'partijen' wordt samengewerkt om de ambitie te realiseren?</i></p>	<p>Intern</p> <p>Kernteam regionale communities (bestaande uit: programmamanager regionale communities, regioverantwoordelijke directeuren, Marketing & Communicatie, LLO, werkgroep doorlopende leerlijnen, de coördinator Koningspunt, een lid van het College van Bestuur en onderwijsafdelingen).</p> <p>Extern</p> <p>Omgevingsraad, Branche Regio Commissies, overheden (gemeenten in de regio), onderwijsinstellingen (m.n. vo en hbo), ondernemers, instellingen en subregionale netwerken</p>
<p>Doelgroepen</p> <p><i>Op welke doelgroepen is de ambitie gericht?</i></p>	<p>We richten ons op:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Onderwijs: focus op het vo en hbo; ▪ Overheden: wethouders onderwijs en arbeidsmarkt als belangrijke partners; ▪ Ondernemers: beslissers en beïnvloeders in organisaties die mogelijkheden bieden voor het Koning Willem I College; ▪ Overig: bijvoorbeeld netwerkverbanden en ondernemingsnetwerken.

Effecten	Effecten in 2025:	Effecten in 2027:
<p><i>Op welke meetbare, merkbare en bespreekbare effecten wordt in 2025 en 2027 aangestuurd?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • BPV-Monitor; <ul style="list-style-type: none"> - Tevredenheid studenten (schaal 1-10): ambitie: $\geq 8,5$ - Tevredenheid praktijkopleiders (schaal 1-10): ambitie: $\geq 7,8$ • Gesprekstafels met alle stakeholders; <ul style="list-style-type: none"> - Trots op de voortgang van de strategische doelen (schaal 1-10): $\geq 7,5$ • Regionale communities. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kwalitatieve feedback Omgevingsraad en Branche Regio Commissie (BRC) laat een positieve ontwikkeling zien, gerelateerd aan de koers en aanbod van het college; ▪ Er is een eerste profiel per regionale community uitgewerkt op basis waarvan het opleidingsaanbod vanaf uiterlijk 2025-2026 kan worden ingericht; ▪ Jaarlijkse evaluatie heeft plaatsgevonden met interne en externe partners en toont vooruitgang in vergelijking met nulmeting uit 2023. ▪ Omgevingsraad is gerealiseerd; ▪ Stakeholdermanagement: relatiebeheer op strategisch niveau geformuleerd, in werking op tactisch en operationeel niveau in alle regio's; ▪ Koningspunten zijn in 3 van de 4 regionale communities een centrale ontmoetingsplaats waarin we invulling geven aan de verbinding met de regio. Het digitale Koningspunt is beschikbaar; ▪ Samenwerkingen zijn in beeld en dragen bij aan de gezamenlijke ambitie. 	<ul style="list-style-type: none"> • BPV-Monitor; <ul style="list-style-type: none"> - Tevredenheid studenten (schaal 1-10): ambitie: $\geq 8,5$ - Tevredenheid praktijkopleiders (schaal 1-10): ambitie: $\geq 8,0$ • Gesprekstafels met alle stakeholders; <ul style="list-style-type: none"> - Trots op de voortgang van de strategische doelen (schaal 1-10): ≥ 8 • Regionale communities. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kwalitatieve feedback Omgevingsraad en BRC laat een positieve ontwikkeling zien t.o.v. 2025, gerelateerd aan de koers en aanbod van het College; ▪ Profilering per regio is doorontwikkeld en we zijn een serieuze partner in de regio. Onderwijs vindt plaats gezamenlijk met andere partijen (vo, bedrijfsleven) – kengetallen voegen we nog toe; ▪ Jaarlijkse evaluatie heeft plaatsgevonden met interne en externe partners en toont vooruitgang in vergelijking met meting uit 2025; ▪ Omgevingsraad functioneert op basis van de ambities; ▪ Stakeholdermanagement: relatiebeheer in werking op alle niveaus in alle regio's; ▪ Koningspunten zijn in 3 van de 4 regionale communities een centrale ontmoetingsplaats waarin we invulling geven aan de verbinding met de regio. Het digitale Koningspunt is een one stop shop voor interne en externe vragen; ▪ Samenwerkingen zijn in beeld en dragen bij aan de gezamenlijke ambitie en zijn periodiek geëvalueerd.

Onderdelen

Welke onderdelen (op hoofdlijn) worden uitgezet om de effecten te kunnen realiseren?

Het uitgangspunt is dat activiteiten een *plus* bieden bovenop de reguliere activiteiten van het Koning Willem I College. Activiteiten dragen bij aan een meerwaarde voor het Koning Willem I College, ze zijn ondersteunend en versterkend voor het onderwijs. In alle activiteiten staat bovendien de gezamenlijke ambitie centraal: Talent opleiden en behouden voor de regio.

▪ **Profilering per regio;**

Versterking van de aansluiting Onderwijs – arbeidsmarkt: We selecteren 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. We bepalen dit op basis van de arbeidsvraag en opleidingsaanbod in de regio en beperken het tot beroepen in de bovengenoemde sectoren. De doelstelling is om onze ambitie in cijfers tastbaar te maken en te toetsen op wat er gerealiseerd is.

Waar relevant creëren we een aanpak / profiel op sub-regionaal niveau ('s-Hertogenbosch, Land van Cuijk, Meierijstad, Oss). Dit doen we ook voor de instrumenten / onderdelen die we inzetten (evenementen, relatiebeheer, etc.) om invulling te geven aan de regionale. Enkele specifieke voorbeelden per regio:

- o 's-Hertogenbosch: gezien de grootte en grote(re) aanwezigheid van stakeholders hanteren we een specifieke aanpak voor relatiebeheer. Hiermee starten we in 2023 in samenwerking met de regio verantwoordelijke directeur, LLO directeur en het college van bestuur.
- o Land van Cuijk: In het Land van Cuijk voeren we in 2023 een strategische verkenning uit. Van deze aanpak leren we en de doelstelling is om in de komende jaren een soortgelijke verkenning in 's-Hertogenbosch, Oss en Meierijstad uit te voeren.
- o Meierijstad: We blijven betrokken bij de ontwikkeling van de Noordkade in Veghel (Chocolate Factory) en onderzoeken het opzetten van een Campus Meierijstad met Fioretti (voortgezet onderwijs).
- o Oss: In Oss werken we nauw samen met de Talentencampus / Lerende stad Oss. Deze samenwerking willen we verdiepen. Een voorbeeld is het organiseren van een talentenbeurs. Een ander voorbeeld is de gezamenlijke aanpak voor badges en SSI (single student identity).

Dit onderdeel is gerelateerd aan deze belofte: we maken een waardevolle connectie met onze regio. We spelen flexibel in op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij.

▪ **Samenwerking in de regio;**

- o Inzicht in wat het werkgebied van de instelling is;
- o Inzicht in wie binnen dit werkgebied de relevante externe samenwerkingspartners van de instelling zijn, waaronder in ieder geval: 1°. onderwijsinstellingen; 2°. relevante overheden die het sociale en economische domein vertegenwoordigen; en 3°. het bedrijfsleven;
- o Hoe we als instelling met interne en externe samenwerkingspartners de realisatie van de ambities en maatregelen gaan borgen, waarbij we als instelling er in ieder geval voor zorgen dat:
 - een jaarlijkse evaluatie van de voortgang wordt uitgevoerd met betrokkenheid van de interne en externe samenwerkingspartners; en
 - op basis van die jaarlijkse evaluatie kan worden bijgesteld met betrokkenheid van de interne en externe samenwerkingspartners.

▪ **Stakeholdermanagement;**

We gaan een aanpak voor strategisch stakeholdermanagement formuleren om op een meer structurele wijze het contact met de belangrijke stakeholders te onderhouden teneinde de bestaande samenwerkingen met hen en het Koning Willem I College te behouden c.q. te bekrachtigen en mogelijke samenwerkingen te starten. Op tactisch / operationeel niveau definiëren we een aanpak per regio en per O (ondernemers, onderwijs, overig). Deze aanpak updaten we 4 keer per jaar.

Stakeholdermanagement kan niet los worden gezien van andere initiatieven:

- o Continu afstemming met communicatie strategie en support, marktonderzoek en strategie ontwikkeling is noodzakelijk;
- o Public affairs, invulling van de relatie met stakeholders (inclusief VO scholen), verantwoordelijkheden, wijze waarop we feedback ophalen en verwerken en instrumenten die we inzetten (bijv. evenementen) maken onderdeel uit van stakeholdermanagement.

Relatiebeheer voor VO scholen is in detail opgenomen in het programma Kansrijk opleiden.

Onderdelen

Welke onderdelen (op hoofdlijn) worden uitgezet om de effecten te kunnen realiseren?

We streven naar samenwerkingen waarbij de gedeelde ambitie (talent opleiden en behouden voor de regio) centraal staat. Deze samenwerkingen evalueren we periodiek en maken we transparant voor de regio. In onze samenwerkingen streven we er naar om elementen uit andere programma's een plek te geven om zo in gezamenlijkheid met de regio invulling te geven aan onze doelen.

- Een voorbeeld hiervan is het uitgeven van open badges, in 'coproductie' met het bedrijfsleven of vo en hbo;
- Een ander praktisch en laagdrempelig onderdeel van samenwerkingen zijn bedrijfsbezoeken, gastlessen, aanvraag voor stagiairs en bijv. ook de opdrachten van bedrijven waar we via Het Talent Atelier invulling aan geven. Al deze onderdelen gaan we monitoren via het Koningspunt.

▪ **Omgeving betrekken;**

Door middel van Branche Regio Commissies betrekken we het regionale bedrijfsleven en zoeken we vanuit een breder oogpunt de aansluiting tussen het onderwijs en het werkveld. In het hoofdstuk horizontale verantwoording maken we ook melding van de Branche Regio Commissies.

In 2023 starten we met een Omgevingsraad; de Kick Off heeft plaatsgevonden op 25 mei 2023. Met de Omgevingsraad verantwoorden we ons als mbo-instelling niet alleen intern aan de Raad van Toezicht en extern aan de Inspectie van het Onderwijs, maar ook aan relevante partners in de regio. De Omgevingsraad bieden we, naast advies-, informatie- en initiatiefrecht ook instemmingsrecht m.b.t. de opleidingsportefeuille. In het hoofdstuk horizontale verantwoording maken we ook melding van de Omgevingsraad.

▪ **Evenementen;**

Het doel van de evenementen die we organiseren is naast het vergroten van de naamsbekendheid o.a. om de verbinding met de regio te realiseren.

- 1x per schooljaar organiseren we een netwerk dag per regio;
- Gedurende het schooljaar organiseren we aanvullende (netwerk) evenementen in de regio's, voor studenten en waar mogelijk door studenten;
- We sluiten waar relevant aan bij initiatieven in de regio, in samenwerking met andere organisaties;
- Het Koning Willem I College is penvoerder van de Skills The Finals in maart 2024 in Den Bosch. Skills The Finals is een evenement met vakwedstrijden. Ruim 700 finalisten van Skills Talents (vmbo) en Skills Heroes (mbo) strijden twee dagen om Nederlands kampioen te worden in hun vakgebied.

▪ **Koningspunt;**

We realiseren een centrale ontmoetingsplaats in 's-Hertogenbosch, Oss en Meierijstad. Een Koningspunt is een fysieke, inspirerende ontmoetingsplaats die de verbindingen tussen studenten, medewerkers en externe partijen versterken en stimuleren zodat men kan samenwerken en van elkaar kan leren. We gaan faciliteiten definiëren en realiseren die we ontsluiten via het, fysieke of digitale, Koningspunt.

Voor de realisatie en ontwikkeling van de verschillende Koningspunten maken we een planning en stellen we een heldere rol- en verantwoordelijkheidsverdeling (VERI: Verantwoordelijk-Eindverantwoordelijk-Raadplegen-Informereren) op. We laten ons waar nodig (extern) adviseren en brengen best practices bij andere onderwijsinstellingen in kaart waarbij we elementen die voor het Koning Willem I College een meerwaarde zijn overnemen.

Het Talent Atelier positioneren we zoveel mogelijk in de nabijheid van een Koningspunt (genereren traffic). Het Talent Atelier is opgenomen in het programma Interdisciplinaire ervaringen.

Het Koningspunt is gerelateerd aan de belofte: We zijn een ontmoetingsplaats met ruimte voor groei, ontwikkeling en innovatie.

▪ **Buiten de regio.**

De regio is geen afgebakend gebied. We streven naar relevante contacten en deelname aan relevante netwerken buiten de regio. Deze contacten en netwerken willen we bestendigen en uitbreiden, afhankelijk van het onderwerp. Onderdeel hiervan zijn ook de internationale contacten die we hebben en gebruiken om ons onderwijs te innoveren. Internationalisering als pijler is opgenomen in het programma Kansrijk opleiden.

<p>Budget</p> <p><i>Welke (bestaande) middelen zijn nodig om de activiteiten (op hoofdlijn) te kunnen uitvoeren?</i></p>	<p>Voor het realiseren van de ambitie van de regionale community is in 2024-2027 het volgende nodig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kernteam regionale community (draagt bij aan doelstelling 2.1); <ul style="list-style-type: none"> - Regioverantwoordelijke directeuren (1 dag in de week): 0,2 fte x 4 = 0,8 fte - Ondersteuning programmanagement (2 dagen in de week): 0,4 fte - Overig (M&C, LLO, Doorlopende leerlijnen, CvB): 1 fte. • Relatiebeheer VO: 3 fte (draagt bij aan doelstelling 1.4); • Relatiebeheer overig (draagt bij aan doelstelling 2.3); <ul style="list-style-type: none"> - Ondersteuning M&C voor Omgevingsraad: 0,1 fte; - Rol onderwijsmanagers voor de regio, 2 uur per week (60 x 0,05fte): 3 fte. • Koningspunten (per locatie) (draagt bij aan doelstelling 2.1); <ul style="list-style-type: none"> - Investering realisatie: €550.000 (eerste twee jaar); - Fte benodigd voor realisatie en continuïteit: 1.4 fte. • Evenementen (draagt bij aan doelstelling 1.1); <ul style="list-style-type: none"> - Skills The Finals 2024: 1 fte. • Verkenning jaarlijks 40.000 euro (draagt bij aan doelstelling 2.1). <p>Totaal:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Allocatie 2024-2027: jaarlijks 9,7 fte en 1 fte extra in 2024; • Investering 2024-2027: € 630.000 (eerste twee jaar) en €80.000 (laatste twee jaar).
<p>Verantwoording</p> <p><i>Hoe en in welk frequentie wordt de verantwoording naar interne en externe 'partijen' vorm gegeven?</i></p>	<p>Intern</p> <p>De volgende overlegmomenten worden gebruikt voor de interne afstemming, verantwoording en goedkeuring.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overleg regionale community (tweewekelijks); • Directeurenoverleg (wekelijks); • Bestuurlijk overleg (wekelijks). <p>Extern</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omgevingsraad (halfjaarlijks). <p>Waar mogelijk gaan we uit van de VERI zoals die is vastgesteld voor de procesarchitectuur op basis van het Hoofdprocesmodel KW1C.</p> <p>De regioverantwoordelijke directeuren zijn het boegbeeld in de community en voeren regie. Daarnaast zorgt een programmamanager voor coördinatie, planvorming en het aanjagen. De stafafdeling Marketing & Communicatie is verantwoordelijk voor relatiebeheer en het onderzoeken van de behoefte van de regionale arbeidsmarkt. De afdeling LLO is, onder de naam Koningsacademie, verantwoordelijk voor LLO-activiteiten in de regio Noordoost-Brabant, de subregio's en daarbuiten.</p>

PROGRAMMALIJN 5: KANSRIJK OPLEIDEN

<p>Belofte</p> <p><i>Welke ambities worden voor 2027 nagestreefd?</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Wij leiden meer studenten op in tekortsectoren dan we nu doen, <i>via</i> opleidingen op maat, modulair en via bbl en <i>met</i> specifieke aandacht voor de bij- en omscholing in het kader van de maatschappelijke opgaven (woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en digitalisering (waar maatschappelijk relevant)); 2. We maken in ons opleidingsaanbod per regio gebruik van onderzoek en innovatie en internationaal perspectief. Via het practoraat binnen de pijler Verbindend KW1C doen we onderzoek op de speerpunten binnen onze school. We maken gebruik van RIF- en excellentieprogramma's, internationalisering en open badges; 3. Wij verzorgen doorlopende leerroutes of geïntegreerde leerroutes waardoor elke student een gelijke kans krijgt om talenten en capaciteiten via deze beroepsgerichte routes optimaal te ontwikkelen en we naadloos in de beroepskolom op elkaar aansluiten; 4. We verzorgen het praktijkvak in de nieuwe leerweg in het vmbo waardoor we de beroepsgerichte route versterken en meer studenten een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep maken, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten en een passende leerroute doorlopen; 5. Via de inzet van het Regionaal Loopbaandossier maken meer studenten een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten, van vo naar mbo naar hbo. Onze docenten zijn bekwaam in het begeleiden van onze studenten naar de volgende stap. We onderzoeken of we per regio een contactpersoon hiervoor kunnen aanstellen/opleiden om maatwerk te kunnen leveren; 6. Iedere student heeft een internationale ervaring opgedaan binnen zijn tijd op het KW1C. Alle teams hebben middels het Nuffic instrument geïnventariseerd wat ze al doen op het gebied van internationalisering en hebben een beeld welke rol internationalisering kan spelen in het voorbereiden op de drievoudige kwalificatie van onze studenten; 7. Open badges maken onderdeel uit van het aanbod binnen alle opleidingen voor studenten om hun skills zichtbaar te maken in een digitaal skills paspoort.
<p>Samenwerking</p> <p><i>Met welke interne en externe 'partijen' wordt samengewerkt om de ambitie te realiseren?</i></p>	<p>Kansrijk opleiden vraagt samenwerking tussen alle lagen in een organisatie; directeur met portefeuille Doorlopende Leerlijnen (DLL), regioverantwoordelijke directeur, afdelingsdirecteur, onderwijsmanager, medewerkers in teams. Ook vraagt het om samenwerking binnen gemeentes, provincie en landelijk, met het regionale en internationale bedrijfsleven, collega-bestuurders/directeuren vmbo en hbo en hun werknemers, andere roc's en Kennispact Brabant MBO.</p>
<p>Doelgroepen</p> <p><i>Op welke doelgroepen is de ambitie gericht?</i></p>	<p>Studenten (van 16 tot 67 jaar) en personeel</p>

<p>Effecten</p> <p><i>Op welke meetbare, merkbare en bespreekbare effecten wordt in 2025 en 2027 aangestuurd?</i></p>	<p>Effecten in 2025:</p> <p><u>Belofte 1. Wij leiden meer studenten op in tekortsectoren;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zonder de socialisatiefunctie van het onderwijs uit het oog te verliezen; • Instroom studenten in tekortopleidingen zoals geïdentificeerd in de profielen van de regionale gemeenschappen is toegenomen t.o.v. 2023. <p><u>Belofte 2. We maken in ons opleidingsaanbod per regio gebruik van onderzoek en innovatie en internationaal perspectief;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en hbo; • Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fasen van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs. <p><u>Belofte 3. Wij verzorgen doorlopende leerroutes of geïntegreerde leerroutes;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Succes eerste jaar mbo (op instellingsniveau) \geq 85%; • Succes eerste jaar hbo (op instellingsniveau) \geq 82,5%. <p><u>Belofte 4. We verzorgen het praktijkvak in de nieuwe leerweg in het vmbo.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven; • Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat. 	<p>Effecten in 2027:</p> <p><u>Belofte 1. Wij leiden meer studenten op in tekortsectoren;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Zonder de socialisatiefunctie van het onderwijs uit het oog te verliezen; • Instroom studenten in tekortopleidingen zoals geïdentificeerd in de profielen van de regionale gemeenschappen is toegenomen t.o.v. 2025. <p><u>Belofte 2. We maken in ons opleidingsaanbod per regio gebruik van onderzoek en innovatie en internationaal perspectief;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren; • Betrekken practoraat binnen de pijler Verbindend KW1C; • Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden; • Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling; • Deelname aan landelijke netwerken. <p><u>Belofte 3. Wij verzorgen doorlopende leerroutes of geïntegreerde leerroutes;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Succes eerste jaar mbo (op instellingsniveau) \geq 87,5%; • Succes eerste jaar hbo (op instellingsniveau) \geq 85%. <p><u>Belofte 4. We verzorgen het praktijkvak in de nieuwe leerweg in het vmbo;</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven; • Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.
--	---	--

Effecten	Effecten in 2025:	Effecten in 2027:
<p>Op welke meetbare, merkbare en bespreekbare effecten wordt in 2025 en 2027 aangestuurd?</p>	<p><u>Belofte 5. Via de inzet van het Regionaal Loopbaandossier maken meer studenten een weloverwogen keuze voor een opleiding:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Extra fte voor LOB; ▪ Meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting; ▪ LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders; ▪ Inzet op afstemming Regionaal Loopbaandossier (www.expertisepuntlob.nl/tools/praktijkvoorbeelden-lob/regionaal-loopbaandossier-in-noordoost-brabant) met vo en hbo. • Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau (overleg directie/bestuur doorlopende leerlijnen); • Aandeel studenten dat tevreden is over hulp bij keuze over verder leren <ul style="list-style-type: none"> - Entree / niveau 2 ≥ 65% (JOB Monitor 2024); - Niveau 3 / Niveau 4 ≥ 35% (JOB Monitor 2024). <p><u>Belofte 6 ledere student heeft een internationale ervaring opgedaan binnen zijn tijd op het Koning Willem I College:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 50% van de onderwijsteams heeft een teamplan internationalisering. <p><u>Belofte 7 Open badges maken onderdeel uit van het aanbod binnen alle opleidingen.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Open badges maken structureel onderdeel uit van het opleidingsaanbod 	<p><u>Belofte 5. Via de inzet van het Regionaal Loopbaandossier maken meer studenten een weloverwogen keuze voor een opleiding:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 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; • Inzet op afstemming Regionaal Loopbaandossier met vo en hbo; • Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven; • Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat; • Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau (overleg directie/bestuur doorlopende leerlijnen). Betrekken practoraat binnen de pijler Verbindend KW1C; • Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden; • Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling: pedagogiek en didactiek bewegend leren en leren met muziek; • Deelname aan landelijke netwerken; • Aandeel studenten dat tevreden is over hulp bij keuze over verder leren <ul style="list-style-type: none"> - Entree / niveau 2 ≥ 70% (JOB Monitor 2026); - Niveau 3 / Niveau 4 ≥ 40% (JOB Monitor 2026). <p><u>Belofte 6 ledere student heeft een internationale ervaring opgedaan binnen zijn tijd op het Koning Willem I College:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle onderwijsteams hebben een teamplan internationalisering. <p><u>Belofte 7 Open badges maken onderdeel uit van het aanbod binnen alle opleidingen.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Voor alle opleidingen in het aanbod is het mogelijk om een open badge te behalen.

<p>Onderdelen</p> <p><i>Welke onderdelen (op hoofdlijn) worden uitgezet om de effecten te kunnen realiseren?</i></p>	<p>Om de effecten te realiseren zal er enerzijds een goed beeld moeten zijn van de mogelijkheden binnen de organisatie op gebied van Kansrijk opleiden en anderzijds de urgentie bij de directeuren en de teams aanwezig moeten zijn.</p> <p>De eerste activiteit zal zijn om te analyseren in hoeverre Kansrijk opleiden in het jaarplan 2022-2023 is opgenomen en daarna te stimuleren om het in de komende jaren ook op te nemen.</p> <p>Het Koning Willem I College heeft in de visie op leren de kernwaarde ‘leren beweegt’ opgenomen, met daarin sterk pedagogisch en didactisch vakmanschap. Met de focus op een onderzoekende houding van de docent. Benut talenten, onderzoekt mogelijkheden en verlegt grenzen.</p> <p>In de visie op werken is opgenomen dat de teams aan zet zijn. Binnen de gemaakte afspraken en kaders nemen de medewerkers in teams samen de regie. Ze doen dat in afstemming met elkaar en met hun leidinggevende.</p> <p>Leidinggevendenden werken daarbij zoveel mogelijk vanuit de principes van gedeeld leiderschap. Het team pakt de verantwoordelijkheid om resultaatgericht te werken. Ieder team zorgt, samen met de leidinggevende, voor een soepel samenspel tussen de wensen van de teamleden en het behalen van de doelen van het jaarplan.</p> <p>In de visie op organiseren staat dat het onderwijsteam de regie neemt en de verantwoordelijkheid heeft voor de inhoudelijke inrichting en uitvoering van het onderwijs. Het team werkt vanuit een ‘eigen’ vertaling van de visie op leren en richt zich op de kwaliteit van het leerproces. De directeur zet de koers uit en houdt deze levend, waarbij hij richting geeft aan de uitvoering en deze toetst aan de ontwikkelingen in de in- en externe omgeving.</p>
<p>Budget</p> <p><i>Welke (bestaande) middelen zijn nodig om de activiteiten (op hoofdlijn) te kunnen uitvoeren?</i></p>	<p>Belofte 1: 0-meting huidig aantal leerlingen. Vaststellen doelen toename aantal studenten = 1,0 fte Hoe gaan we dit bereiken 0,5 fte per afdeling, = 3,0. Totaal 4,0 fte. Draagt bij aan doelstelling 2.1.</p> <p>Belofte 2: Practoraat + docent onderzoekers en ondersteuners OO&E Kansrijk opleiden (formatie opgenomen in paragraaf 6.3 ‘Onderzoek en innovatie’.</p> <p>Belofte 3: DLL 8,0 fte (naast inventariseren 0-meting ambities afdelingen en uitvoering DLL-activiteiten binnen afdelingen, ook maken van taakomschrijvingen docenten in afdelingen 1,0 fte (ledere afdeling heeft een aanspreekpunt DLL). Draagt bij aan doelstelling 1.4.</p> <p>Belofte 4: 4 fte (0,2 mobiliteit), zorg kinderopvang en techniek). Draagt bij aan doelstelling 1.4.</p> <p>Belofte 5: 6 fte Regionaal Loopbaandossier en contactpersoon maatwerk. Draagt bij aan doelstelling 2.1.</p> <p>Belofte 6: 4 fte internationalisering. Draagt bij aan doelstelling 1.1.</p> <p>Belofte 7: 2 fte. Draagt bij aan doelstelling 3.4.</p> <p>Totaal 29 fte per jaar voor 4 jaar.</p> <p>Materiaalkosten €10.000 per jaar. Draagt bij aan doelstelling 2.1.</p>
<p>Verantwoording</p> <p><i>Hoe en in welk frequentie wordt de verantwoording naar interne en externe ‘partijen’ vorm gegeven?</i></p>	<p><i>Intern</i> zullen de afdelingen zich verantwoorden in het kwaliteitszorgstelsel waarin instrumenten zijn opgenomen om kwaliteit van werk te monitoren.</p>

PROGRAMMALIJN 6: LEVEN LANG ONTWIKKELEN

<p>Belofte</p> <p><i>Welke ambities worden voor 2027 nagestreefd?</i></p>	<p>We richten onze aandacht specifiek op bij- en omscholen in het kader van maatschappelijke opgaven. We richten ons ook 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, Koning Willem I College en SBB maken hier afspraken over, in het kader van samenwerking in de LLO-katalysator en met benutting van de subsidie praktijkleren.</p> <p>A) We starten een bbl-offensief waarbij we er gezamenlijk naar streven dat meer studenten hun diploma behalen via de bbl, met specifieke aandacht voor overstappers vanuit de BOL en zijnstroom;</p> <ul style="list-style-type: none"> - We inventariseren de verhouding bol-bbl bij de onderwijsafdelingen; - Het BBL-aanbod en 3e leerweg aanbod wordt vergroot voor met name woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en digitalisering. Het Koning Willem I College start met een concept voor bedrijfsscholen; - We brengen deze bedrijfsscholen onder de aandacht bij sectoren die geen traditie hebben in bbl-opleidingen, bijvoorbeeld in de sector ICT & Creatief; - We streven in 2027 naar een verhouding van 75:25 voor organisaties waarmee we al samenwerken versus nieuwe organisaties waarmee we gaan samenwerken. De samenwerking vindt in meer sectoren plaats en met meer bedrijven per sector. <p>B) Het Koning Willem I College draagt bij aan de arbeidsmarktinfrastructuur waarbij de overgang van werk-naar-werk en de uitkering-naar-werk wordt gestimuleerd door het bieden van scholingsmogelijkheden aan mensen die niet/niet duurzaam aan het werk zijn. Het college biedt meer aan die gericht zijn op certificering, het behalen van een praktijkverklaring en het behalen van een open badge. We zorgen ervoor dat deze opleidingen zijn afgestemd op wat zij-instromers al kennen/kunnen en maken dit aanbod expliciet bekend in de regio. Dit bevordert de kansengelijkheid en verbetert de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Doelstelling is een inclusief advies = maximale ontwikkeling voor kandidaat. Diploma, certificaat of praktijkverklaring in de derde leerweg SBB (s-bb.nl);</p> <p>C) Publiek-private samenwerkingen. Het Koning Willem I College werkt samen met private partijen zoals Bouwmensen, Schildersvakopleiding, Avans, Avans+, Techsharks, enzovoort.</p>
<p>Samenwerking</p> <p><i>Met welke interne en externe 'partijen' wordt samengewerkt om de ambitie te realiseren?</i></p>	<p>A) Intern werken we samen met de onderwijsafdelingen voor het aanbod van bbl-maatwerk onderwijs;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hiervoor is onder andere de expertisegroep LLO gestart; elke onderwijsafdeling is vertegenwoordigd door tenminste één onderwijsmanager als ambassadeur van de onderwijsafdeling. We werken aan vier doelen (awareness, toekomstbestendig onderwijs, monitoren voortgang in de organisatie, monitoring maatschappelijke rol), best practices worden gedeeld; - De vraag van het werkveld is leidend. Het Koning Willem I College kan modulair en flexibel onderwijs aanbieden. Dit kan zijn als bedrijfsschool bij de werkgever, maatwerkonderwijs op het college, gepersonaliseerd leren, hybride leren, het volgen van individueel onderwijsaanbod (bv met STAP-subsidie); - Samenwerking bpv-consulenten: 60 collega's worden drie keer per jaar uitgenodigd om te informeren over mogelijkheden en signalen uit de markt tijdens hun bpv-bezoeken door te leiden naar accountmanagers; - Alumni: De Koningsacademie (verantwoordelijk voor het LLO-aanbod) neemt actief deel om huidige studenten actief aan zich te binden zodat ze na hun diplomering actief geïnformeerd worden over maatwerk voor hun carrièreperspectief. <p>Extern wordt samengewerkt met de LLO-katalysator, SBB, het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT) en het regionale bedrijfsleven (waaronder Noordoost-Brabant werkt in het kader van de regionale Human Capital Agenda), maatschappelijke organisatie, UWV en gemeentes.</p> <p>B) In het 1 Werkcentrum (https://1werkcentrum.nl/) werken uitkeringsinstanties, sociale partners en het onderwijs samen aan een duurzame arbeidsmarkt, onder andere door personen op te leiden voor een praktijkverklaring om daarmee de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Het Koning Willem I College heeft (https://www.aantwerk.nu/) een samenwerking met tenminste 100 bedrijven. Op 6 juni 2023 vindt een bijeenkomst op het college plaats met als doel om bedrijven te stimuleren om werkgever van de toekomst te worden voor personen die door willen stromen vanuit een sociale voorziening. Motto: investeer samen met het Koning Willem I College;</p> <p>C) Voor het B to C aanbod (open online aanbod) werkt het Koning Willem I College samen met vakopleidingen.</p>
<p>Doelgroepen</p> <p><i>Op welke doelgroepen is de ambitie gericht?</i></p>	<p>Alle werkenden en niet-werkenden in de regio Noordoost-Brabant. Het bedrijfsleven (bedrijfsscholen), instellingen, het UWV/RMT/Gemeentes.</p>

<p>Effecten</p> <p><i>Op welke meetbare, merkbare en bespreekbare effecten wordt in 2025 en 2027 aangestuurd?</i></p>	<p>Effecten in 2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De verhouding samenwerking met bestaande bedrijven en nieuwe bedrijven is 85:15; - Het LLO-aanbod is duidelijk (doelgroepen, aspecten maatwerk) en vindbaar op de website (www.koningsacademie.nl); - Het LLO-aanbod is innovatief en marktconform de vraag in de regionale gemeenschappen en daar waar van toepassing marktconform de landelijke vraag; - Het LLO-aanbod is gesegmenteerd in een B to B aanbod (maatwerktrajecten) en B to C aanbod (open online aanbod, onder andere STAP, Brabant.Leert, vaardigheidstrainingen, inspelen op markttrends); - Het LLO-aanbod (in euro's) is met 50% gegroeid ten opzichte van 2023; - Het aantal uitgegeven certificaten, praktijkverklaringen en open badges is met 50% gegroeid ten opzichte van 2023; - Het Koning Willem I College sluit voor de landelijke ontwikkelingen aan bij het landelijk overleg dat wordt geïnitieerd door de MBO Raad; - Het Koning Willem I College participeert in het Regionale Mobiliteitsteam (RMT); - Het Koning Willem I College heeft twee bouwstenen van de LLO-Katalysator geïmplementeerd; - Alle onderwijsafdelingen voeren passende maatwerktrajecten in de 3e leerweg uit; - Elke afdeling heeft één of meerdere Branche Regio Commissies (BRC's) waar LLO geagendeerd wordt; - Het Plan van aanpak bedrijfsscholen is opgesteld. 	<p>Effecten in 2027:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De verhouding samenwerking met bestaande bedrijven en nieuwe bedrijven is 75:25; - Het LLO-aanbod is duidelijk (doelgroepen, aspecten maatwerk) en vindbaar op de website (www.koningsacademie.nl); - Het LLO-aanbod is innovatief en marktconform de vraag in de regionale gemeenschappen en daar waar van toepassing marktconform de landelijke vraag; - Het LLO-aanbod is gesegmenteerd in een B to B aanbod (maatwerktrajecten) en B to C aanbod (open online aanbod, onder andere STAP, Brabant.Leert, vaardigheidstrainingen, inspelen op markttrends); - Het LLO-aanbod (in euro's) is met 100% gegroeid ten opzichte van 2023. - Het aantal uitgegeven certificaten, praktijkverklaringen en open badges is met 100% gegroeid ten opzichte van 2023; - Het Koning Willem I College sluit voor de landelijke ontwikkelingen aan bij het landelijk overleg dat wordt geïnitieerd door de MBO Raad; - Het Koning Willem I College participeert in het Regionale Mobiliteitsteam (RMT); - Het Koning Willem I College heeft alle bouwstenen van de LLO-Katalysator geïmplementeerd. - Alle onderwijsafdelingen voeren passende maatwerktrajecten in de 3e leerweg uit; - Elke afdeling heeft één of meerdere Branche Regio Commissies (BRC's) waar LLO geagendeerd wordt; - Het Plan van aanpak bedrijfsscholen is geïmplementeerd.
<p>Onderdelen</p> <p><i>Welke onderdelen (op hoofdlijn) worden uitgezet om de effecten te kunnen realiseren?</i></p>	<p>1. Aansluiten bij het landelijk overleg van de MBO Raad;</p> <p>Thema van het overleg: het mbo draagt bij aan de arbeidsmarktinfrastructuur waarbij de overgang van werk-naar-werk en van uitkering-naar-werk wordt gestimuleerd door het bieden van scholingsmogelijkheden aan mensen die om verschillende redenen aan de kant staan en niet, of niet duurzaam, aan het werk zijn.</p> <p>2. Aansluiten bij de doelstelling startnotitie Arbeidsmarktinfrastructuur naar een transparante en toegankelijke regionale arbeidsmarktdienstverlening;</p> <p>Het Koning Willem I College participeert in het RMT voor de regio Noordoost-Brabant. Het betreft een samenwerking van SZW, UWV, Divosa/VNG/gemeenten, sociale partners, SBB, MBO raad en de input van adviserende partijen voor de uitbreiding van de arbeidsmarktinfrastructuur. Hiermee wordt binnen de regio Noordoost-Brabant gewerkt aan programma's als Matchen op Werk, Perspectief op Werk met een RMT aanpak, gekenmerkt door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Functionerende samenwerking in de regio's; - Eén loket in elke arbeidsmarktregio met overal dezelfde naam; - Gezamenlijke menukaart met dekkende dienstverlening per arbeidsmarktregio; - Loopbaanpaden naar beroepen; - Dienstverlening vanuit publiek-private samenwerking; - Heldere opgavegerichte sturing; - Financieringsstructuur. 	

<p>Onderdelen</p> <p><i>Welke onderdelen (op hoofdlijn) worden uitgezet om de effecten te kunnen realiseren?</i></p>	<p>3. LLO-KATALYSATOR (http://llokatalysator.nl/).</p> <p>Het Koning Willem I College neemt deel aan de LLO-Katalysator. Aan de hand van vier bouwstenen wordt ingezet op het positioneren van LLO als wezenlijk deel van het onderwijs en werkt het college daarmee aan de ontwikkeling van een stevig LLO-aanbod.</p> <ol style="list-style-type: none"> In kaart brengen van de skills van de toekomst; <ul style="list-style-type: none"> - Skills als relevante basis voor LLO-radar; - Inzicht in de vraag naar LLO-aanbod die hieruit voortvloeit; - De LLO-Radar bouwt verder op bestaande onderzoeken en aanwezige kennis, zoals zicht bij branches op de impact van trends op toekomstige arbeid; - Regionale samenwerkingsstructuren faciliteren in het voeren van de dialoog over inzichten uit de LLO-Radar om strategische prioriteiten te kunnen bepalen. Professionaliseren van LLO uitvoeringsorganisaties (passend aanbod); <ul style="list-style-type: none"> - In co-creatielabs werkt de regio aan het verdiepen van de vraag naar skills, het ontwerpen en inzetten van LLO-oplossingen; - De Nationale LLO-Katalysator ondersteunt de vorming van co-creatielabs met begeleiding en praktische handvatten; - Met regiotransitiedeals wordt het bouwen, ombouwen, verbouwen, testen en inzetten van oplossingen in de praktijk gefinancierd en vindt scholing plaats; - In een landelijk schakelpunt wordt de ontwikkeling van oplossingen in co-creatielabs gecoördineerd en het delen van opgedane kennis en succesvol aanbod gefaciliteerd. Faciliteren vraagarticulatie; <ul style="list-style-type: none"> - Onderwijsinstellingen worden geholpen om succesvol, vraaggericht aanbod schaalbaar, betaalbaar, kwalitatief hoogwaardig en toegankelijk aan te bieden; - Dit gebeurt door middel van professionalisering van onderwijsinstelling te faciliteren met een startmeting, financiering, gericht onderzoek en kennisdeling; - Hierbij is speciale aandacht voor de ontwikkeling van mensen. Stimuleren van de leercultuur. <ul style="list-style-type: none"> - De beroepsbevolking wordt geïnformeerd, geïnteresseerd, gemotiveerd en geactiveerd om zich een leven lang te ontwikkelen; - oa door inzet van gerichte communicatie- en marketinginstrumenten; - In samenwerking met studenten en onderwijsaanbieders wordt het MKB geholpen om te professionaliseren en het leren ontwikkelen van werknemers te stimuleren.
<p>Budget</p> <p><i>Welke (bestaande) middelen zijn nodig om de activiteiten (op hoofdlijn) te kunnen uitvoeren?</i></p>	<p>De aanvraag subsidie LLO-katalysator bouwsteen 2 samen met de werkgroep Kennispact MBO Brabant energie- en grondstoffentransitie is in 2023 in werking gezet.</p> <p>De aanvraag subsidie LLO-katalysator bouwsteen 3 Koning Willem I College wordt in 2023 in werking gezet.</p> <p>De aanvragen voor de bouwstenen 1 en 4 worden in werking gezet zodra die mogelijkheid er is.</p> <p>Benodigd budget voor LLO:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Matching flexibele schil om onderwijs uit te kunnen voeren: manager 0,5 fte; - Inrichten bedrijfsscholen aan de hand van vijf stappen (advies, passend aanbod, planning & logistiek, uitvoeren en diplomeren): per onderwijsafdeling 0,5 fte = 5,5 fte; - Onderwijsontwikkelaar passend onderwijs: 1 fte; - Inzet bouwstenen 1, 2, 3 en 4: (4 x 2 fte); - Deelnemers expertisegroep 12 afdelingen 0,1 fte: 1,2 fte; - Valideren onderwijsmateriaal 0,8 fte. <p>Totaal: jaarlijks 17,0 fte (draagt bij aan doelstelling 2.3).</p>
<p>Verantwoording</p> <p><i>Hoe en in welk frequentie wordt de verantwoording naar interne en externe 'partijen' vorm gegeven?</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> Expertisegroep LLO: van elke onderwijsafdeling werkt een onderwijsmanager met LLO aan de opdrachtomschrijving (awareness, toekomstbestendig onderwijs, monitoren voortgang in de organisatie, monitoring maatschappelijke rol), benoemt good practices (flexibiliteit), koppelt onderwijsafdelingen met ervaring, biedt ondersteuning aan; Samenwerking bpv-begeleiders: drie keer per jaar is er een bijeenkomst met 60 bpv-consulenten. LLO verbindt accountmanagers aan bpv-begeleiders. Bpv-begeleiders informeren over trends die tijdens bpv-bezoeken gehoord worden en geven leads door aan accountmanagers. We koppelen bevindingen terug zodat er een mooie wederkerigheid ontstaat; PDCA deelnemerstevredenheid wordt gemeten, verbeterpunten worden teruggekoppeld aan de onderwijsafdeling en samen opgepakt; Q-gesprekken met bedrijven worden minstens 2 x per jaar door accountmanagers gevoerd; Evaluatie staat op de agenda van het accountmanagersoverleg, verbeterpunten worden opgepakt; Bevindingen worden vastgelegd in het CRM. Directeur/manager LLO sluit steekproefsgewijs aan.
<p>Opmerkingen / aanvullingen</p>	<p>Vanuit deze programmalijn vindt intensieve samenwerking plaats met de programmalijn 'Regionale communities daar waar het gaat om stakeholdersmanagement en het profiel van de regionale communities, met de programmalijn 'Flexibilisering & Modularisering' daar waar het gaat om de inrichting van de onderwijstrajecten en met de programmalijn Kansrijk opleiden daar waar het gaat om de doorlopende leerlijn (zowel verticaal als diagonaal).</p>

5. BEWUST KW1C

5.1 Inleiding

Samenwerken aan een duurzame toekomst

We zijn ons bewust van onze omgeving en hebben duurzaamheid hoog in het vaandel staan. We werken vanuit één visie samen aan praktijkgericht en goed onderwijs waar ruimte is voor vernieuwing en innovatie. Onze student neemt de regie op inhoud, plaats, tijd en vorm. Binnen deze pijler gaan we werken aan de volgende doelen:

- We werken iedere dag aan duurzame (onderwijs) vernieuwingen;
- Samen geven we vorm aan onze visies op leren, werken, organiseren en digitaliseren;
- We zijn een UNESCO school en de Global Goals zijn ons kompas. Dit zie je terug in ons onderwijs en in ons dagelijks werk.

Binnen de pijler Bewust KW1C gaan we werken aan een drietal programmalijnen: (7) flexibilisering & modularisering, (8) interdisciplinaire ervaringen en (9) duurzaamheid / Unesco. Daarmee geven we invulling aan de doelstellingen onder deze pijler en een antwoord op de vraagstukken die vanuit de Managementreview van februari 2023 (Bijlage C) naar voren komen.

5.2 Relatie met de Werkagenda MBO

De analyse van de doelstellingen in de Werkagenda MBO (Bijlage D) geeft aan hoe de programmalijnen bijdragen aan de doelstellingen onder de prioriteiten van de werkagenda. In Tabel 15 is aangegeven waar deze relaties liggen. De analyse zelf duidt de relaties nader.

		BEWUST KW1C		
		Programmalijn 7: Flexibilisering & Modularisering	Programmalijn 8: Interdisciplinaire ervaringen	Programmalijn 9: Duurzaamheid / Unesco
KANSENGELIJKHEID	Doelstelling 1.1			■
	Doelstelling 1.2			
	Doelstelling 1.3			
	Doelstelling 1.4			
	Doelstelling 1.5			
ONDERWIS ARBEIDS- MARKT	Doelstelling 2.1		■	■
	Doelstelling 2.2			
	Doelstelling 2.3	■		
Kwaliteit ONDERZOEK INNOVATIE	Doelstelling 3.1	■		
	Doelstelling 3.2		■	■
	Doelstelling 3.3		■	■
	Doelstelling 3.4	■	■	■

Tabel 15. Relatie doelstellingen Werkagenda MBO en programmalijnen binnen Bewust KW1C.

PROGRAMMALIJN 7: FLEXIBILISERING & MODULARISERING (F&M)

<p>Belofte</p> <p><i>Welke ambities worden voor 2027 nagestreefd?</i></p>	<p>Als college staan midden in de samenleving en een bruisend centrum voor iedereen die wil bewegen naar de toekomst. Om deze doelgroepen optimaal te bedienen kiest het Koning Willem I College voor modulair onderwijs. Onderwijs waarbij studenten zich inschrijven voor modules. Dat vergroot de flexibiliteit voor zowel de student als de organisatie. Studenten krijgen meer vrijheid om hun eigen leerroute te kiezen zowel op tempo als op inhoud. De organisatie speelt sneller in op de diversiteit aan vraagstukken van onze doelgroep en is hiermee beter in staat studenten 'binnenboord te houden'.</p> <p>De inrichting van de leerroute is één vorm van flexibiliseren. Maar ook binnen een module is flexibilisering mogelijk. Iedereen leert op zijn of haar manier. Dat vraagt om een pallet aan diverse leeractiviteiten binnen de inrichting van een module. Altijd in samenhang met de beoogde leerdoelen en passende toetsing. Modulair onderwijs vraagt om leren-leren. Niet iedere student is zomaar in staat om regie over zijn of haar leerproces te nemen of kan omgaan met de verantwoordelijkheid die daarbij komt kijken. Verschillende variabelen bepalen daarom de mate waarin een student van het Koning Willem I College kan kiezen.</p>
<p>Samenwerking</p> <p><i>Met welke interne en externe 'partijen' wordt samengewerkt om de ambitie te realiseren?</i></p>	<p>De impact van flexibilisering zal door veel betrokkenen in de organisatie gevoeld worden. Zowel in het onderwijs: door onderwijsteams, onderwijsmanagers, onderwijsondersteunend personeel. Als in onderwijsondersteuning: afdelingen OO&E, financiën en studentadministratie, HR. Maar ook stafdiensten zullen een bijdrage leveren bijv. door de financiële inspanning die dit vraagt, als ook door hoe verandercommunicatie opgetuigd dient te worden.</p> <p>Ook extern zal dit impact hebben: het werkveld wordt actief betrokken bij het ontwikkelproces.</p>
<p>Doelgroepen</p> <p><i>Op welke doelgroepen is de ambitie gericht?</i></p>	<p>We onderscheiden 4 belangrijke stakeholders ieder met hun eigen wensen en bedoelingen:</p> <p>Studenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Verbinden met medestudenten; • Enige vrijheid in mijn studiekeuzes; • Onderwijs dat aansluit bij mijn interesses en mij motiveert. <p>Docenten:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zoveel mogelijk tijd besteden aan mijn studenten; • Vrijheid om invulling te geven aan mijn lesactiviteiten; • Onderwijs ontwikkelen dat actueel en relevant is, aansluit bij de beroepspraktijk, zodat ik mijzelf ook blijf ontwikkelen. <p>Werkveld:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Snel en adequaat antwoord op behoeften van het werkveld, maatwerk in ontwikkeltrajecten; • Betrokken zijn bij onderwijsontwikkeling, zodat studenten de juiste kennis, vaardigheden en gedrag tonen; • Medewerkers die regie nemen over eigen ontwikkeling en verantwoordelijkheid voor werkprocessen nemen. <p>Koning Willem I College:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zoveel mogelijk doelgroepen goed onderwijs bieden; • Partner voor de regio, flexibel inspelen op ontwikkelingen in de arbeidsmarkt; • Samenwerken met de organisatie aan een duurzame toekomst.

Effecten	Meetbaar	Merkbaar
<p><i>Op welke meetbare, merkbare en/of bespreekbare effecten wordt in 2025 en 2027 aangestuurd?</i></p>	<p>Subdoelen:</p> <ol style="list-style-type: none"> Op 1 september 2024 heeft 60% van alle opleidingen van het Koning Willem I College een grofontwerp voor F&M onderwijs gereed; Op 1 september 2025 heeft iedere opleiding van het Koning Willem I College een grofontwerp voor F&M onderwijs gereed; Op 1 september 2025 start in ieder geval 60% van alle nieuwe studenten met F&M onderwijs; Het werkveld wordt op minimaal twee momenten in het ontwikkelproces vertegenwoordigd door een representatieve afvaardiging en bouwt actief mee aan het onderwijs; Iedere opleiding kent na herontwerp minimaal 2 instroommomenten per jaar, op basis van 4 periodes. <p>Doorstromen is bij het begin van iedere periode mogelijk; we nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor vsv'er.</p> <p>Modules worden na herontwerp aangeboden in een onderwijscatalogus die voor zowel het werkveld als (toekomstig) lerende in te zien is;</p> <ol style="list-style-type: none"> Op 1 januari 2024 is een professionaliseringsprogramma ingericht dat door voorlopers uit de afdelingen gevolgd wordt; <p>Iedere afdeling wordt op 1 september 2023 ondersteund met onderwijskundige, digitale didactische en ontwerp-expertise;</p> <p>Systemen en processen ondersteunen F&M-onderwijs vanaf 1 september 2024.</p> <ol style="list-style-type: none"> Op 1 september 2023 heeft iedere afdeling een projectleider (evt. duoro) beschikbaar voor 0,5Fte(?) die het veranderkundige aspect van de transitie in diens afdeling borgt; <p>Vanaf 1 september 2023 ondersteunt effectieve verandercommunicatie op (de)centraal niveau de beoogde transitie naar F&M-onderwijs.</p> <p>Plateaus:</p> <ol style="list-style-type: none"> Klaar voor de start (september '23): inrichten organisatie, leren van lopende experimenten, heldere ambitie en kaders voor implementatie; Iedereen stapt in (maart '24): projectleiders komen in samenspraak met afdelingen en opleidingen tot een planning, intern wordt de dialoog gevoerd over het wat, waarom en hoe van flexibilisering. Eerste teams worden geprofessionaliseerd, onderwijskundige en procesbegeleiders maken kennis met afdelingen en ambities; Samen op weg (juli '24): iedereen is bezig, hetzij met de blauwdruk of met het fijnontwerp. Teams leren van elkaar en onder docenten leeft voldoende enthousiasme om met het nieuwe onderwijs te beginnen; Doel bereikt! (september '25): de meerderheid van alle opleidingen starten in het eerste jaar met het nieuwe onderwijs. Het werkveld herkent modules, studenten kiezen bewust voor het Koning Willem I College. 	<p>Flexibilisering is geen doelstelling op zichzelf. Het is een middel om te komen tot onderwijs dat beter aansluit bij de diverse behoeften van onze doelgroepen. Die doelgroepen (student, werkveld, medewerker) ervaren de directe gevolgen van de doelstellingen die eerder zijn geformuleerd. Deze kunnen positief of negatief ervaren worden en daarmee impact hebben op grotere thema's collegebrede thema's. Op onderstaande effecten heeft dit programma een impliciete impact. Het ontwikkelen van interventies (bijv. projectleiders), doen we met aandacht voor deze thema's.</p> <p>Positief bedoeld</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verhogen van student-, medewerker- en werkveldtevredenheid; - Hogere student instroom vanuit diverse doelgroepen; - Positionering als onderwijsinstelling met een onderscheidende belofte aan student, medewerker en werkveld; - Meer veranderkracht vanuit kaders, met decentraal eigenaarschap; - Verbinding van het Koning Willem I College als fusie-organisatie. <p>Positief onbedoeld (bijvangst)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Efficiënte bedrijfsvoering, lagere kosten en heldere processen; - Voorbeeld voor veranderkracht in hoger onderwijs. <p>Negatief onbedoeld (risico)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Uitstroom medewerkers als gevolg van rolverandering; - Imago van top-down organisatie als gevolg van centrale kaders.

<p>Onderdelen</p> <p><i>Welke programmaonderdelen (op hoofdlijn) worden uitgezet om de effecten te kunnen realiseren?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> • Transitie modulair onderwijs; • Professionalisering van docenten en onderwijskundige ondersteuning; • Supportpool & omgeving: ondersteunen in ontwikkelproces; • Harmonisatie van systemen: mogelijk maken van cross-overs van studenten; • Planning en monitoring: controle en beheersing van voortgang, realisatie van doelen en beoogde ondersteuning; • Verandercommunicatie: meenemen van collega's, draagvlak in organisatie en extern; • Avo-vakken: harmonisatie van structuren; • Multidisciplinaire ervaringen: samen ontwikkelen en ontwerpen van modules.
<p>Budget</p> <p><i>Welke (bestaande) middelen zijn nodig om de activiteiten (op hoofdlijn) te kunnen uitvoeren?</i></p>	<p>Programmteam (draagt bij aan doelstelling 2.3): 2,0 (2024) + 2,0 (2025) + 1,0 (2026) + 1,0 (2027) = 6,0 fte (2024-2027)</p> <p>Afdeling (draagt bij aan doelstelling 2.3): 34,4 (2024) + 51,9 (2025) + 43,6 (2026) + 26,6 (2027) = 156,5 fte (2024-2027)</p> <p>Events en communicatie (draagt bij aan doelstelling 2.3): € 40.000 (2024) + € 50.000 (2025) + € 40.000 (2026) + € 20.000 (2027) = € 150.000 (2024-2027)</p> <p>Professionaliseringsprogramma (draagt bij aan doelstelling 3.3): € 82.950 (2024) + € 82.950 (2025) + € 41.475 (2026) + € 41.475 (2027) = € 245.850 (2024-2027)</p>
<p>Verantwoording</p> <p><i>Hoe en in welk frequentie wordt de verantwoording naar interne en externe 'partijen' vorm gegeven?</i></p>	<p>De verantwoording vindt plaats in de (project)structuur langs de volgende lijnen:</p> <p>College van bestuur ↔ Directeuren ↔ Expertisegroep ↔ Opdrachtgever ↔ Programmteam ↔ Projectleiders ↔ Designteams</p>
<p>Risico's</p> <p><i>Welke</i></p>	<p>Dit veranderproces vraagt om extra aandacht voor de kwaliteit van de onderwijsvernieuwing, de ondersteunende processen en systemen, ontwikkeltijd en een duidelijke communicatie om daarmee het gevraagde draagvlak in de organisatie te realiseren.</p>
<p>Opmerkingen/aanvullingen</p> <p><i>Met welke verdere bijzonderheden dient rekening te worden gehouden?</i></p>	<p>Klaar voor de start (september '23):</p> <p>Directies committeren op voorgestelde onderwijsvernieuwing en wijze waarop we vormgeven aan de governance. Nieuwe netwerken en structuren worden ingericht en waar nodig worden mensen geworven. Programma wordt strategisch gealloceerd en we maken duidelijke keuzes in wat dat betekent voor andere projecten. Eerste teams worden ondersteund in onderwijsvernieuwing.</p> <p>Iedereen stapt in (maart '24):</p> <p>Projectleiders komen in samenspraak met afdelingen en opleidingen tot een planning, intern wordt de dialoog gevoerd over het wat, waarom en hoe van flexibilisering. Eerste teams worden geprofessionaliseerd, onderwijskundige en procesbegeleiders maken kennis met afdelingen en ambities.</p> <p>Samen op weg (juli '24):</p> <p>Iedereen is bezig, hetzij met de blauwdruk of met het fijnontwerp. Teams leren van elkaar en onder docenten leeft voldoende enthousiasme om met het nieuwe onderwijs te beginnen.</p> <p>Doel bereikt! (september '25):</p> <p>De meerderheid van alle opleidingen starten in het eerste jaar met het nieuwe onderwijs. Het werkveld herkent modules, studenten kiezen bewust voor het Koning Willem I College.</p>

PROGRAMMALIJN 8: Interdisciplinaire leerervaring

<p>Belofte Welke ambities worden voor 2027 nagestreefd?</p>	<p>Meer dan 70% van de onderwijsprogramma's van bol-opleidingen van het Koning Willem I College omvatten een interdisciplinaire leerervaring.</p> <p>De leerervaring voldoet aan de definitie die beschreven is in de interne beleidsnotitie Interdisciplinaire leerervaringen: <i>Bij een interdisciplinaire leerervaring werken studenten van verschillende disciplines of opleidingen (bij voorkeur domeinoverstijgend) samen aan een authentiek vraagstuk uit de regio of in internationaal verband. Het resultaat is een geïntegreerd antwoord op het vraagstuk en de inbreng van de verschillende disciplines is niet zichtbaar. Studenten verdiepen hun kennis in de eigen discipline, verbreden hun kennis met inzichten uit andere disciplines en ontwikkelen vaardigheden op gebied van interdisciplinair werken. De ervaringen dragen expliciet bij aan het bereiken van één of meer van de Sustainable Development Goals (SDG's) en daarmee aan het strategische doel 9 bij de pijler 'Bewust KW1C' van het Meerjarenplan 22-25.</i></p> <p>Vraagstukken zijn 'fuzzy' en 'wicked' van aard en gaan over problemen of vraagstellingen, die geen eenduidige oplossing kennen en moeilijk oplosbaar zijn.</p> <p>Met deze leerervaring kunnen de studenten een open badge behalen als zij het beschreven niveau van interdisciplinair werken hebben getoond.</p> <p>Het Talent Atelier wordt opgeschaald en ook in Oss en Veghel gerealiseerd.</p> <p>Onderwijsteams bepalen de wijze waarop een interdisciplinaire leerervaring in het onderwijsplan opgenomen wordt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - In Het Talent Atelier (HTA)¹ meerdere dagdelen gedurende 10 weken; - Een hybride leeromgeving, fieldlab of urban living lab in de stad; - In de vorm van een challenge (kort cyclische leeropdrachten); - Door middel van het aanbieden van een keuzedeel dat daarvoor geschikt is; - Internationale ervaring die mogelijkheid biedt om interdisciplinair te werken.
<p>Samenwerking Met welke interne en externe 'partijen' wordt samengewerkt om de ambitie te realiseren?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Intern wordt samengewerkt met de teams van de Talent Ateliers op de verschillende locaties en met International Affair; - Extern wordt samengewerkt met het regionale en internationale bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties, waaronder de gemeentes van alle vestigingen; - Binnen 's-Hertogenbosch wordt samengewerkt met de zeven andere kennisinstellingen van de stad ten aanzien van het Bossche OnderwijsInnovatie Akkoord dat door City Deal Kennis Maken geïnitieerd is. In dat akkoord wordt ambitie beschreven dat alle Bossche studenten tijdens hun studie de kans krijgen om een interdisciplinaire en multilevel leeropdracht te doen ten aanzien van de ontwikkeling van de stad op gebied van duurzaamheids-, gezondheids- en datagerichte vraagstellingen.
<p>Doelgroepen Op welke doelgroepen is de ambitie gericht?</p>	<p>Alle bol-studenten van het Koning Willem I College. (bbl-opleidingen mogen ook een interdisciplinaire leerervaring opnemen, maar dat is niet verplicht) De interdisciplinaire leerervaring is passend bij de context en niveau van de doelgroep. De ambitie is tevens gericht op docenten en docentenprofessionalisering. Het begeleiden van studenten bij 'fuzzy' of 'wicked' opdrachten in interdisciplinair verband vraagt andere kwaliteiten en vaardigheden.</p>
<p>Effecten Op welke meetbare, merkbare en/of bespreekbare effecten wordt aangestuurd?</p>	<p>Effecten in 2027 gerelateerd aan het meerjarenplan, beleid en plan voor opschaling HTA:</p> <p>Meetbaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Meer dan 70% van de onderwijsplannen van BOL-opleidingen omvatten een interdisciplinaire leerervaring; - Operationeel HTA in elke regio; - Minimaal 3000 badges 'interdisciplinair werken' uitgereikt. <p>Merkbaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Afdelingen/team werken meer met elkaar en met werkveld samen om studenten een interdisciplinaire leerervaring te bieden; - Docenten zijn vaardiger in het begeleiden van interdisciplinair (bovensectoraal) samengestelde studentengroepen bij het werken aan authentieke 'wicked' opdrachten. <p>Bespreekbaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Studenten worden beter voorbereid op een voortdurend en snel veranderende wereld en de bereidheid om en het kunnen leveren van een bijdrage aan de SDG's; - Docenten(teams) voelen zich beter toegerust om studenten voor te bereiden op het omgaan met onzekerheden en leveren van een bijdrage aan de SDG's.
<p>Onderdelen Welke onderdelen (op hoofdlijn) worden uitgezet om de effecten te kunnen realiseren?</p>	<p>Verder onder de aandacht brengen van het beleid bij onderwijsmanagers en teams.</p> <p>Opnemen in de zelfevaluatie van teams: op welke wijze is een interdisciplinaire leerervaring onderdeel van het onderwijsplan?</p> <p>Teams ondersteunen bij het opnemen van een interdisciplinaire leerervaring in het onderwijsplan.</p> <p>Open badge ontwikkelen.</p> <p>Docenten professionaliseren in het begeleiden van studentengroepen bij interdisciplinaire leerervaringen.</p>

<p>Budget</p> <p><i>Welke (bestaande) middelen zijn nodig om de activiteiten (op hoofdlijn) te kunnen uitvoeren?</i></p>	<p>Jaarlijks 2 fte opschaling HTA (draagt bij aan doelstelling 3.2) Jaarlijks 2 fte ondersteuning en scholing teams (draagt bij aan doelstelling 3.3) Jaarlijks 4 fte onderwijsontwikkeling, scholing en werving opdrachten door teams (draagt bij aan doelstelling 2.1) 260 uur ontwikkeling badges (draagt bij aan doelstelling 2.1) Middelen: 80.000 Euro (draagt bij aan doelstelling 2.1)</p>
<p>Verantwoording</p> <p><i>Hoe en in welk frequentie wordt de verantwoording naar interne en externe 'partijen' vormgegeven?</i></p>	<p><i>Intern</i> verantwoord de opleidingsteams zich minimaal eenmaal per jaar in het kwaliteitszorgstelsel waarin instrumenten zijn opgenomen om kwaliteit van werk te monitoren.</p> <p><i>Extern</i> verantwoordt het Koning Willem I College zich naar het Bossche OnderwijsInnovatie Akkoord en de verantwoording naar de subsidiegever van City Deal Kennis Maken.</p>
<p>Risico's</p> <p><i>Welke</i></p>	<p>Onvoldoende borging van de interdisciplinaire leerervaring in het Onderwijsplan. Als gekozen wordt voor uitvoer in Het talent Atelier hebben docenten en studenten regelmatig andere activiteiten vanuit de eigen afdeling die voorgegaan aan het werken in Het Talent Atelier. Te denken valt aan uitstapjes, examens, studiedagen. Deze worden door sommige afdelingen tegelijk met interdisciplinaire activiteiten gepland. Dit hindert het groeps- en groeiproces bij het werken in Het Talent Atelier.</p> <p>Onvoldoende motivatie en of betrokkenheid van studenten en docenten die naar Het Talent Atelier 'gestuurd' worden vanuit afdelingen, als de borging in het onderwijsplan en voorbereiding op de activiteiten niet voldoende is.</p> <p>Ruis en onrust in de studentengroepen bij ongelijkheid in de beloning voor studenten. Niet iedere afdeling geeft dezelfde zwaarte of weging aan de interdisciplinaire leerervaring.</p> <p>Onvoldoende coaches zijn vaardig in het effectief begeleiden van studenten bij een interdisciplinaire leerervaring.</p> <p>Onvoldoende authentieke opdrachtgevers, bijvoorbeeld omdat veel opleidingen en andere scholen, het hbo en vo, in dezelfde vijver vissen. Ook van de opdrachtgever wordt inzet verwacht.</p> <p>Onvoldoende inbedding van de interdisciplinaire leerervaring. De geleerde vaardigheden worden verder niet meer aangesproken in de rest van het onderwijsprogramma.</p>
<p>Opmerkingen/aanvullingen</p> <p><i>Met welke verdere bijzonderheden dient rekening te worden gehouden?</i></p>	<p>Als Koning Willem I College hebben we al veel opgebouwd en bedacht; daar borduren we in deze programmalijn op voort.</p>

PROGRAMMALIJN 9: DUURZAAMHEID EN UNESCO

<p>Belofte</p> <p><i>Welke ambities worden voor 2027 nagestreefd?</i></p>	<p>We leren onze studenten dat er maar één toekomst is en die is duurzaam. We dagen ze daarom uit het beste in zichzelf én hun omgeving naar boven te halen. Om jaloersmakende vaardigheden te ontwikkelen, waar we uiteindelijk allemaal wat aan hebben. Vaardigheden die ons trots maken op wie we zijn en wat we doen. Steeds meer bedrijven onderschrijven dat duurzaamheid loont. In alle sectoren is het besef dat het anders moet en dat het anders kan. Naast de taak om op te leiden tot een beroep en tot bewuste burgers groeit ook de belangstelling voor duurzaamheid in het beroepsonderwijs. Jongeren met <i>green skills</i> hebben een streepje voor op de arbeidsmarkt.</p> <p>Het streven is om van een incidentele of projectmatige aanpak naar een systematische en integrale aanpak te komen, zodat duurzaamheid/Unesco stevig geborgd raakt in het onderwijsprogramma.</p> <p>De drie pijlers uit ons meerjarenplan – Kansrijk, Verbindend en Bewust - sluiten hierbij perfect aan.</p> <p>We zijn voor kansengelijkheid, we denken en handelen duurzaam en betrekken de hele samenleving daarbij en we verbinden intern en extern. We gaan naar buiten met studenten en medewerkers van het college en brengen de regio en samenleving naar binnen.</p> <p>Duurzame ontwikkeling is één van de kernwaarden van het Unesco-profiel. Om voor een Unesco-profiel in aanmerking te komen verantwoordt we ons ook op de kernwaarden 'vrede en mensenrechten', 'wereldburgerschap' en 'intercultureel leren'.</p> <p>We zijn een Unescoschool en de SDG's zijn ons kompas. Dat laten we zien in ons onderwijs, de bedrijfsvoering en in ons dagelijks handelen.</p> <p>Duurzaamheidsdoelstellingen zijn onlosmakelijk verbonden aan de internationale duurzaamheidsontwikkeling en zijn direct gekoppeld aan de Green Deal van de Europese Unie.</p>
<p>Samenwerking</p> <p><i>Met welke interne en externe 'partijen' wordt samengewerkt om de ambitie te realiseren?</i></p>	<p>Duurzaam beroepsonderwijs/UNESCO vraagt samenwerking:</p> <ul style="list-style-type: none"> - met alle geledingen (onderwijsafdelingen en ondersteunende en stafafdelingen) binnen onze organisatie; - binnen de gemeente, de provincie, landelijk en internationaal; - regionale bedrijfsleven (hierin zitten ook internationale bedrijven); - mbo-raad; - met andere roc's.
<p>Doelgroepen</p> <p><i>Op welke doelgroepen is de ambitie gericht?</i></p>	<p>Dit omvat zowel de studenten (van 16 tot 67 jaar) als het personeel.</p>

<p>Effecten</p> <p><i>Op welke meetbare, merkbare en/of bespreekbare effecten wordt aangestuurd?</i></p>	<p>Effecten in 2027:</p> <p>Meetbaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - We ontwikkelen een toolkit met allerlei instrumenten, inspiraties en good practices en ontsluiten dit fysieke (Koningspunt) en digitaal (Koningsplein), zodat duurzaamheid/Unesco de aandacht kan krijgen die het nodig heeft, op een manier dat het eigenaarschap bij het team ligt, en richting geeft aan de activiteiten in een team; - We creëren samenwerkingen met instellingen en organisaties op kleine of grote schaal met organisaties in andere landen. Deze samenwerkingen zijn partnerschappen (los van o.a KA-2 projecten, RIF-aanvragen, Erasmus). We meten op welke afdelingen welke partnerschappen zijn aangegaan; - De deelname aan de <i>SustainaBUL</i>-verkiezing is een benchmark voor het Koning Willem I College om de duurzame ontwikkeling te toetsen aan de landelijke ontwikkeling op duurzaamheid in de mbo's. Op gebied van Onderwijs, Praktijk en Bedrijfsvoering worden bewijzen aangeleverd. Als Koning Willem I College is het onze ambitie om het meest duurzame college te blijven; - Het aan te leveren jaarverslag behorende bij het <i>UNESCO-profiel</i> en daarmee het behouden van de naam Unesco-school; - Elk team heeft gedurende de looptijd van de werkagenda een plan gemaakt voor duurzaamheid/Unesco. <p>Merkbaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Teams hebben bewustwording en eigenaarschap op de onderwerpen duurzame ontwikkeling, vrede en mensenrechten, intercultureel leren en wereldburgerschap; - Bedrijven merken dat studenten in hun opleiding te maken hebben gehad 1) de beroepsgerichte taak en de 2) maatschappelijke taak van het mbo (bijvoorbeeld een duurzame grondhouding ontwikkelen bij alle studenten); - De Global Goals worden zichtbaar uitgedragen in het Koning Willem I College; - We delen kennis om het midden- en kleinbedrijf in ontwikkelingslanden en opkomende markten te laten groeien. Deze manier van duurzame kennisoverdracht gaan we doen door medewerkers die met pensioen gaan op de PUM te wijzen. We zijn PUM-partner; - We stimuleren trein en/of bus bij (groeps)reizen naar het buitenland die binnen 8 uur te bereizen zijn in plaats van het vliegtuig te nemen. <p>Bespreekbaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoe werven we als college (tenminste 50) opdrachten voor interdisciplinaire ervaringen, die ook kunnen bijdragen aan duurzame ontwikkeling? - Welke activiteiten kunnen we organiseren om bij te dragen aan de sticky campus ter bevordering van het community-gevoel? - Hoe kunnen we data-ondersteund werken (dashboard) voor activiteiten van studenten en medewerkers op gebied van internationalisering die recht doen aan de AVG-richtlijnen. Dit dashboard geeft onder andere in één druk op de knop inzage/overzicht van de partnerschappen die zijn aangegaan (zie meetbare effecten).
<p>Onderdelen</p> <p><i>Welke onderdelen (op hoofdlijn) worden uitgezet om de effecten te kunnen realiseren?</i></p>	<p>Om de effecten te realiseren zal er een goed beeld moeten zijn van de mogelijkheden binnen en buiten de organisatie op gebied van duurzame ontwikkeling, de ontwikkeling van de beroepen en de urgentie bij de MT's en de teams.</p> <p>Als we dit beeld hebben dan hebben we drie vragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Wat hebben de studenten nodig? 2) Wat hebben de docenten/medewerkers dan nodig? 3) Hoe maken we dit zichtbaar in de organisatie? <p>Schooljaar 23/24 wordt gebruikt om deze drie vragen te beantwoorden.</p> <p>We streven naar zoveel mogelijk opleidingen die een voorbeeldrol in Nederland spelen in de samenwerking met het (internationale) bedrijfsleven en de overheid op het gebied van de inbedding van duurzame ontwikkeling in de lesprogramma's en stages b.v. via innovatieprojecten, samenwerkingsverbanden met het bedrijfsleven, opdrachten die al dan niet multidisciplinair worden uitgevoerd, ect. Om de ambities van de afdelingen in beeld te krijgen wordt gebruik gemaakt in de toolkit, met daarin instrumenten als het Groene Kompas en de werkwijze van de Whole School Approach.</p> <p>Ook bij de andere Unesco-thema's streven we naar zoveel mogelijk opleidingen die een voorbeeldrol vervullen. Dit door aandacht te besteden aan armoede, honger, gezondheid, gendergelijkheid, inclusie, fatsoenlijk werk, het verkleinen van inkomensverschillen, vrede en samenwerken. We doen dit door de SDG'S zichtbaar te maken in ons dagelijks onderwijs/werk. Iedere afdeling en dienst maakt in een eerste verkenning zichtbaar wat er al gebeurt en koppelt hieraan de SDG'S die hierbij passen. Op deze manier maken we zichtbaar wat we al doen en brengen we focus aan. Dit is een opstap naar systematische en geïntegreerde aandacht voor de Global Goals in ons onderwijs.</p>

<p>Onderdelen</p> <p><i>Welke onderdelen (op hoofdlijn) worden uitgezet om de effecten te kunnen realiseren?</i></p>	<p>Het Koningspunt wordt de ontmoetingsplek van vraag en aanbod over duurzaamheid/Unesco. In het Koningspunt kunnen studenten, medewerkers en bedrijven terecht met hun vragen. Het Koningspunt is ook een inspirerende plek voor studenten, medewerkers en bedrijven. Hier worden good practices tentoongesteld en/of gepresenteerd. En een plek waar studenten kunnen meedenken over de duurzaamheidsvraagstukken. Door het gebruik maken van de Koningspunten geven we invulling aan 'anders organiseren'. Het Koningspunt kan beschouwd worden als platform, als centraal punt binnen een netwerk. Beleid, subsidies, projecten en activiteiten kunnen hier aangeboden en gevonden worden. Wensen van een afdeling worden hier kenbaar gemaakt en gekoppeld aan mogelijkheden binnen regelingen en/of projecten. Vanuit het Koningspunt kunnen o.a. studiedagen, werkgroepoverleggen, bedrijfsbezoeken en professionalisering geïnitieerd worden.</p> <p>Ook willen we verder kijken dan alleen het dienstverband op het college. De komende jaren gaan veel collega's met pensioen. We willen de PUM actief onder de aandacht brengen bij deze doelgroep. We gaan inzetten als organisatie om PUM-partner te worden. Zo wordt kennis en ervaring opgedaan in het mbo elders in de wereld ingezet. Dat is echt duurzame inzetbaarheid!</p> <p>We gaan met Bestuursondersteuning in overleg om het format van het afdelingsplan, het teamplan en de managementrapportages dusdanig te ontwerpen dat elk team doelstellingen invult die met deze programmalijn heeft te maken.</p>
<p>Budget</p> <p><i>Welke (bestaande) middelen zijn nodig om de activiteiten (op hoofdlijn) te kunnen uitvoeren?</i></p>	<p>Coördinatie duurzaamheid, internationalisering en Unesco (draagt bij aan de doelstellingen 1.1 en 3.2): jaarlijks 1 fte. Rapportages over de bedrijfsvoering m.b.t. energieverbruik, inkoop, catering, e.d. vanuit Facilitair Bedrijf (draagt bij aan doelstelling 3.2): jaarlijks 0,1 fte. Ontwerp en uitvoering training voor (10) medewerkers van de Koningspunten (draagt bij aan doelstelling 3.3): jaarlijks 0,1 fte. Bezetting Koningspunten op deze thema's (draagt bij aan doelstelling 2.1): jaarlijks 1 fte. Ontwikkeling teamplannen duurzaamheid (draagt bij aan doelstelling 3.2): jaarlijks 0,6 fte. In totaal ongeveer 3 fte jaarlijks. Dashboard internationalisering (draagt bij aan doelstelling 1.1): € 50.000 (2024).</p>
<p>Verantwoording</p> <p><i>Hoe en in welk frequentie wordt de verantwoording naar interne en externe 'partijen' vorm gegeven?</i></p>	<p><i>Intern</i> zullen de afdelingen zich verantwoorden in het kwaliteitszorgstelsel waarin instrumenten zijn opgenomen om kwaliteit van werk te monitoren. Het liefst met de voorgestelde aanpassing zoals hierboven beschreven.</p> <p><i>Extern:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De sustainaBUL; een jaarlijkse verkiezing en benchmark; 2. De jaarlijkse rapportage UNESCO.
<p>Risico's</p> <p><i>Welke</i></p>	<p>De huidige coördinator duurzaamheid en Unesco gaat in 2024 met pensioen. Een voorwaarde om het UNESCO-profiel te dragen, is een medewerker met een coördinerende rol die de (landelijke) netwerkbijeenkomsten bijwoont.</p> <p>Momenteel zijn er meerdere subsidies aangevraagd. Hoewel deze activiteiten buiten de scope van de werkagenda vallen, dient er afstemming te komen tussen de plannen in de werkagenda en deze aanvragen.</p>
<p>Opmerkingen/aanvullingen</p> <p><i>Met welke verdere bijzonderheden dient rekening te worden gehouden?</i></p>	<p>Als Koning Willem I College hebben we al veel opgebouwd en bedacht; daar borduren we in deze programmalijn op voort.</p> <p>Deze programmalijn heeft overlap met kleine stukjes van andere programmalijnen, denk aan kansrijk opleiden, flexibiliseren en interdisciplinaire ervaringen. Hoe gaan we daarmee om in de monitoring van de programmalijnen?</p> <p>Deze programmalijn heeft ook belang bij een duurzame bedrijfsvoering.</p>

6. INTEGRAAL FACILITEREN

Een aantal thema's die we in deze routekaart uitwerken, hebben een integraal karakter; ze zijn faciliterend voor meerdere programmalijnen. Het betreft de thema's het merk Koning Willem I College, toekomstbestendig HR-beleid, onderzoek & innovatie en een rijke leeromgeving. Deze integrale thema's werken we in dit hoofdstuk nader uit.

6.1 De positionering van het Koning Willem I College

Een samenvatting:

Op het Koning Willem I College maken we elke dag weer het verschil. Samen met onze studenten en partners in de regio maken we werk van de toekomst. In een waardevol samenspel laten we onze studenten groeien en bouwen we mee aan een sterke regio.

We zijn ervan overtuigd dat onze studenten een grote rol spelen bij de aanpak van de grote vraagstukken. Samen zijn we tot veel in staat. We staan open voor goede ideeën van buitenaf. Zo weten we zeker dat we met de juiste vraagstukken bezig zijn. Bij ons zit een student zeker niet de hele dag in een klaslokaal. Door grenzen te verleggen, maken we van de regio ons speelveld. Ons onderwijs is overal.

We leren onze studenten dat er maar één toekomst is en die is duurzaam. We dagen ze uit het beste in zichzelf naar boven te halen. Je herkent ze daarin direct als je er een tegenkomt: 'Dat is er één van Koning Willem I'.

Het Koning Willem I College is het duurzaamste mbo van Nederland. We lopen daarin voorop, en dat zullen we altijd blijven doen. Samen met studenten en partners uit de regio zetten we daarin de volgende stap.

Wij gaan voor een betere wereld. Dat is een optelsom van een eerlijke economie, gelijke kansen en een leefbare aarde. Als Unesco-school werken we aan veiligheid, gezondheid en zorgen we dat iedereen mee kan doen. De Global Goals werken voor ons als kompas. We gebruiken ze voor het ontwikkelen van nog betere opleidingen en het vinden van ijzersterke samenwerkingen. Zodat onze studenten het verschil gaan maken met hun vakmanschap en praktische ideeën.

Dit verhaal dragen we richting onze verschillende doelgroepen uit: we laten zien wat we doen.

Bij het Koning Willem I College staat de positie van de mbo-student centraal evenals de regionale verbinding. Beide elementen sluiten naadloos aan op de ambities in de Werkagenda MBO.

1. Positionering student

Of je nu goed bent in rekenen, organiseren, luisteren, analyseren, creëren of enthousiasmeren, iedereen heeft talent. Sommige mensen weten al van jongs af aan wat hun talenten zijn. Anderen komen er later achter, omdat ze nog niet eerder zijn aangesproken of herkend. Verborgene talenten dus. Op het Koning Willem I College gaan we op zoek naar jouw talenten. En bieden we de ruimte om ze te ontwikkelen. Vanuit jouw talent word jij de expert binnen jouw vakgebied. Waarbij je als teamspeler ontdekt wat jij kunt doen voor een betere wereld. Wij helpen je het beste uit jezelf te halen. En je dromen voor de toekomst waar te maken.

2. Regionale verbinding

Het Koning Willem I College is zoveel meer dan een school. Je kunt ons eigenlijk het beste zien als een verbinder. We zorgen ervoor dat mensen samen komen om te leren en te werken. We bundelen onze krachten met bedrijven, andere scholen en de overheid in onze omgeving. Door altijd open te staan voor ideeën van buitenaf weten we zeker dat we met de juiste vraagstukken bezig zijn en jou opleiden voor de vraag van nu en morgen. Onze goede connecties maken de hele regio tot ons speelveld. Dat betekent dat je bij ons echt niet de hele dag in schoolgebouwen rondloopt. Ons onderwijs is overal. Sterker nog, we dagen jou en onszelf iedere keer uit om onze hele omgeving te benutten. De praktijk te ervaren daar waar dat het meest logisch is. Zo vormen we samen communities rondom belangrijke onderwerpen, zoals voeding, gezondheid, veiligheid en economie. Door onze kennis en kunde onderling uit te wisselen maken we iedereen sterker. En daarmee komen we verder, in de regio en ver daar buiten.

6.2 Toekomstbestendig HR-beleid

6.2.1 Voldoende goede en gemotiveerde docenten die zich blijven professionaliseren

De belangrijkste randvoorwaarde om kwalitatief goed onderwijs te kunnen bieden, is dat er voldoende goede en gemotiveerde docenten zijn. We zetten daarom actief in op een vernieuwend wervingsbeleid, om zo te zorgen voor voldoende bekwame docenten, aangevuld door een groep zij-instromers die het docentenbestand van de diverse afdelingen verrijkt met hun specifieke kennis (van de beroepspraktijk). Beide groepen docenten blijven zich professionaliseren en dragen de visie op Leren van het Koning Willem I College actief uit.

Vanuit het Beslisdocument, het strategisch HR Beleid en ons nieuwe wervingsbeleid pakken we dit als volgt aan:

- Op basis van een intern onderzoek in 2021 en 2022 hebben we goed in beeld waar we onze wervings- en selectieactiviteiten kunnen versterken en wat er nodig is om talenten aan ons te kunnen binden. Daarbij richten we ons ook op nieuwe doelgroepen en op een hoger percentage zij-instromers. De focus ligt echter op een nieuwe benadering van de arbeidsmarkt, een beter ingericht proces rondom SPP (Strategische Personeelsplanning) en op het versterken van de zogenaamde 'candidate-journey';
- Om die activiteiten goed te kunnen ontplooiën, richt de afdeling HR vanaf oktober 2023 een 'talenthub' in. In deze talenthub werken specialisten op gebied van Recruitment en Talentmanagement. Zij vormen het aanspreekpunt voor alle vraagstukken rondom werving, het aantrekken en vasthouden van medewerkers, de inzet van (innovatieve) flexibele vormen van arbeid, en het inzetten en ontwikkelen van talent (ook vanuit de interne arbeidsmarkt);
- Het Koning Willem I College streeft er daarbij naar om voldoende goede en gemotiveerde docenten aan zich te binden, in een gezonde mix van bekwame docenten en zij-instromers die de ambitie hebben om van betekenis te zijn voor studenten en het onderwijs;
- Verder zet het Koning Willem I College actief in op het ontwikkelen en volgen van de kwaliteiten van al onze medewerkers, in het bijzonder van de docenten. Iedere medewerker voert jaarlijks een Resultaat- en Ontwikkelgesprek (R&O gesprek) met zijn of haar leidinggevende. Daarin wordt gekeken naar de gewenste ontwikkeling van en voor deze medewerker en hoe deze het best kan worden ingezet. Daarnaast is er beleid ontwikkeld voor de begeleiding van startende docenten en

worden er peer reviews gehouden. Ook is er beleid op gebied van de begeleiding van zij-instromers, om ervoor te zorgen dat deze specifieke groep startende docenten de ruimte krijgt zich het vak van docent eigen te maken en de bijzondere kenmerken van het mbo-onderwijs te leren kennen. Onze zij-instromers worden overigens opgeleid in onze eigen erkende opleidingsschool, door een mix van docenten uit de lerarenopleiding (van Fontys) en zeer ervaren mbo-docenten.

Om het bovenstaande te kunnen realiseren, is er tijdens de fusie niet alleen aandacht geweest voor het harmoniseren van arbeidsvoorwaarden, maar vooral ook voor het toewerken naar een visie op Leren, Werken en Organiseren en op de harmonisatie van het HR-beleid. Voor het samengaan van de opleidingen binnen de nieuwe organisatie (per 1-8-2022) was dit beleid al voor het grootste gedeelte geharmoniseerd. De ambitie is om voor de start van het schooljaar 2023-2024 tot een volledig geharmoniseerd beleid te komen.

Daarbij is het belangrijk om te vermelden dat er hard gewerkt is om beleid zoveel mogelijk vorm te geven als een kader waarbinnen afdelingen en teams wendbaar kunnen zijn. Ons streven is immers om de (onderwijs-)teams aan zet te laten zijn en in te kunnen spelen op behoefte van de regio. Dat betekent dat het binnen de kaders mogelijk moet zijn om diverse praktijken naast elkaar te laten bestaan, om ruimte voor diversiteit mogelijk te maken. Op deze manier denken we het werkplezier te verhogen en goede docenten aan ons te kunnen binden.

In het kader van het aantrekken, ontwikkelen en behouden van voldoende goede, gemotiveerde docenten, kennen we de volgende belangrijke beleidsstukken:

- a. Het **strategisch professionaliseringsbeleid** beschrijft de kaders die er zijn rondom professionalisering en beschrijft hoe belangrijk we het vinden dat iedere medewerker blijft werken aan zijn of haar eigen ontwikkeling. Actief bezig zijn met de verbreding en verdieping van je eigen professionaliteit is belangrijk voor alle medewerkers, ook voor onze docenten. Het beleid geeft aan hoe we professionalisering inzetten en beschrijft de kaders rondom de onboarding (het 'Welkom-programma') voor alle medewerkers. Daarnaast beschrijft het beleid het basistraject 'Leren binnen het Koning Willem I College'. Zo zorgen we voor een gedeelde visie op het leren van onze studenten. Bovendien stuurt het professionaliseringsbeleid op het opstellen van een scholingsplan per afdeling, gekoppeld aan de afdelingsplannen en teamplannen. Naast de eerder genoemde programma's biedt de afdeling OO&E een interessant en adequaat intern scholingsaanbod. Dat aanbod speelt in op de actuele ontwikkelingen binnen het onderwijs. Maar geeft teams

ook de mogelijkheid om ondersteuning te krijgen om als teams aan zet te komen. Als college streven we er immers naar om verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie te beleggen, teams aan zet te laten zijn en de eigen regie van medewerkers te vergroten.);

- b. Het **promotie- en beloningsbeleid** van het Koning Willem I College werkt uit hoe en onder welke voorwaarden docenten (en medewerkers) kunnen toewerken naar een promotie. Voor het onderwijzend personeel zijn ook concrete afspraken vastgelegd rondom de gewenste verhouding LB: LC in de komende jaren. Verder beschrijft het beleid hoe we binnen onze organisatie omgaan met de mogelijkheden tot flexibele beloning. Als college zijn we ervan overtuigd dat we docenten beter aan ons kunnen binden, als we ervoor zorgen recht te doen aan de inspanningen van docenten in alle leeftijdscategorieën om het verschil te maken in het onderwijs. Zo zorgen we ervoor dat niet alleen docenten met een lang dienstverband de mogelijkheid hebben om voor promotie of een extra beloningscomponent in aanmerking te komen;
- c. Op dit moment wordt er gewerkt aan de totstandkoming van een **uniek Functiehuis**, dat rond september 2023 klaar moet zijn, om dan voor het einde van het kalenderjaar de implementatie daarvan af te ronden. Onze ambitie is binnen de onderwijsfuncties ook met rollen te gaan werken. Deze werkwijze is eerder ontwikkeld met een brede vertegenwoordiging binnen het onderwijs en ligt nu deels ter instemming en deels ter advies voor aan de ondernemingsraad. Het doel van het werken met rollen is, om docenten en leidinggevenden zo in de gelegenheid te stellen om een beter gesprek te voeren over het werken als docent. Het zou moeten leiden tot een breder loopbaanperspectief in het onderwijs, en ruimte moeten scheppen voor differentiatie, duiding en ontwikkeling.

6.2.2 Het mbo als aantrekkelijke sector

Als Koning Willem I College vinden we het belangrijk dat het mbo een aantrekkelijke sector is en blijft om in te werken. Dat vraagt van ons dat we binnen onze organisatie actief sturen op modern en aantrekkelijk werkgeverschap. Maar ook dat wij ons verbinden met de regio en met andere organisaties binnen het mbo-werkveld. Om samen te komen tot positief beeld van onze sector. Een sector waarin hard gewerkt wordt en veel veerkracht van docenten en medewerkers wordt gevraagd. Maar waarin we ook, denkend vanuit kansen en bewust van onze omgeving, gezamenlijk met veel werkplezier het beste beroepsonderwijs voor studenten verzorgen.

Hoe denken wij invulling te geven aan deze opdracht en bij te dragen aan de aantrekkelijkheid van onze organisatie als werkgever, en van het mbo als sector?

- Een aantrekkelijk werkgever zijn in een tijd van fusie is altijd complex. Veranderingen zijn immers voor veel medewerkers (en daarmee indirect ook voor studenten) een aanleiding voor een 'ongemakkelijk gevoel'. En hoewel er in de randvoorwaardelijke sfeer van alles geregeld kan zijn om dat ongemak te beperken, hoeft dat niet te betekenen dat medewerkers en leidinggeven dat direct voelen. Veranderingen kunnen zorgen voor onzekerheid en hebben vaak invloed op het werkplezier van mensen en op de mate waarin zij kunnen omgaan met tegenslagen.
- Tijdens de fusie is er vanuit het bestuur en de directie veel aandacht geweest voor de verschillen in de organisatie. Een grote en een kleine organisatie kwamen immers bij elkaar. Daarbij worden verschillen ook uitvergroot: ongewild werden er vergelijkingen gemaakt als 'complexiteit en gestructureerd' versus 'kleinschalig en ad hoc'. Terwijl de intentie is om samen een sterker geheel te worden, de studenten en de regio beter te kunnen bedienen en met en van elkaar te leren. Er is dan ook hard gewerkt om 'the best of both worlds' naar boven te brengen. Enerzijds betekende dit zo snel mogelijk toewerken naar uniforme systemen, beleid en randvoorwaarden. Anderzijds wilden we ook de focus leggen op dat 'wat ons bindt' in inhoud en leiderschap. Er zijn veel mooie gesprekken gevoerd, waarin we ook hebben toegewerkt naar een gezamenlijk merkverhaal, richting onze studenten, onze regio en de medewerkers. We hadden immers heel wat te bieden! Om het merk van het nieuwe Koning Willem I College goed in de markt te zetten, zijn we binnen de diverse regionale communities in gesprek gegaan met studenten, bedrijven en andere stakeholders over de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en binnen het mbo. Samen hebben we de kansen verkend en omgezet in concrete initiatieven of vormen van samenwerking. Bovendien investeerden het college van bestuur en de leidinggevenden veel in gesprekken met de medewerkers, over de ontwikkelingen, de kansen en de veranderingen. Met als doel mensen mee te nemen en 'het waarom van de veranderingen' beter te duiden;
- In dit veranderend speelveld, was er ook veel aandacht voor positieve gezondheid en werkplezier. In samenwerking met onze nieuwe arbodienst werd besloten om op gezette tijden een meting te doen om de beleving van de werkdruk en het werkplezier te volgen (via een zogenaamde de Bloei-meting). Deze meting kunnen we tot maximaal 3x per jaar uitzetten, als aanvulling op het MTO. Het betreft een laagdrempelig onderzoek, dat per afdeling een indruk geeft van 'hoe

de vlag erbij hangt'. Deze meting geeft directeuren en managers een handvat om met hun medewerkers in gesprek te gaan over deze thema's. Bovendien biedt de arbodienst de medewerkers aan om (indien gewenst), preventief met een adviseur van de arbodienst in gesprek te gaan over werkdruk en werkplezier. We zien dat daar een flink aantal medewerkers gebruik van maakt. Hoewel we zien dat de beleving van werkdrukverhoging in een fusie onvermijdelijk is, lijkt dit instrument wel bij te dragen aan het goede gesprek over dit onderwerp.

- Daarnaast kent het Koning Willem I College een modern vitaliteitsbeleid, met daaraan gekoppeld een uitgebreide providerboog. Zo zorgen we ervoor dat er een scala aan instrumenten beschikbaar is voor medewerkers, om zelf (of samen met hun leidinggevende) te werken aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid;
- Werkdruk is een belangrijk thema, dat we in 2023 verder uitwerken met de ondernemingsraad. Zowel het voormalige Koning Willem I College als het voormalige De Leijgraaf hadden een werkdrukplan. De implementatie van die plannen vond echter plaats in coronatijd, wat maakt dat het lastig is om echt te duiden wat de opbrengst is geweest. Voor het komend schooljaar staat een nieuwe start rondom dit thema op de agenda. Met een goede inventarisatie van waar nu de grootste werkdrukbeleving ontstaat. Om vervolgens te komen tot een gezamenlijk, gedragen plan voor de nieuwe organisatie;
- Daar waar mensen samenwerken, gaan ook zaken verkeerd. Binnen het nieuwe Koning Willem I College gaan we op zoek naar een nieuwe manier om klachten en geschillen snel te adresseren en waar mogelijk op te lossen. Daarbij laten we oude werkwijzen los en zoeken we naar een nieuwe aanpak. Met nieuwe mensen, nieuwe modellen, nieuwe manier van samenwerken.
- In de praktijk betekende dat het opstellen van een uniform beleid, het installeren en helder positioneren van interne vertrouwenspersonen in combinatie met een nieuwe externe vertrouwenspersoon en het aantrekken van een nieuwe maatschappelijk werker. In juni 2023 wordt tevens de nieuwe Interne Geschillencommissie geïnstalleerd. Vervolgens is het de bedoeling om een duidelijk overzicht te creëren waar je terecht kan met een klacht. Met als doel het scheppen van een open leercultuur, waar dingen mis kunnen gaan, maar waar dan ook duidelijk is hoe je met elkaar tot oplossingen kunt komen;
- Verder proberen we vanuit het Koning Willem I College ook landelijk bij te dragen aan het mbo als aantrekkelijke sector. We volgen de landelijke beelden en ontwikkelingen, zijn actief gesprekspartner van de mbo-raad en zorgen op verschillende vlakken samen te werken met andere mbo's, onderwijsinstellingen en regionale platforms. Een aantal voorbeelden: een medewerker van HR is actief lid van de werkgroep mbo-raad rondom functiewaardering, we hebben bijgedragen aan de

commissie vanuit het ministerie van OCW over die zich bezig hield met Thuiswerkbeleid en de directeur HR is namens het mbo lid van de NRO-commissie Werken in het Onderwijs. Daarnaast werken we samen met andere roc's binnen het Kennispact MBO Brabant en hebben we ons aangesloten bij de voorlopers van diverse RATO's;

- Tot slot maken we als organisatie bewuste keuzes hoe en wanneer we bijdragen aan de diverse onderzoeken in en rondom het mbo. We delen data en expertise om zo te zorgen voor inzichten en het ontwikkelen van een evidence-based aanpak. Dat doen we bijvoorbeeld binnen de opleidingsschool, maar ook op basis van verzoeken van de MBO raad.

6.2.3 Ambitieuze plannen voor de toekomst

A. Inschaling onderwijspersoneel

Maatregelen en effecten in 2025:

Het Koning Willem I College kent een inschalingsbeleid, een promotie- en beloningsbeleid en een aannamebeleid. Deze zijn vastgesteld in het najaar van 2022 en worden nu geïmplementeerd. Het inschalingsbeleid geeft aan hoe we omgaan met het inschalen van nieuwe medewerkers (OP en OBP), het promotie- en beloningsbeleid beschrijft niet alleen de beweging die er gemaakt gaat worden, maar is ook concreet in de doelstellingen die we willen bereiken. In het beleid ligt vast dat we in 2025 uiteindelijk streven naar een verhouding LB: LC van 47:47.

Effecten 2027:

In 2024 en 2025 zullen we op basis van de beschikbare management informatie in combinatie met kwalitatief onderzoek vaststellen, of dit beleid het gewenste effect heeft, en waar nodig komen tot bijstelling. Met als doel om uiteindelijk in 2027 te komen tot een situatie waarin docenten aangeven dat zij binnen het Koning Willem I College een breed carrièreperspectief hebben, met voldoende mogelijkheden tot ontwikkeling en tot horizontale of verticale groei. Dat willen we koppelen aan een functiemix op LB:LC:LD die zich uiteindelijk doorontwikkeld tot een verhouding van 45:50:5.

B. Professionalisering onderwijspersoneel

Maatregelen:

Het Koning Willem I College staat bekend als een goede werkgever. Dat betekent dat de ontwikkeling van medewerkers hoog in het vaandel staat en we fors inzetten op thema's als talentontwikkeling, persoonlijk leiderschap, positieve gezondheid en flexibiliteit in het werken. Het beleid rondom professionalisering van (onderwijs) personeel is beschreven in een Strategisch Professionaliseringsbeleid dat is vastgesteld in het voorjaar van 2022 en dat nu geïmplementeerd wordt. Het betreft een beleid met ruimte en mogelijkheden voor eigen regie, zowel voor de individuele medewerker als voor de teams, binnen de bestaande financiële mogelijkheden.

In het beleid gaan we ervan uit dat professionaliseringsactiviteiten doelgericht worden uitgevoerd. Het zijn leer- en ontwikkeldoelen die volgen uit de visies op Leren, Werken, Organiseren en Digitaliseren. Er is focus op het bereiken van de organisatie- en teamdoelen en de professionalisering (in welke vorm dan ook) die daarvoor nodig is.

Effecten 2025:

In 2025 zijn de eerste opbrengsten van het professionaliseringsbeleid goed merkbaar en meetbaar. Het beleid zal dan ook geëvalueerd worden, zowel kwantitatief als kwalitatief. Het MTO in het najaar van 2023 vormt daarbij de nulmeting voor de nieuwe organisatie, daarna wordt er een tussentijdse MTO gehouden in 2024 en 2025. Waarbij we met name willen meten:

- of docenten en andere leden van het OBP voldoende mogelijkheden ervaren om zich te ontwikkelen en professionaliseren;
- of zij het (interne) aanbod tot leren als voldoende ervaren en de ruimte voelen hier gebruik van te kunnen maken;
- of docenten en leidinggevenden ervaren dat het beleid en het aanbod tot leren bijdraagt aan de realisatie van de teamplannen en afdelingsplannen;
- of het beleid daadwerkelijk bijdraagt tot de leer- en ontwikkeldoelen die volgen uit de visies op leren, werken, organiseren en digitaliseren.

In termen van een score voor het beleid, streven we naar een beoordeling van een 7.2 gemiddeld.

Op basis van de bevindingen en de ontwikkelingen binnen de organisatie en onze context, wordt het beleid waar nodig bijgesteld.

Effecten 2027:

In 2026 vindt het sectorbrede MTO plaats. Op basis daarvan kijken we nogmaals naar de bovenstaande aspecten, zien we de eerst opbrengst van eventueel bijgesteld beleid en kunnen we onze scores vergelijken met de landelijke mbo-benchmark. In termen van een score voor het beleid, streven we naar een beoordeling van een 7.5 gemiddeld.

In deze fase maken we ook een verdieping en evalueren we hoe het beleid bijdraagt aan de mate waarin onze docenten en onderwijsteams zich professionaliseren op evidence-based werken, en het verbinden van de onderwijspraktijk en kennis/wetenschap. Dat veronderstelt wel dat we tussen 2025 en 2027 voldoende professionaliseringsaanbod creëren dat deze ontwikkeling ondersteunt.

C. Werkdruk onderwijspersoneel

Maatregelen:

In september 2023 hebben we ons eerste fusiejaar achter de rug, dat betekent dat er dan pas zicht is om de meest prangende vraagstukken die er in de volle breedte van de organisatie spelen op gebied van werkdruk. In de tweede helft van 2023 wordt, door het bestuur, HR en de OR een gedragen en uitvoerbaar werkdrukplan opgesteld. Dat plan wordt geïmplementeerd vanaf januari 2024.

Effecten 2025:

In de eerdergenoemde tussentijdse MTO's worden de meetbare effecten van het werkdrukplan meegenomen. Omdat het plan er nu nog niet ligt, is het lastig specifieke criteria te benoemen. Maar met name de beoordeling die de docenten geven aan de door hen ervaren werkdruk zullen hier van belang zijn.

In termen van een score voor deze beoordeling, streven we naar een beoordeling waarbij maximaal 40% van het personeel aangeeft last te hebben van werkdruk. Dat is een substantiële daling t.o.v. de huidige score.

Effecten 2027:

In 2026 vindt het sectorbrede MTO plaats. Op basis daarvan kijken we nogmaals naar de meetbare effecten van het werkdrukplan. Daarbij streven we naar het verder dalen van het percentage docenten dat werkdruk ervaart tot een percentage van maximaal 37,5%.

D. Begeleiding van startend onderwijspersoneel

Maatregelen

Het nieuwe beleid met betrekking tot de 'startende docent' geeft richting aan hoe we omgaan met begeleiding en inzet van nieuwe docenten: marktconform, maar ook gericht op goede begeleiding, onderwijskwaliteit en behoud van nieuwe docenten. Zowel de startende medewerker als de organisatie hebben er belang bij dat een medewerker op een persoonlijke wijze kennismakt met de organisatie en effectief ingewerkt wordt. Ervaring leert dat er een direct verband bestaat tussen een gedegen introductie en de inzetbaarheid en motivatie van de startende medewerker. Een medewerker die zich snel thuis voelt in de organisatie en de (onderwijs)afdeling is sneller volledig en breder inzetbaar. Begeleiding en het goed inwerken van nieuwe medewerkers is dus essentieel om instroomkwaliteit te borgen, het enthousiasme van startende medewerkers vast te houden en uitval en/of uitstroom te voorkomen. Daarbij is het van belang dat we het inwerken van een startende medewerker binnen het college op basis van dezelfde uitgangspunten vormgeven.

Binnen het Koning Willem I College kennen we begeleiding op drie terreinen:

- inwerken in de organisatie;
- versterking van pedagogisch didactisch handelen;
- ontwikkeling van de eigen professionele identiteit.

Effecten 2025:

In de eerdergenoemde tussentijdse MTO's worden de meetbare effecten van het beleid rondom 'startende docenten' meegenomen. Omdat de effecten van een dergelijk beleid echter pas na 2 jaar meetbaar zijn, zal de evaluatie van het beleid op meetbare effecten pas op zijn vroegst in het najaar van 2025 mogelijk zijn. Tot die tijd zullen we jaarlijks een kwalitatieve evaluatie inplannen met medewerkers die gestart zijn als docent. Met aandacht voor de volgende aspecten:

- hoe ervaren zij hun start als docent;
- waar ze lopen ze tegenaan in de eerste twee jaren van hun aanstelling;
- welke aanpassingen aan het beleid dan wel de inductie zou hun beleving van de start verbeteren.

Verder zal er een signalering worden ingebouwd bij (dreigende) uitval van docenten binnen de eerste vier jaren van hun dienstverband. Het betreft dan wel echt 'startende docenten', dus collega's die nieuw zijn in het vak van docent.

In termen van een score voor dit aspect, streven we in 2025 naar een beoordeling van minimaal een 7.5 voor de mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij het Koning Willem I College blijft werken.

Effecten 2027:

In 2026 vindt het sectorbrede MTO plaats. Op basis daarvan kijken we nogmaals naar de meetbare effecten van het beleid voor de 'Startende docent', ook in vergelijking met ander mbo's. Waar nodig stellen we het ingezette beleid bij.

In termen van een score voor dit aspect streven we in 2027 naar een hogere beoordeling van minimaal een 8 voor de mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij het Koning Willem I College blijft werken.

E. Aannamebeleid

Maatregelen:

In januari 2022 werd het aannamebeleid van het nieuwe Koning Willem I College vastgesteld. Dat beschrijft hoe we als organisatie omgaan met het aanstellen van medewerkers. Het is bedoeld als kader waarbinnen de leidinggevenden kunnen acteren, en geeft aan wat medewerkers mogen verwachten. We willen aanstellen met lef, gezien de arbeidsmarkt en de uitdagingen in het onderwijs, maar wel rekening houden met de financiële uitdagingen van het nieuwe Koning Willem I College. Tegelijkertijd blijft de kwaliteit van het onderwijs en de dienstverlening aan de student centraal staan en willen we een aantrekkelijk werkgever blijven, waarbij we oog hebben voor talent.

Dit beleid vormt een kader om de dynamiek rondom het aanstellen van docenten en andere medewerkers te reguleren, binnen de context van het mbo. Als onderwijsinstelling heeft het Koning Willem I College immers te maken met een snel veranderend speelveld. Vanuit het werkveld is er een grote vraag naar studenten met een mbo-diploma, op steeds wisselende profielen. Daarnaast verwachten het ministerie van OC&W en de sociale partners, dat mbo-instellingen op de lange termijn 'in the lead' zullen komen om samen met bedrijven het beroepsonderwijs van de toekomst vorm te geven. Deze ontwikkelingen vinden plaats tegen de achtergrond van een tekort aan (gespecialiseerde) docenten en een sterk krimpand aantal initiële studenten in het mbo.

Effecten 2025:

Het gewenste (merkbare) effect van dit beleid betreft het feit dat we, ondanks krimpende studentaantallen en de onzekerheden die een fusie met zich meebrengt, voldoende aanbod hebben van kwalitatief goede docenten die bij het college willen werken. Daardoor kunnen we beter omgaan met de landelijk gesignaleerde trend m.b.t. de tekorten aan onderwijspersoneel (zoals in kaart gebracht door MBO Raad en OCW).

We evalueren het beleid op dit effect, op de mate waarin leidinggevenden en teams het beleid als effectief en goed werkend beschouwen en op de mate waarin het beleid bijdraagt aan Strategische Personeelsplanning op organisatieniveau. Waar nodig scherpen we het beleid tussentijds aan en/of bij. Het beleid (en de uitkomsten daarvan) wordt versterkt door de eerder genoemde maatregelen rondom werving.

Effecten 2027:

In 2026 vindt het sectorbrede MTO plaats. Op basis daarvan kijken we naar de meetbare effecten van het aannamebeleid, ook in vergelijking met ander mbo's. Waar nodig stellen we het ingezette beleid bij.

6.2.4 Begroting

In deze Werkagenda 2024-2027 is ten behoeve van de realisatie van doelstelling 3.3 een bedrag gealloceerd. Voor het Koning Willem I College betreft dit € 4.000.000,- per jaar. De onderstaande paragraaf laat zien hoe we dit bedrag in hoofdlijnen besteden.

Binnen de looptijd van de werkagenda zetten we jaarlijks 50% van de middelen in voor het realiseren van de gewenste effecten rondom de inschaling van onderwijspersoneel. En voor het treffen van maatregelen die ervoor zorgen dat ingezette verandering ook duurzaam is en wordt ingebed in onze bedrijfsvoering. Inschalingen van onderwijspersoneel hebben immers een effect op de lange termijn: de te bereiken functiemix moet niet alleen passend zijn bij de ontwikkelingen, maar we moeten ook streven naar continuïteit daarvan. Ook na beëindiging van de toekenning van de extra middelen is het wenselijk om binnen de toegekende Rijksbesteding de bereikte verhouding LB:LC:LD te kunnen continueren. Bovendien past het in onze visie om dit soort veranderingen bewust in te zetten en van het Koning Willem I College een aantrekkelijke werkgever te maken binnen het mbo-landschap.

De overige middelen zetten we jaarlijks in voor de realisatie van de overige punten onder doelstelling 3.3. Op dit moment schatten we daarin dat de middelen als volgt verdeeld zullen worden:

- Bevorderen van de tevredenheid van het (onderwijs-)personeel over de geboden ontwikkelingsmogelijkheden, door het inzetten van een passend, uitdagend en divers professionaliseringsaanbod (15%);
- In het verlengde daarvan: projecten rondom talentontwikkeling en brede carrière-perspectieven voor het (onderwijs-)personeel (10%);
- Starten van projecten en nemen van maatregelen rondom verminderen van werkdruk en het verlagen van de ervaren werkdruk (10%);
- Projecten en maatregelen rondom de jonge docent en de startende docent (10%);
- Kosten voor tussentijdse medewerkerstevredenheidsonderzoeken rondom de bovenstaande thema's (2%);
- Overige projecten en in te zetten beleid (3%).

De uitwerking van de projecten en allocatie van middelen werken we jaarlijks in het najaar (voor het eerst in 2023) nader uit ten behoeve van een geconcretiseerde planning voor het eerstvolgende kalenderjaar. De Kaderbrief (waarin de begroting op hoofdlijn) is daarvoor het vertrekpunt.

6.3 Onderzoek en innovatie

Versterken van het onderzoekend vermogen van het Koning Willem I College door:

1. Kennis over onderzoek vergroten door professionalisering;
2. Kennis verrijken (door praktijkonderzoek te doen). Specifieke interventies zullen we door middel van onderzoek op hun effectiviteit toetsen;
3. Kennisverspreiding en kennisdeling organiseren.

Ad 1. Doel: meer medewerkers met een onderzoekende houding en vaardig in het doen van (praktijk)onderzoek in de onderwijspraktijk.

Om te kunnen onderbouwen is een onderzoekende houding (het willen weten) een eerste vereiste. Daarnaast zijn onderzoeksvaardigheden van belang om betrouwbaar te kunnen onderbouwen.

Ad 2. Doel: kennis maken en verwerven door het (laten) verrichten van onderzoek, waardoor het beroepsonderwijs verbeterd wordt. Hoe: door één of meerdere practoraten op te zetten, waar onder leiding van de practor meerdere onderzoekers samenwerken aan een thema uit de werkagenda.

Ad 3. Een (online) platform wordt ingericht en activiteiten worden gepland om disseminatie van opbrengsten zowel intern als extern te delen. We sluiten aan bij initiatieven zoals het Bossche Innovatie Kwartier.

Aanpak

Meerdere practoraten en inzet van onderzoekers, zowel vanuit het primaire als secundaire proces.

- Een onderwijskundig practoraat voor iedere pijler binnen het Meerjarenplan KW1C;
- We gaan met een zo breed mogelijk gremium een definitie opstellen van wat de pijlers voor ons college inhouden en betrekken daarbij de negen programmalijnen en dus drie speerpunten van Meerjarenplan (MJP) van de school. (Kansrijk, Verbinden, Bewust KW1C). Het MJP is gebaseerd op de integrale visie die de school al heeft opgesteld: de visie op leren, op werken, op organiseren en op digitaliseren;
- Op basis daarvan formuleren we een onderzoeksdoel en onderzoeksvraag voor elk practoraat;
 - In de vraag/doel nemen we de programmalijnen mee die we in de werkagenda beschreven hebben;

- De voorlopige onderzoeksvraag is: **Welke interventies van de programmalijnen zijn effectief?**

- Drie te beantwoorden subvragen zijn:
 - Welke definitie hanteren we per pijler om de effectiviteit aan af te kunnen meten;
 - Een beschrijving van de interventies binnen de 9 programmalijnen, waarvan de aanname is dat zij effectief zijn;
 - Onderzoek naar effectiviteit van een selectie van interventies.
- Bij de invulling van elk practoraat worden onderzoekers actief betrokken. Aan alle negen programmalijnen van de werkagenda wordt een onderzoeker toegevoegd. Ook kunnen medewerkers van ondersteunende afdelingen, zijnde trainers/ onderwijskundig adviseurs als onderzoeker worden toegevoegd.
 - Zo ontstaat een leergemeenschap op het hoofdonderwerp kansrijk opleiden;
 - Het model 'leren voor de toekomst' beschreven in de visie op leren is een verbindende onderlegger van de verschillende onderwerpen van de werkagenda;
 - In de practoraten worden onderzoek, onderwijs en werkveld met elkaar verbonden in de context van 'kansrijk opleiden';
 - We betrekken studenten, medewerkers en werkveld bij elk practoraat.

Begroting

Practoraten: jaarlijks 3 fte.

Onderzoekers: jaarlijks 9 x 0,3 Fte.

Software licenties- data analyse licenties

Lidmaatschap stichting practoraten jaarlijks € 5.000,- per jaar.

Administratieve ondersteuning/ organiseren bijeenkomsten: jaarlijks 0,2 Fte.

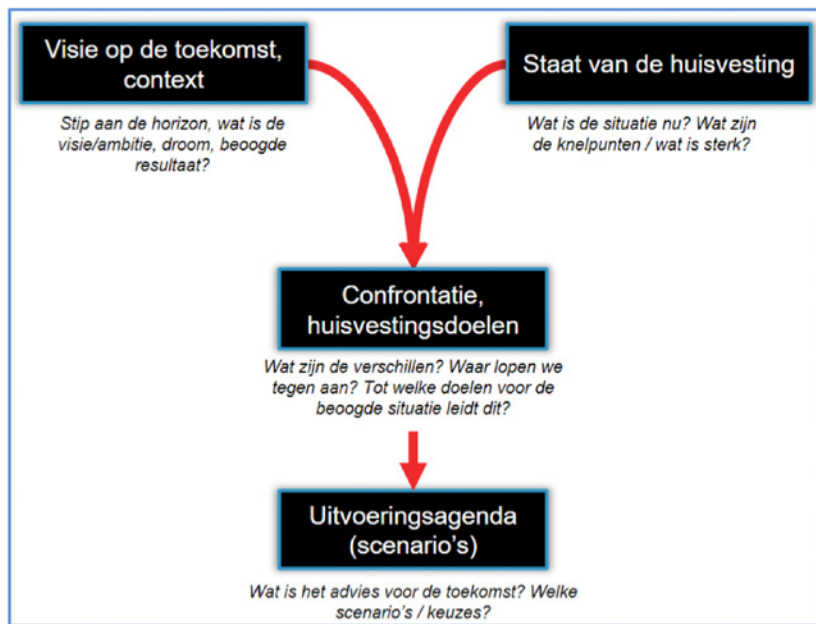
6.4 Een rijke leeromgeving

In de visie op leren – 'Leren beweegt' beschrijven we de contouren van de onderwijsontwikkelingen binnen het nieuwe Koning Willem I College. We richten ons daarbij expliciet op onderwijs en leren. Onder de kenmerken van ons onderwijs geven we aan dat we (1) gaan voor praktijkgericht onderwijs, (2) flexibel onderwijs bieden, (3) interdisciplinaire ervaringen bieden, (4) een passende blend bieden en (5) staan voor sterk pedagogisch en didactisch vakmanschap. Dat vraagt om het bieden van een rijke leeromgeving, zowel fysiek als digitaal.

6.4.1 De fysieke leeromgeving

Begin 2022 stelden we het Integrale huisvestingsplan (IHP) op. Dat plan gaat uit van een toekomstvisie op huisvesting die gebaseerd is op de thema's (a) sticky campus, (b) onderwijs op maat en gepersonaliseerd, (c) samenwerking onderwijs, bedrijfsleven en overheid, (d) flexibiliteit in gebouw en portefeuille, (e) duurzaam en milieubewust en (f) schaalvergroting en gezonde bedrijfsvoering).

In de toekomstvisie op huisvesting wordt daarmee een duidelijke relatie gelegd met de visie op Leren en de kenmerken van het onderwijs die we daarmee willen realiseren. Langs de werkwijze die geschetst is in Figuur 5 zal het Koning Willem I College een uitvoeringsagenda ontwikkelen waarbij nadrukkelijk aandacht zal zijn voor de eisen aan de fysieke leeromgeving om de visie op Leren te kunnen waarmaken.



Figuur 5. Opbouw Integraal Huisvestingsplan (IHP).

6.4.2 De digitale leeromgeving

Een Leer Management Systeem (LMS) is een belangrijk systeem om het lesgeven aan en het leren van studenten te faciliteren. Het is het centrale systeem in een groter geheel van met elkaar verbonden applicaties: de *Digitale Leeromgeving (DLO)*. De DLO biedt mogelijkheden om zowel synchroon als asynchroon onderwijs aan te bieden, het onderwijs te verrijken, flexibeler te maken en voortgang te monitoren.

Het Koning Willem I College heeft voor het LMS gekozen voor BrightSpace, een systeem dat de docent en student helpt in het organiseren en uitvoeren van onderwijsactiviteiten. Dit omvat grofweg het volgende:

- het organiseren van lessen, lesmateriaal, opdrachten, toetsen, ect.;
- het uitvoeren van de genoemde leeractiviteiten;
- het begeleiden van studenten;
- het vastleggen van de (formatieve) resultaten.

Het Koning Willem I College start in het schooljaar 2023-2024 met de implementatie van BrightSpace.

7. HORIZONTALAAL VERANTWOORDEN

In dit hoofdstuk beschrijven we de structuur van de verantwoording richting onze stakeholders.

Het Koning Willem I College hecht veel waarde aan een sterke horizontale dialoog met de interne en externe stakeholders (overheid, werkveld, medewerkers, studenten en daar waar relevant ouders/verzorgers) en legt verantwoording af voor de gehele werkagenda, inclusief het meerjarenplan, met specifieke aandacht voor de landelijke speerpunten.

Er is intern een stuurgroep opgericht met daarin de kartrekkers van de 9 programmalijnen, directeur Bestuursondersteuning en projectmedewerkers. In deze stuurgroep schuiven regelmatig vertegenwoordigers van de Ondernemingsraad en de Studentenraad aan. De stuurgroep komt regelmatig bij elkaar om elkaar te informeren, de voortgang te bewaken en mogelijkheden om initiatieven elkaar te laten versterken te bespreken.

Vanuit de programmalijnen zijn er specifieke verbindingen met interne (docenten, studenten) en externe betrokkenen. Hier worden waar nodig kwaliteitstafels voor georganiseerd. Meer detailinformatie is in de programmabeschrijvingen terug te vinden.

Tijdens de totstandkoming van de werkagenda voor het Koning Willem I College zijn we intensief in gesprek geweest met de studentenraad, ondernemingsraad en de raad van toezicht. Zowel de opzet als de inhoud is besproken en er is gevraagd om een formele instemming.

Voor een goede horizontale verantwoording is het van belang dat de verschillende raden een goede bezetting hebben. De studentenraad heeft in dat kader als ambitie uitgesproken om vanuit een bredere bekendheid het aantal leden uit te breiden: minimaal 13 leden in 2025 en het maximale aantal van 18 leden in 2027. Deze ambitie is opgenomen in de mijlpalenplanning in Bijlage E.

De externe dialoog richten we verder in via verschillende niveaus, vanuit 1. de onderwijsafdelingen, 2. de regio's in Noordoost Brabant en 3. collegebreed.

1. Onderwijsafdelingen

Per onderwijsafdeling zorgen we voor een actieve Branche Regio Commissie (BRC). Een BRC bestaat uit verschillende leden, die elk het bedrijf of organisatie en de sector waarin zij werken vertegenwoordigen. Elk lid informeert de onderwijsafdeling over belangrijke ontwikkelingen en trends in de sector waarin zij werkzaam zijn. Deze informatie wordt meegenomen in de ontwikkeling van de opleidingen. Zo betrekken we het regionale bedrijfsleven en zoeken we vanuit een breder oogpunt de aansluiting tussen het onderwijs en het werkveld.

De coördinatoren van de BRC's worden verzocht om de deelnemers te informeren en te betrekken bij (voortgang van) de werkagenda. We monitoren jaarlijks of dit heeft plaatsgevonden.

2. Regio's Noordoost-Brabant

Ondernemers

In alle vier regio's zijn we aangesloten bij verschillende samenwerkingsverbanden, bijvoorbeeld bij ondernemingsverenigingen (bijvoorbeeld VNO-NCW, MKB Nederland).

Onderwijs

- Er is intensief contact met vo-scholen in de regio, onder andere vanuit de Koning Willem I College projectgroep doorlopende leerlijnen
- In 's-Hertogenbosch zijn de mbo- en hbo-scholen samen met de gemeente verbonden in het Bossche Onderwijsinnovatie Akkoord.

Overheden

We hebben regelmatig contact met o.a. de wethouders onderwijs en arbeidsmarkt in de gemeenten in Noordoost-Brabant.

In alle genoemde voorbeelden delen en bespreken we de inhoud en voortgang van de werkagenda. Bovenstaande betreft slechts een selectie om een beeld te geven.

3. Collegebreed

In 2023 zijn we gestart met een **omgevingsraad**. Met de omgevingsraad hebben we de ambitie om de horizontale verantwoording collegebreed voor de gehele

regio te versterken. Daarbij verantwoordend we ons als mbo-instelling niet alleen intern aan de raad van toezicht en extern aan de Inspectie van het Onderwijs, maar ook aan relevante partners in de regio. De omgevingsraad bieden we naast advies-, informatie- en initiatiefrecht ook (een geclausuleerd) instemmingsrecht met betrekking tot de opleidingsportefeuille. Op deze manier laten we de regio daadwerkelijk bijdragen aan een stevige verbinding van het college met de omgeving en meebeslissen over de inrichting van een opleidingenportfolio passend bij de behoefte van de regio.

We creëren door middel van de omgevingsraad ook een kracht die het marktdenken intern versterkt. Het onderwijs is van oudsher immers voornamelijk aanbodgericht. Hiernaast is het een platform om kwalitatieve feedback op te halen.

De raad bestaat uit vertegenwoordigers uit de regio vanuit ondernemers, overheden (gemeenten) en andere onderwijsinstellingen. De grootte van de raad is circa 25 leden.

Response van de deelnemers is buitengewoon positief te noemen. Het streven dat het niet een klankbordgroep is, maar dat er daadwerkelijk kan worden meegedacht/beslist over de koers van het onderwijs in de regio ziet men als een verrijking. Daarmee zetten we daadwerkelijk in op een duurzame samenwerking met de externe stakeholders waarmee we de (gezamenlijk) bereikte resultaten kunnen borgen.

Uiteraard verantwoordend we ons aan alle externe belanghebbenden en geïnteresseerden ook via het jaarverslag.

Samenwerking binnen Kennispact MBO Brabant

Binnen Kennispact MBO Brabant werken de Brabantse mbo-scholen en de provincie Noord-Brabant samen aan verschillende thema's en binnen RIF's. In de komende periode stemmen we met de andere scholen af wat de gemeenschappelijke thema's t.a.v. de werkagenda zijn.

BIJLAGE A:

BELOFTES AAN STUDENTEN, MEDEWERKERS EN WERKVELD

Belofte aan de studenten

Bij het (nieuwe) Koning Willem I College draait het om jou. Het is een veilige omgeving waar je mag zijn wie je bent, kunt worden wat je wilt, beter kunt worden dan je al bent of iets heel anders doen dan je al deed. We zorgen er niet alleen voor dat je een expert wordt op je vakgebied, maar leren je ook hoe je inspeelt op veranderingen, een echte teamspeler wordt en oog hebt voor de ontwikkelingen in de maatschappij. Naast een vak leren we je daarom om creatief te denken, ondernemend te handelen en technologische vaardigheden te versterken. Je wordt bij ons een vakexpert die vaardig is in het werk maar ook, door duurzaam te handelen, een bijdrage levert aan de maatschappij.

Je wil weten hoe?

Leren is bij ons gericht op de praktijk én vindt plaats in de praktijk. Daarom werken we intensief samen met bedrijven en scholen in de regio. En omdat we onderwijs verzorgen in heel Noordoost-Brabant voor studenten van 16 tot en met 67 jaar, zijn er heel wat locaties voor school, praktijk of een volgende opleiding. Je klaslokaal vind je dus op die plek die het beste past bij jouw toekomst.

Je kunt van ons flexibel onderwijs verwachten, op een persoonlijke manier, waarbij we kijken naar jouw ambities en talenten. We passen ons zo veel mogelijk aan: wat jij wil leren, wanneer jij wil starten of wanneer jij door wil stromen naar een volgende opleiding. Je kunt ook internationaal onderwijs krijgen, als jij dat wil natuurlijk.

Uiteraard begeleiden we je. Onze docenten helpen je het beste uit jezelf te halen. Je leert in de praktijk, op school en met behulp van technologie op afstand. Waar en wanneer je wil leren; de keuze is aan jou. En wil je iets extra's doen, dan is die mogelijkheid er ook, zowel binnen als buiten ons college. Zelfs in het buitenland.

In onze schoolgebouwen ontmoet je elkaar. Een plek waar dingen kunnen, waar je leert en waar altijd iets gebeurt. Waar we samenwerken met elkaar, binnen je eigen klas of daarbuiten, en met bedrijven. Zo breid je je netwerk uit en word je een échte

teamspeler. School wordt zo een plek waar we vanaf dag één samen aan de slag gaan.

Je hebt kwaliteiten en dromen voor de toekomst. Bij het nieuwe Koning Willem I College start je om die te verwezenlijken.

Belofte aan de medewerkers

Bij het nieuwe Koning Willem I College draait het om groei en ambitie van onze studenten: expert zijn in hun vakgebied, of ze daar nu al werkzaam in zijn of dat willen. Jij vindt niets leuker dan aan deze groei en ambitie bij te dragen. Direct of indirect. We brengen onze studenten vakkennis bij en leren hoe ze een bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij. Daarnaast leren we onze studenten om creatief en ondernemend te zijn en technologie toe te passen. In onze ogen onmisbaar wanneer je wil aansluiten op veranderingen. Daarom verwachten we dit ook van jou.

Leren is bij ons altijd gericht op de praktijk én vindt plaats in de praktijk. Daarom werken we intensief samen met bedrijven en scholen in de regio. Onderwijs verzorgen we in heel Noordoost-Brabant, op die locaties waar ook de praktijk te vinden is. Of waar onze studenten eenvoudig door kunnen stromen naar een volgende opleiding. Het klaslokaal vind je dus op die plek die het beste past bij de toekomst van onze studenten.

We bieden, waar dat kan, keuzemogelijkheden. Bijvoorbeeld in wat, waar en wanneer onze studenten willen leren en wanneer ze willen starten of doorstromen. Daarom vinden we persoonlijke begeleiding ook zo belangrijk.

Onze schoolgebouwen zien we als ontmoetingsplekken voor studenten, docenten en organisaties. Het zijn regionale communities, die toekomstgericht onderwijs mogelijk maken en innovatie stimuleren

Jij en jouw team zijn aan zet om al deze ambities waar te maken. Met jouw nieuwsgierige en verbindende houding verzorg je, samen met het werkveld, flexibel onderwijs van hoge kwaliteit. In de praktijk, op school en op afstand.

De komende jaren gaan we samen het nieuwe Koning Willem I College regionale kracht en allure geven. Zodat we staan voor hoogwaardig beroepsonderwijs voor

onze studenten en het werkveld. Dit willen we met de inzet van alle medewerkers doen, met behoud van baanperspectief en de mogelijkheden om jezelf te blijven ontwikkelen.

Belofte aan het werkveld

Continue ontwikkelingen vragen om experts die daarop in kunnen spelen. Studenten van het nieuwe Koning Willem I College willen echte vakexperts worden. Ze bereiden zich voor op, of gaan mee in de ontwikkelingen van de organisatie. Ze leren gericht op én in de praktijk.

Echte experts leiden we samen op. Hierin zijn we onlosmakelijk met elkaar verbonden. Zo behouden we talent voor de regio. Onderwijs geven we daarom niet alleen in onze schoolgebouwen in Noordoost-Brabant, maar ook op de werkplek. Samen met de (toekomstige) werkgevers van onze studenten.

Ontmoeten, leren en samenwerken staan centraal. Onderwijs geven we op school of op afstand met behulp van technologie. En op de werkplek staat het leren van een vak centraal. Wij verzorgen het onderwijs op deze wijze door heel Noordoost-Brabant, in de buurt van de studenten en het werk. Onze schoolgebouwen zijn regionale communities die de basis vormen voor vruchtbare samenwerkingen en innovatie.

Zo zorgen we samen voor medewerkers uit en voor de regio die met hun vakkennis kunnen inspelen op veranderingen. Ze leveren teamprestaties en kennen de meerwaarde van netwerken. Daarnaast leren we onze studenten om creatief en ondernemend te zijn en technologie toe te passen. In onze ogen onmisbare en innovatieve vaardigheden in een toekomst die we allemaal nog niet kennen.

Inspelen op ontwikkelingen die nooit stilstaan en zorgen voor vakexperts die hier wel raad mee weten. Dat is wat ons verbindt en waar we voor gaan.

BIJLAGE B:

VISIES OP LEREN, WERKEN, ORGANISEREN EN DIGITALISEREN

VISIE OP LEREN: 'LEREN BEWEEGT'

Leren beweegt

Een goede school zijn, vraagt om beweging. De student van het nieuwe Koning Willem I College horen we zeggen:

- Ik word gezien;
- Ik heb goede lessen;
- Ik mag er zijn;
- Ik word uitgedaagd;
- Ik heb geleerd regie te nemen;
- Ik weet hoe ik een goed burger moet zijn;
- Ik heb geleerd samen te werken;
- Ik leer in de praktijk;
- Ik voel me erbij horen.

Met deze visie beschrijven we de contouren van de onderwijsontwikkelingen binnen het nieuwe Koning Willem I College voor de periode 2021-2024. We richten ons daarbij expliciet op onderwijs en leren. Onze visie op leren is het vertrekpunt voor ondersteunende en organisatorische ontwikkelingen.

Missie

De reden van ons bestaan is het succes van de professional van de toekomst.

Visie

Samen in beweging voor jouw toekomst.

Kernwaarden

Wij zijn verbindend
Wij zijn grensverleggend
Wij zijn duurzaam
Wij zijn ondernemend

Voor wie zich ontwikkelt

We bieden onderwijs aan op alle mbo-niveaus, voor Vavo en Educatie, en richten ons op jongeren én volwassenen. We zijn een echt community college, dat wil zeggen dat we midden in de samenleving staan. Geen eiland, maar een bruisend en verbonden centrum waar talenten tot ontwikkeling komen en iedereen zich thuis voelt. Onderwijs voor iedereen, werkend en werkzoekend, lerend voor een diploma of een certificaat, voor alumni en nieuwkomers. We staan klaar voor iedereen die beweegt voor de toekomst.

Het succes van de student

Vanuit onze kernwaarden leiden we vanzelfsprekend op voor de beroepspraktijk of een vervolgopleiding. Maar ook willen we van onze studenten betrokken burgers maken. Een student van het nieuwe Koning Willem I College benut talenten, onderzoekt mogelijkheden en verlegt grenzen. In een steeds sneller veranderende wereld is echter meer nodig om succes te hebben. De afgelopen jaren zijn nieuwe beroepen ontstaan en zijn bestaande beroepen verdwenen. Innovatieve technologieën en werkwijzen zorgen ervoor dat beroepen zoals we die nu kennen in elkaar gaan overlopen. Er ontstaan verbindingen tussen arbeidsgebieden die nog nooit verbonden waren. De coronacrisis van 2020-2021 heeft gezorgd voor een extra versnelling van veranderingen in het werkveld. Het is voor het onderwijs echter nagenoeg onmogelijk om volledig te kunnen anticiperen op nieuwe, nog niet bestaande beroepen en mondiale veranderingen. Wat we wél doen, is onze studenten voorbereiden op een nieuwe, flexibele wereld. Daarom zetten wij samen studenten in beweging voor hun toekomst. We leiden samen op met het werkveld, met maatschappelijke organisaties én met onze studenten. Samen in beweging voor het succes van de professional van de toekomst!

Die toekomst vraagt enerzijds om experts in een beroep met de voorwaardelijke basiskennis en vaardigheden in taal, rekenen, loopbaanontwikkeling en burgerschap. Anderzijds vereist de toekomst een scala aan vaardigheden die de student wendbaar en weerbaar maken bij veranderingen in het beroep en de maatschappij. Voor het succes van onze studenten gaan wij voor die vaardigheden die aangetoond het meest bijdragen: creativiteit, ondernemendheid (inclusief zelfregulerend vermogen) en technologische vaardigheden.

We zijn een Unesco-school. Dit betekent dat we sociaal en intercultureel leren, samenwerken en ons inzetten voor een eerlijke en duurzame wereld.

De student die heeft geleerd voor de Toekomst, keert bij ontwikkelingen in zijn loopbaan terug naar ons college om nieuwe vaardigheden of zelfs nieuwe beroepen te leren. Deze professional voor de Toekomst neemt daarbij het voortouw, omdat deze heeft geleerd in beweging te komen en te blijven, en zelf sturing te geven aan de loopbaan.



Figuur 6. Leren voor de toekomst

De kenmerken van ons onderwijs

We gaan voor praktijkgericht onderwijs

In al onze opleidingen staat de authentieke context centraal. Of onze studenten nu duaal leren, leren op locatie, hybride leren, een praktijk-gestuurde leerroute volgen, voor een module terugkeren naar het college, of een project uitvoeren voor een echte opdrachtgever: het leren is praktijkgericht. Dit maakt het leren voor onze student betekenisvol en relevant. Daarbij is de regio het klaslokaal en werkt de school nauw samen met bedrijven en maatschappelijke organisaties in die regio. Tevens is het mogelijk voor studenten om de wereld als hun regio te zien.

We bieden flexibel onderwijs

We gaan voor de volgende stap in het flexibiliseren van het onderwijs, passend bij de huidige student, bij het veranderende werkveld en bij een wendbare organisatie. We bieden keuzes op inhoud, tijd en vorm.

Flexibiliseren op inhoud betekent dat we studenten de mogelijkheid geven om te verbreden, te verdiepen of iets extra's te doen binnen of buiten het college. Zoals excellentieprogramma's, een extra moderne vreemde taal, internationalisering, of het volgen van onderwijs bij andere opleidingen.

Als het gaat om flexibilisering in tijd, dan bieden we mogelijkheden tot flexibele instroom, doorstroom én uitstroom. Daarnaast verzorgen we vormen van plaats- en tijdonafhankelijk leren.

Tot slot bieden we flexibiliteit in de vorm van leren. We putten uit een scala van didactische aanpakken die we op maat inzetten.

We bieden interdisciplinaire ervaringen

Het werken aan interdisciplinaire opdrachten of projecten maakt deel uit van onze onderwijsprogramma's op school en in de praktijk. De uitdagingen in onze wereld zijn zo complex, dat oplossingen en antwoorden vragen om samenwerking tussen verschillende disciplines. Passend bij iedere doelgroep bieden wij al onze studenten minimaal één opdracht of project waarbij zij ervaren hoe het is om met studenten van andere opleidingen of collega's van andere disciplines samen te werken. Door deze interdisciplinaire ervaringen in de beroepspraktijk, de community, onze regio én internationaal, breiden onze studenten hun netwerk uit. Zij ontwikkelen zich tot teamspelers en échte netwerkers.

We bieden een passende blend

'Blended learning' is een mengvorm van leren waarin we de leerervaringen van onze student optimaliseren door een samenhangend geheel van leren in de praktijk, leren op school en synchroon en asynchroon leren met behulp van technologie op afstand. Er bestaat niet één passende blend. We zoeken steeds naar de optimale mix voor diverse doelgroepen en onderwerpen, waarbij alle leeractiviteiten meerwaarde hebben voor het leren en begeleiden van de student.

We bieden een gestructureerde, integrale digitale leeromgeving met alle benodigde functionaliteiten voor een passende blend. Nieuwe vormen van leren zijn mogelijk

door de inzet van onder andere virtual en augmented reality, en het gebruik van drones en robots. Deze vormen versterken de technologische vaardigheden van studenten. Om de binding van studenten en medewerkers met het college te borgen in een passende blend, is ons college een echte ontmoetingsplek, een 'sticky campus'.

Een optimale blend met onderdelen van onderwijs op afstand, de beschreven flexibiliteit van het onderwijs en het praktijkgerichte karakter van ons onderwijs, vragen om een passende wijze van examineren. Samen bepalen we welke bewijzen uit het onderwijs en de beroepspraktijk meewegen bij het diplomeren. Zo krijgt de student de kans zijn 21ste-eeuwse vaardigheden, zijn vakmanschap en zijn talenten in de breedste zin aan te tonen.

We staan voor sterk pedagogisch en didactisch vakmanschap

We zijn pedagogisch en didactisch sterk. Dit vakmanschap ontwikkelen we met onze teamgenoten en met collega's van andere afdelingen en diensten. Wij handelen pedagogisch tactvol. We hebben hoge verwachtingen van onze studenten, die we stimuleren in hun ontwikkeling. Elke student heeft kwaliteiten en koestert dromen. De verwezenlijking daarvan vraagt om begeleiding op maat met aandacht voor persoonlijke ontwikkeling, loopbaanbegeleiding en het leren leren. De begeleiding vindt zoveel mogelijk plaats in de dagelijkse onderwijscontext. Begeleiders stellen de juiste vragen, werken doel- en ontwikkelingsgericht en geven feedback en feed forward aan iedere student. Wij stimuleren 'peer' feedback. Kortom: we bieden een veilig en sterk leerklimaat.

We onderhouden en versterken voortdurend het didactisch repertoire dat nodig is voor het leren in de praktijk, op het college en op afstand. Zo ontwikkelen we onze digitale vaardigheden voor online lessen en leren we met elkaar welke didactische principes extra belangrijk zijn in fysieke of online lessen. Ook vinden wij manieren om de student in de juiste 'state of mind' te brengen om te leren. Het leren maken we zichtbaar voor onze student en we stellen steeds de vraag wat de impact is van het handelen op het leren van de student. Evalueren doen we formatief en we toetsen vooral om te leren. Wij stimuleren samenwerkend en activerend leren. Hierbij gaan we uit van verschillen tussen studenten, de gemiddelde student bestaat immers niet. Wij brengen patroon en samenhang aan bij het leren, want autonomie voor de student vraagt om structuur en begeleiding. Ook zorgen wij voor voldoende tijd en ruimte voor instructie, (gespreide) herhaling en verwerking, opdat het leren van de student echt beklijft. Wij richten het leren zodanig in dat het de motivatie van de student versterkt.

Essentie van examinering

De waarde van een diploma en certificaat staat buiten kijf en is de essentie van examinering. Om de kwaliteit van examinering te borgen, benoemen wij onderstaande kenmerken van onze examinering:

- De inrichting van de afsluiting sluit aan op de visie op onderwijs van het team;
- Aansluitend op het kenmerk "wij gaan voor praktijkgericht onderwijs" is onze examinering praktijkgericht; examens vinden plaats in de reële beroepspraktijk of de beroepspraktijk is op een andere manier betrokken bij de examinering;
- Betrouwbaarheid, validiteit, onafhankelijkheid en transparantie hanteren wij als belangrijke kwaliteitseisen;
- Examinering is HUBO (haalbaar, uitvoerbaar, betaalbaar en organiseerbaar). Bij afwegingen en besluiten zijn de kosten in balans met de investering in kwaliteit;
- Alle betrokkenen bij examinering zijn deskundig om hun taak uit te kunnen voeren;
- De kwaliteit van bewijzen, op basis waarvan wordt bepaald of de student recht heeft op een diploma of certificaat, is onbetwistbaar;
- De pdca-cyclus wordt als leidraad gebruikt bij het werken aan kwaliteitsverbeteringen, zowel door onderwijsteams (zorgen) als door examencommissies (borgen).

Het anders verantwoorden van het diplomabesluit is volop in ontwikkeling. Met 'anders' bedoelen we hierbij: een verantwoording waarbij een veelheid aan bewijzen, verzameld in het leerproces van de student, gebruikt wordt om een uitspraak te doen over het al dan niet voldoen aan (een deel van) de kwalificatie-eisen.¹

Als een team deze mogelijkheid gaat onderzoeken, gaan we ervanuit dat de basiskwaliteit op orde is. Het is van groot belang dat vervolgens het gesprek wordt gevoerd met de betrokken examencommissie. Ook staat buiten kijf dat het werkveld en de studenten hierbij betrokken worden.²

¹ Zie definitie Kennispunt Onderwijs en Examinering.

² Het Kennispunt Onderwijs en Examinering heeft een poster opgesteld voor teams die met anders verantwoorden aan de slag willen gaan.

VISIE OP WERKEN: 'AAN HET WERK'

'Aan het werk' beschrijft hoe de medewerkers en leidinggevenden met elkaar aan de slag gaan, om inhoud te geven aan de visie op leren.

Binnen het nieuwe Koning Willem I College zijn we samen in beweging voor het succes van onze student:

- Al onze medewerkers zijn professionals, die bevlogen en betrokken werken aan het onderwijs en aan de leeromgeving van onze studenten;
- We leiden jongeren en volwassenen op tot toekomstbestendige, wendbare en weerbare vakmensen, die om kunnen gaan met verandering. Dat betekent dat we de student een omgeving bieden, waarin het mogelijk is zelf de regie te nemen en keuzes te maken. Er is ruimte nodig voor flexibiliteit en wendbaarheid;
- We blijven ook zelf in ontwikkeling, als organisatie, als team en als individu;
- We vinden het belangrijk dat het werk binnen onze organisatie zo is ingericht dat we efficiënt kunnen werken en kunnen inspelen op veranderingen in onze omgeving. Dat helpt ons om samen te werken en duurzaam inzetbaar te blijven;
- Werken en leren doen we steeds meer samen, interdisciplinair en met het werkveld. We brengen ontwikkelingen van buiten naar binnen en delen onze successen en leerpunten met de buitenwereld. De regio is hierbij ons klaslokaal.

Onze medewerkers

- Onze medewerkers zijn hét voorbeeld van de professional van de toekomst;
- Iedere medewerker werkt er actief aan, om samen met anderen de beoogde resultaten te realiseren en speelt een rol in het succes van onze studenten;
- Onze medewerkers zijn trots op wat ze doen en voeren hun werk zo goed mogelijk uit. Dat betekent dat ze zich professioneel gedragen. En zelf initiatief nemen om studenten, het werkveld of collega's steeds beter van dienst te zijn. Ze doen dat als individu en als onderdeel van een team, in samenspraak met de leidinggevenden;
- Onze medewerkers zoeken waar mogelijk de samenwerking met anderen, of het nu gaat over de ontwikkeling van het werk, van hun vak en/of die van de organisatie. Op deze manier zijn we samen trots op het nieuwe Koning Willem I College, omdat we onze studenten, het werkveld en onze collega's zo goed mogelijk ondersteunen. Samenwerking binnen het nieuwe Koning Willem I College gaat niet alleen over 'samen werken', maar ook over elkaar stimuleren tot betere prestaties, elkaar helpen als dat nodig is, elkaar actief feedback geven en open staan voor feedback, lastige kwesties bespreekbaar maken, lef hebben om

samen iets nieuws uit te proberen, fouten durven maken en toegeven, en hiervan leren;

- Waar je werkt, is afhankelijk van je rol, de situatie en de afspraken binnen het team. Je bent flexibel, kijkt wat de omstandigheden van je vragen en stemt met je leidinggevende af wat de mogelijkheden zijn.

Onze teams

- Iedere medewerker maakt onderdeel uit van een team en heeft een leidinggevende;
- Onze teams zijn aan zet: binnen de gemaakte afspraken en kaders nemen de medewerkers in teams samen de regie. Ze doen dat in afstemming met elkaar en met hun leidinggevende. Leidinggevenden werken daarbij zoveel mogelijk vanuit de principes van gedeeld leiderschap;
- Het team pakt de verantwoordelijkheid om resultaatgericht te werken. Binnen het team worden afspraken gemaakt en nageleefd, informeren medewerkers elkaar over de voortgang van het werk en over nieuwe ontwikkelingen. Samen verdeel je de rollen en spreek je af wat je van elkaar mag verwachten;
- Teamleden gaan zorgvuldig met elkaar om. We zorgen voor onszelf en voor elkaar, en creëren een veilige werkomgeving binnen een professioneel kader. Daarbij is er ruimte voor het geven en ontvangen van actieve feedback, maar ook voor verschillen en nieuwe ideeën.

Onze leidinggevenden

- Onze leidinggevenden staan in verbinding met hun teams. Zij hebben oog voor de kwaliteit van het werk, maar ook voor het welzijn en de vitaliteit van de medewerker. En voor de manier waarop het team samenwerkt. Daarbij is er ruimte voor initiatief en voor diversiteit. Hierin wordt het gedachtengoed van de Stichting Kwaliteitsnetwerk MBO '10 inzichten x vier rollen' (bijlage 30) meegenomen. Een nadere toelichting over dit gedachtengoed volgt verderop in dit hoofdstuk;
- Onze leidinggevenden sturen op resultaten. Ze werken vanuit de principes van integraal management en situationeel leiderschap.

De organisatie

Als organisatie streeft het nieuwe Koning Willem I College ernaar een innovatieve en wendbare organisatie te zijn, met een toekomstbestendig HR-beleid. Dat betekent dat we:

- ruim baan geven aan talentontwikkeling en teamontwikkeling;
- oog hebben voor de vitaliteit, positieve gezondheid en veerkracht van mensen en teams;
- aandacht hebben voor sociale veiligheid;
- onze medewerkers ruimte willen geven om te werken aan hun welzijn, werkgeluk en persoonlijk leiderschap.

We bieden een aantal instrumenten en programma's die medewerkers en teams ondersteunen in hun ontwikkeling. Zo werken we aan wendbaarheid, flexibiliteit en verbinding.

Hoe blijven we in beweging?

Net als onze studenten, zijn ook de medewerkers van het nieuwe Koning Willem I College voortdurend in beweging voor hun toekomst:

- Onze medewerkers ontwikkelen zich doelgericht, binnen en buiten hun vakgebied. En zijn zelf aan zet als het gaat over hun duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en de energie die ze uit hun werk halen;
- ieder team zorgt, samen met de leidinggevende, voor een soepel samenspel tussen de wensen van de teamleden en het behalen van de doelen van het jaarplan. Daar horen ook scholing en teamontwikkeling bij;
- ieder team zorgt samen met de leidinggevende voor de (sociale) veiligheid van studenten en collega's;
- ieder team draagt bij aan het grotere geheel: het succes van onze studenten, de professional van de toekomst. En daardoor aan het succes van het nieuwe Koning Willem I College.

VISIE OP ORGANISEREN: 'SAMEN ORGANISEREN'

'Samen Organiseren' beschrijft hoe we met elkaar kijken naar de organisatie van werk en samenwerking en vormt een kader voor de beweging die we als college inzetten om het samen leren en samen werken vorm te geven.

Welke beweging zetten wij in?

De beweging die we met elkaar gaan maken, is als volgt te omschrijven:

- Onze student krijgt meer regie op zijn of haar eigen leerloopbaan;
- Alle medewerkers voegen waarde toe aan de ontwikkeling van onze studenten;
- Dat doen zij vanuit hun teams, in samenwerking met andere teams;
- Iedere medewerker pakt zelf de verantwoordelijkheid en de regie;
- De structuur geeft ruimte.

Hoe gaan we dat organiseren?

Om bovenstaande beweging op gang te krijgen, gaan we anders organiseren:

- We zetten visie en waarden in als sturingsmechanismen;
- We creëren ruimte voor teams in kaders, regels, procedures en structuren;
- We leggen de verantwoordelijkheden zo laag mogelijk in de organisatie;
- We hebben vertrouwen in de professional (student en medewerker);
- We betrekken studenten en het werkveld bij het maken van onderwijs;
- We werken (interdisciplinair) samen met onze interne en externe stakeholders;
- We komen tot heldere besluiten.

Wat betekent dat voor de inrichting van onze organisatie?

Om de verandering te bewerkstelligen hanteren we de volgende uitgangspunten:

1. Om de student ruimte te bieden, gaan we anders werken. Studenten en medewerkers hebben nog steeds een thuisbasis, maar kunnen vanuit daar uitstapjes maken;
 - **Het onderwijsteam neemt de regie en de verantwoordelijkheid voor de inhoudelijke inrichting en uitvoering van het onderwijs.** Het team werkt vanuit een 'eigen' vertaling van de visie op leren en richt zich op de kwaliteit van het leerproces. Ze benoemt de behoefte aan ondersteuning en verwachtingen ten aanzien van die ondersteuning, en werkt vanuit intrinsieke motivatie aan verbeteringen. Het onderwijsteam toont voorbeeldgedrag, zorgt voor een veilige leeromgeving en reflecteert toekomstgericht. Het onderwijsteam heeft een vaste thuisbasis binnen een regionale community;

- **Onderwijsteams worden geleid door een onderwijsteamleider.** De onderwijsteamleider schetst de kaders voor de professionele ruimte in het onderwijsteam en treedt coachend op. Daarnaast voert hij gesprekken met het onderwijsteam over de beoogde onderwijskwaliteit en stimuleert hen in het ophalen van feedback bij studenten, ouders, werkveld en collega's. Hij zorgt actief dat hij goed geïnformeerd is, analyseert de bevindingen en draagt zorg voor randvoorwaarden. De onderwijsteamleider stuurt op realisatie van resultaten en taken, initieert en stimuleert formele en informele leerprocessen. Hij stimuleert de professionalisering van het team en maakt gebruik van beschikbare data. Ook zorgt hij ervoor dat het team deelneemt aan dialoog, overleg en besluitvorming rondom de organisatie van taken en taakverdeling. Hierbij draagt hij zorg voor de verbinding en cohesie in het team, waardeert wat goed gaat, stelt doelen die op korte termijn ook haalbaar zijn en stimuleert datablijheid (willen weten, willen leren, beter willen worden);
- **De onderwijsdirecteur is verantwoordelijk voor meerdere onderwijsteams en onderwijs-teamleiders binnen een opleidingsdomein (techniek, zorg, economie, etc.).** De onderwijsdirecteur is gericht op de toekomstbestendigheid van onderwijs (en de daarbij horende kwaliteit van personeel en materiële omgeving). Dit doet hij door het benoemen van kaders, het inrichten van onderwijsprocessen, HRM en bedrijfsvoering, en het faciliteren van de verbindingen in de organisatie zodat de capaciteiten goed worden benut. Hij zet de koers uit en houdt deze levend, waarbij hij richting geeft aan de uitvoering en deze toetst aan de ontwikkelingen in de in- en externe omgeving. De onderwijsdirecteur organiseert actief de feedback vanuit de geledingen waar op instellingsniveau de dialoog mee wordt gevoerd. Daarnaast zorgt hij voor de verbinding tussen de geledingen waarmee hij de kwaliteit van het onderwijs zichtbaar maakt. Verder stuurt hij op de inrichting van de organisatie om doelen te behalen, geeft de medewerkers zicht op de integraliteit van de aanpak in de organisatie en zorgt voor een resultaatgerichte attitude in de organisatie. Hij faciliteert mogelijkheden voor innovatie en stimuleert de ontwikkeling van het reflecterend vermogen binnen de onderwijsteams. Tot slot maakt hij actief gebruik van de beschikbare data, geeft leiding aan veranderprocessen en verlegt de grenzen met het oog op de toekomstbestendigheid van de organisatie. Hij organiseert dat medewerkers en managers elkaar ontmoeten en van elkaar leren, waardeert wat goed gaat en stimuleert datablijheid. Binnen een regionale community is één onderwijsdirecteur tevens verantwoordelijk voor de regionale community;

- **De onderwijsdirecteur rapporteert aan het college van bestuur.** Het college van bestuur draagt de eindverantwoordelijkheid en heeft de verschillende portefeuilles (waaronder onderwijs, kwaliteit, studentenzaken, HR, governance, financiën, informatisering, ICT en facilitair beheer) onder de leden verdeeld. Het college van bestuur handelt als een collegiaal bestuur en de besluitvorming inzake beleidszaken en voorkomende kwesties dient gedragen te zijn door het voltallige bestuur. Het een en ander wordt beschreven in het bestuursreglement van het nieuwe Koning Willem I College. Het college van bestuur heeft periodiek afstemming met de onderwijsdirecteuren en de directeuren van de stafdiensten over de voortgang en actuele vraagstukken. Het college van bestuur legt verantwoording af aan de raad van toezicht.
- 2. **We organiseren alle processen om de thuisbasis van de student en de medewerker heen binnen regionale communities.** Vaste teams vanuit de diensten ondersteunen de onderwijsteams op:
 - studentbegeleiding;
 - onderwijsontwikkeling en innovatie;
 - examinering;
 - HR-taken;
 - financiën.Professionals in deze teams werken proactief en vraag gestuurd, maar hebben een thuisbasis in de ondersteunende diensten;
- 3. **We gaan team overstijgend werken, veranderen en innoveren.** Het nieuwe Koning Willem I College is een platte organisatie, waarin eigen regie, samenwerking en toegevoegde waarde aan het geheel centraal staan. We leren van successen in het nieuwe Koning Willem I College:
 - We bundelen deskundigheid, disciplines en invalshoeken;
 - We gaan samen leren, werken, uitwisselen en ontwikkelen;
 - We komen samen tot betere oplossingen;
 - We zorgen voor draagvlak.
- 4. **We zetten veranderingen in, dicht bij de student.** We zetten processen in die zorgen voor meer ontmoeting en meer uitwisseling tussen (onderwijs)teams.

VISIE OP DIGITALISEREN: 'DIGITALISERING VERBINDT, VERBETERT EN VERSTERKT'

DIGITALISERING VERBINDT, VERBETERT EN VERSTERKT

REGIONALE COMMUNITY. OOK DIGITAAL.

Het Nieuwe Koning Willem I College biedt onderwijs aan op alle mbo-niveaus, voor VAVO, Educatie en LLO. We richten ons daarbij op jongeren én volwassenen. We zijn een echte regionale community, dat wil zeggen dat we een gemeenschap van lerenden zijn die midden in de samenleving staat. Een bruisend netwerk waar talenten tot ontwikkeling komen en waar iedereen zich thuis voelt.

Vanuit de visie dat we lerenden voorbereiden op een een transformatie naar nieuwe, flexibele, sterk gedigitaliseerde wereld investeren we in de digitalisering van onze community en ons onderwijs. Zodat we ook digitaal, interdisciplinair en met het werkveld samen, leren en werken.

DIGITAAL LEERNETWERK & DIGITALE IDENTITEIT

We bieden een inclusief, gebruiksvriendelijk en veilig (sociaal) digitaal leernetwerk, waarin alle talenten tot ontwikkeling komen. Dit netwerk verbindt lerenden: medewerkers, werkveld, omgeving (regio, landelijk en internationaal), overheid én alle kennis die we gezamenlijk bezitten.

Lerenden worden onderdeel van het netwerk met hun eigen digitale identiteit en hebben regie op eigen gegevens. Lidmaatschap is voor het leven. Deze digitale identiteit bepaalt samen met de hoeveelheid gegevens die lerenden delen over welke mogelijkheden zij beschikken. Uiteraard ondersteunen we lerenden om in ons digitale leernetwerk de weg te vinden.

SAMEN KENNIS EN (DIGITALE) VAARDIGHEDEN VERGROTEN

Kennis en vaardigheden worden in het netwerk gedeeld, geüpdatet, versterkt, gebundeld en gevonden. Onafhankelijk van plaats (school, praktijk of thuis), tijd (synchroon of asynchroon) en vorm (digitaal of fysiek).

De lerende haalt vandaag kennis, brengt morgen kennis en biedt overmorgen een stageplaats aan nieuwe lerenden. Medewerkers brengen en actualiseren hun (digitale) kennis en vaardigheden. Het werkveld, de omgeving en de overheid brengt en haalt kennis. Iedereen ontwikkelt zich in ons digitale leernetwerk. Deze actuele kennis gebruiken we om samen innovatief en toekomstgericht onderwijs te verzorgen. Samen worden we beter en zijn we sterker!

REGIE BIJ DE LERENDE DOOR EIGEN ONDERWIJSBLEND EN DASHBOARD

In ons digitale netwerk neemt de lerende zijn eigen regie en kiest zelf passende inhoud, plaats, tijd en vorm. Uiteraard binnen de kaders van ons sterk pedagogisch en didactisch vakmanschap. De lerende wordt (digitaal) ondersteund met een digitale leeromgeving om de eigen blend samen te stellen.

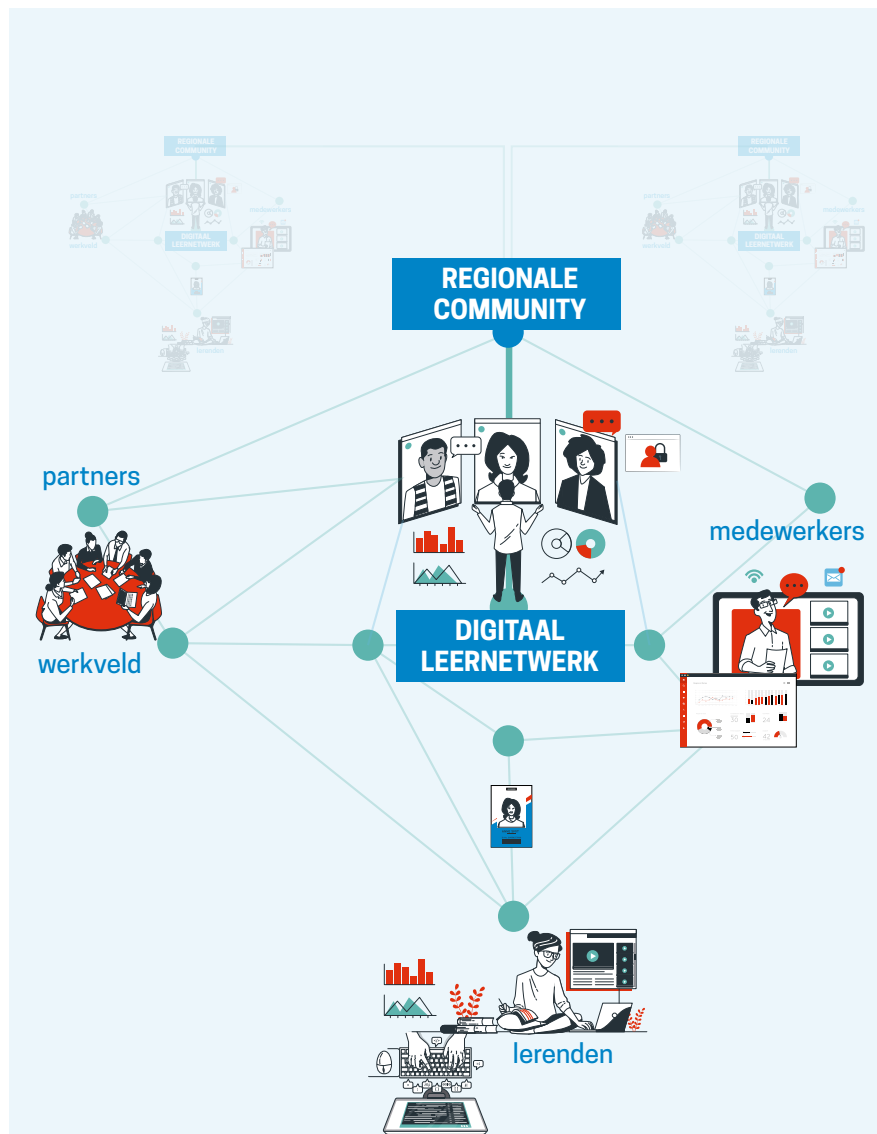
Een digitaal dashboard geeft actueel inzicht in waar de lerende formatief staat, waar hij of zij naartoe werkt en wat de volgende stap is. Zo begeleiden we de lerende op maat. Behaalde resultaten zijn zichtbaar in de vorm van diploma's, getuigschriften of micro-certificering en kunnen gedeeld worden met de omgeving.

MODERNE LEERMIDDELEN VOOR IEDEREEN

Het digitale leernetwerk biedt een afwisselend palet van moderne digitale hulpmiddelen voor effectief, efficiënt en motiverend onderwijs. Deze digitale leermiddelen zijn beschikbaar voor de lerenden om leerdoelen te bereiken en worden door de leden van het digitale leernetwerk beschikbaar gesteld, bijvoorbeeld door het college of werkveld.

Ook voor lerenden die over onvoldoende (financiële) middelen beschikken zoeken we samen naar passende oplossingen om onderdeel te zijn van het netwerk. Iedereen is welkom!

We staan met alle digitale mogelijkheden klaar voor iedereen die beweegt naar de toekomst.



ONZE BELOFTES

We beloven iedereen die ons (digitaal) onderwijs wil volgen (lerenden):

- ★ Een veilig (sociaal) digitaal leernetwerk waarin we samen leren en werken
- ★ Toegang tot de community met eigen digitale identiteit
- ★ Een gestructureerde integrale leeromgeving waar je aan een digitaal onderwijsportfolio werkt
- ★ Altijd en overal inzicht in voortgang en resultaten
- ★ Altijd toegang tot een studeerplek en de juiste middelen (zoals een laptop)
- ★ Digitale transformatie als onderdeel van iedere opleiding
- ★ Ondersteuning om digitale vaardigheden te ontwikkelen

We beloven het werkveld en iedereen die ons (digitaal) onderwijs mogelijk maakt:

- ★ Ondersteuning bij het ontwikkelen van de vaardigheden om online les te geven
- ★ Keuzevrijheid binnen centrale kaders in, beschikbaarheid van, en hulp bij digitale middelen en tools
- ★ Altijd en overal toegang tot alle relevante informatie door bijvoorbeeld een dashboard

HET NIEUWE KONING WILLEM I COLLEGE

BIJLAGE C:

A5 MEERJARENPLAN KONING WILLEM I COLLEGE

KONING WILLEM I COLLEGE MAAKT TROTS!

MEERJARENPLAN

KOERS KONING WILLEM I COLLEGE 2025

KANSRIJK KW1C

VASTBERADEN, VINDINGRIJK EN VERNIEUWEND

- We bieden een veilige omgeving om talenten te ontdekken en ontwikkelen. Een omgeving waarin iedereen er mag zijn en betrokken wordt op zijn/haar kwaliteiten. We geven de ruimte om het beste uit jezelf te halen.
- We zijn één KW1C. We willen elke dag een beetje beter worden. We zijn pas écht tevreden als we boven de norm uitstijgen.
- We werken vernieuwend. Dat doen we vanuit de kracht van verbeelding en ondersteund door kennis en data. We zijn daadkrachtig en nemen besluiten met lef.

VERBINDEND KW1C

VOORUITSTREVENDE BINNEN (EN BUITEN) DE REGIO

- We verleggen grenzen in onze regio. In het opleiden van talent zijn we een toonaangevende partner.
- We maken een waardevolle connectie met onze regio. We spelen flexibel in op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de maatschappij.
- We zijn een ontmoetingsplaats met ruimte voor groei, ontwikkeling en innovatie.

BEWUST KW1C

SAMENWERKEN AAN EEN DUURZAME TOEKOMST

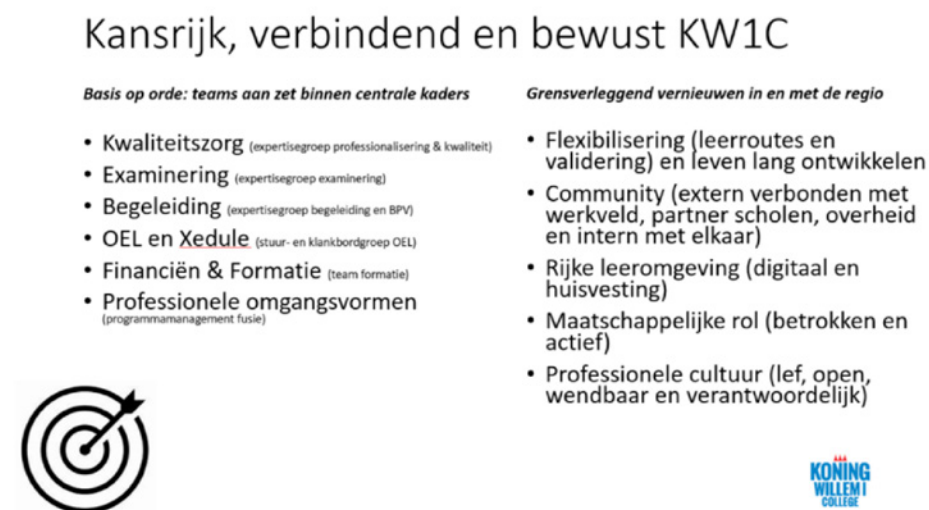
- We werken iedere dag aan duurzame (onderwijs) vernieuwingen.
- Samen geven we vorm aan onze visies op leren, werken, organiseren en digitaliseren.
- We zijn een UNESCO school en de Global Goals zijn ons kompas. Dit zie je terug in ons onderwijs en in ons dagelijks werk.



BIJLAGE D:

SWOT KW1C

Voor het transitiejaar 2022-2023 heeft het bestuur nadere focus aangebracht door enerzijds compact te benoemen waaraan gewerkt moet worden om de basis op orde te krijgen en anderzijds aan te geven op welke thema's we als college grensverleggend willen gaan vernieuwen in en met de regio. In Figuur 7 hieronder zijn de thema's benoemd.



Figuur 7. Focus van het bestuur voor het schooljaar 2022-2023.

Gedurende de transitie wordt maandelijks een Koersdag georganiseerd voor het management. Tijdens de Koersdag op 28 februari 2023 is in een sessie met het directieteam input opgehaald voor de Managementreview. Voor het onderwijs en het professioneel vermogen, het responsief vermogen, het organisatie vermogen en het realisatie vermogen is gevraagd naar top's (wat hebben we al?) en tip's (waar ligt onze uitdaging?). De verslaglegging hiervan is in de pagina's 95 t/m 99 opgenomen.

De vraagstukken die daar genoemd worden liggen goed in lijn met de focusgebieden die door het bestuur zijn geformuleerd voor het transitiejaar 2022-2023 (en

verder) waaronder de basis op orde en grensverleggend vernieuwen. Interessant aandachtspunt betreft het verandervermogen van de organisatie. Zijn we als college in staat om zowel de basis(kwaliteit) op orde te brengen en daarnaast vernieuwingen door te voeren? Het vinden van een goede balans tussen harmoniseren, optimaliseren en vernieuwen kan daarbij helpen. Voordat we ingaan op de Managementreview en analyse van de hierboven genoemde vermogens, presenteren we eerst een compacte SWOT waarin we de bevindingen uit de Managementreview hebben vertaald in sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen.

	Positief	Negatief
INTERN	<p style="text-align: center;">Sterktes (wat gaat goed)</p> <p>Visies op leren, werken, organiseren, digitaliseren</p> <p>Kanteling van de organisatie; teams aan zet</p> <p>Een ingericht stelsel van kwaliteitszorg</p> <p>Afstemming met beroepenveld op verschillende niveaus</p> <p>Goede faciliteiten voor (startende) docenten</p> <p>Een sterke R&O cyclus</p> <p>Planmatig werken aan harmonisatie en optimalisatie</p>	<p style="text-align: center;">Zwaktes (wat kan beter)</p> <p>Mean en lean organiseren</p> <p>Duidelijke en minimale kaders voor teams aan zet</p> <p>Versterking en verbreding van de professionele dialoog</p> <p>Versterking van het verandervermogen</p> <p>Versterking van de kwaliteitscultuur</p> <p>Sturen en onderzoeken op basis van data</p> <p>Meer focus op het pedagogisch en didactisch handelen</p>
EXTERN	<p style="text-align: center;">Kansen</p> <p>Verankering in de regio via de regionale communities</p> <p>Opleidingsaanbod passend bij de behoefte arbeidsmarkt</p> <p>Versterking van het aanbod Leven Lang Ontwikkelen</p> <p>Flexibilisering van het onderwijs samen met het werkveld</p> <p>De (tegen)stem van de omgeving via de Omgevingsraad</p> <p>De ontwikkeling van practoraten met het werkveld</p> <p>Het werken vanuit de vier O's</p>	<p style="text-align: center;">Bedreigingen</p> <p>Conjunctuurgevoeligheid arbeidsmarkt</p> <p>Demografische ontwikkelingen</p> <p>Krapte op de arbeidsmarkt</p>

Tabel 16. SWOT KW1C

De aangehaalde (vernieuwings)vraagstukken zijn tevens goed te verbinden aan de onderdelen die we in deze routekaart de komende jaren in gang gaan zetten. In onderstaande overzicht is die relatie weergegeven.

	Onderwijs	Adaptief Vermogen	Professioneel Vermogen	Organisatie Vermogen	Realisatie Vermogen
1. Generieke basisvaardigheden	■		■	■	■
2. Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute		■	■		■
3. Studentenwelzijn		■	■		■
4. Regionale communities	■	■			■
5. Kansrijk Opleiden		■			■
6. Leven Lang ontwikkelen		■			■
7. Flexibilisering & Modularisering	■		■	■	■
8. Interdisciplinaire ervaringen	■		■	■	■
9. Duurzaamheid / Unesco	■		■		■
Integraal thema toekomstbestendig HR-beleid	■		■	■	■
Integraal thema onderzoek en innovatie		■			■

Tabel 17. Relatie Managementreview en programmalijnen

ONDERWIJS

Het onderwijs:

- Biedt een uitdagend perspectief. Visie is toekomstgericht, gedragen binnen en buiten de instelling;
- Voldoet aan wet- en regelgeving, borgt de basiskwaliteit en heeft risico's in beeld;
- Zorgt voor een efficiënte onderwijsorganisatie en -omgeving, die het onderwijs ondersteunt en verloopt naar tevredenheid van alle stakeholders;
- Bevordert een professionele kwaliteitscultuur: positief, stimulerend en uitdagend. Op basis van evaluatie, reflectie en feedback.



Belangrijkste huidige thema's

- Op instellingsniveau is de visie op leren vastgesteld. Onderwijsteams zijn aan zet om de visie op leren te implementeren in het curriculum;
- In het kwaliteitsbeleid is de ambitie van het Koning Willem I College vastgelegd en is het stelsel beschreven waarlangs implementatie vanuit de 1e lijn, ondersteuning vanuit de 2e lijn en monitoring vanuit de 3e lijn plaatsvindt.

Dilemma's en vraagstukken

Alvorens de dilemma's en vraagstukken te benoemen, geven we eerst inzicht in hetgeen al behaald is:

- Er is een duidelijke visie op leren waarmee de onderwijsteams aan de slag zijn om die te implementeren binnen het onderwijs;
- Het stelsel van kwaliteitszorg is duidelijk beschreven. Alle onderwijsteams zetten de stappen in de PDCA-cyclus. De voortgang daarvan wordt gemonitord, onder meer in de managementgesprekken met het bestuur. Het lerend (en professioneel) vermogen van de organisatie wordt aangezet binnen de dialoogsessies in de proeftuinen;
- Het Koning Willem I College verlegt vanuit het concept regionale communities de blik meer naar buiten. De externe oriëntatie is toegenomen, dat krijgen we terug van verschillende stakeholders.

Vraagstukken:

- Het van buiten naar binnen werken is conjunctuurgevoelig en vraagt om een structurele aanpak. Hoe kunnen we de samenwerking van binnen en buiten verder versterken?
- Hoe komen we sneller tot kaders voor flexibilisering van het onderwijs en het pedagogisch didactisch handelen daarbinnen?
- Hoe kunnen we de kwaliteitscultuur binnen het college meer concretiseren, met aandacht voor het meer delen van kennis en het implementeren van de visie op leren met impact?

ADAPTIEF VERMOGEN

De instelling:

- Participeert in en initieert netwerken en samenwerkingsverbanden, die meerwaarde generen voor het onderwijs, studenten, arbeidsmarkt en vervolgonderwijs;
- Verwerkt interne en externe maatschappelijke, vakinhoudelijke, onderwijskundige ontwikkelingen, kennis en trends in aantrekkelijk vernieuwend onderwijs;
- Stimuleert het experiment en het onderzoek naar nieuwe kennis en skills; innovatie (*new to the world*) en creativiteit (*new to the mind*);
- Organiseert bewust tegenspraak en tegenstem om zich te scherpen, deelt expertise; is betrouwbare en verantwoordelijke (samenwerkings-) speler.



Belangrijkste huidige thema's

Als instelling zetten we sterk in op de inrichting van regionale communities waarbinnen de verbinding moet worden gemaakt met omgeving. Het werken vanuit de vier O's (Overheid, Ondernemers, Onderwijs, Onderzoek) is daarbij een belangrijk vertrekpunt.

Dilemma's en vraagstukken

Alvorens de dilemma's en vraagstukken te benoemen, geven we eerst inzicht in hetgeen al behaald is:

- Binnen meerdere sectoren bieden we adequaat en sensitief onderwijs aan passend bij de ontwikkelingen in het beroepenveld. Denk bijvoorbeeld aan de ontwikkelingen binnen de techniek, de zorg en de horeca;
- Via de regionale communities vindt daadwerkelijke verankering met de omgeving plaats;
- De afstemming met het beroepenveld vindt op verschillende aggregatieniveaus plaats. Binnen de brancheregiocommissies gebeurt dat op decentraal niveau, waarbij het geven van 'tegendruk' daadwerkelijk mogelijk is.

Vraagstukken:

- Hoe kunnen we onderzoek (op basis van data) beter (en gestructureerder) inbedden in het onderwijs (bijvoorbeeld door het inzetten van een practoraat per pijler)?
- Hoe kunnen we vanuit de interne organisatie nog beter (en meer eenduidig) lean en mean reageren op de ontwikkelingen (soms druk) van buiten?
- Hoe kunnen we vanuit het uitgangspunt dat de student centraal staat komen tot een beschrijving van duidelijke en minimale kaders?
- Hoe kunnen we op instellingsniveau de tegenstem organiseren vanuit de omgeving?

PROFESSIELEEL VERMOGEN

Professionals (bestuur, management en medewerkers):

- Zijn bekwaam, bevoegd en gemotiveerd om bij te dragen aan onderwijs dat “state of the art” is;
- Creëren als *reflective practioners* samen een leercultuur, die bestuur, management, medewerkers en studenten uitdaagt in hun leerproces en persoonlijke ontwikkeling;
- Voelen zich gewaardeerd. Professioneel eigenaarschap is vanzelfsprekend en richt gedrag en handelen;
- Werken samen aan beter onderwijs en -begeleiding en bereiken met elkaar goede resultaten.



Belangrijkste huidige thema's

Als instelling werken we aan het realiseren van een professionele cultuur die zich laat kenmerken vanuit de woorden lef, open, wendbaar en verantwoordelijk. Het hebben van professionele omgangsvormen is daar een belangrijke basis voor; Vanuit een opnieuw ingerichte overlegstructuur (passend bij de nieuw ingerichte organisatie) werken we vanuit duidelijk belegd eigenaarschap samen aan strategische, tactische en operationele vraagstukken.

Dilemma's en vraagstukken

Alvorens de dilemma's en vraagstukken te benoemen, geven we eerst inzicht in hetgeen al behaald is:

- De nieuwe organisatie-indeling en de budgetverantwoordelijkheid faciliteert teams aan zet;
- Binnen de regelmatige R&O gesprekken (resultaat- en ontwikkelgesprekken) zijn professionalisering en professioneel vermogen terugkerende thema's;
- Het Koning Willem I College beschikt over een goed geoutilleerd voor startende docenten en zij-instromers.

Vraagstukken:

- Hoe houden we voldoende aandacht voor pedagogisch didactische doelstellingen?
- Hoe zorgen we ervoor dat een meer diverse groep van medewerkers gaat meepraten (niet alleen de usual suspects)?
- Hoe kunnen we de professionele dialoog versterken en ervoor zorgen dat voldoende adequaat opgeleide professionals werken aan een cultuur van vertrouwen?

ORGANISEREND VERMOGEN

De instelling:

- Heeft een planning- en controlcyclus met betrouwbare informatie- en registratiesystemen, die ambitie en doelen op realisatie bewaakt en risico's onderkent;
- Is ingericht op een doelmatige en doelgerichte onderwijsuitvoering, die de kwaliteit van het onderwijs garandeert en professionals ondersteunt;
- Hanteert een communicatie- en beslissingsstructuur die bijdraagt aan een transparante dialoog en besluitvorming;
- Bevordert een gezond en veilig leer- en werkklimaat voor alle betrokkenen.



Belangrijkste huidige thema's

Het Koning Willem I College zet in op een 'kanteling van de organisatie'. Het inzetten op teams aan zet en wat dat betekent voor de balans tussen centraal en decentraal is daarbij een belangrijk aandachtspunt.

De krimp van het aantal studenten en de krapte op de arbeidsmarkt vraagt van het college om primaire processen en beleidsprocessen anders te organiseren.

Dilemma's en vraagstukken

Alvorens de dilemma's en vraagstukken te benoemen, geven we eerst inzicht in hetgeen al behaald is:

- Ondanks de fusie en de migratie van systemen gaat het onderwijs door en gebeuren de dingen die moeten gebeuren, ook al zijn processen anders en in ontwikkeling;
- Het college beschikt over een kwaliteitssysteem dat geïmplementeerd wordt;
- We werken voor de transitie volgens een mijlpalenplanning die we monitoren en waarop we (bestuur en directeuren) bijsturen, waardoor deadlines worden behaald;
- Veel beleid is reeds geharmoniseerd en soms geoptimaliseerd;
- Facilitaire voorzieningen zijn op orde.

Vraagstukken:

- Hoe kunnen we het concretiseren van de visies op leren, flexibilisering, onderwijskwaliteit en digitalisering gelijktijdig met de migratie binnen de grenzen van het veranderend vermogen van de organisatie vormgeven?
- Hoe kunnen we de gelijktijdige migratie van belangrijke systemen ten behoeve van het onderwijs uitvoeren?
- Hoe kunnen we de begrippen 'basis op orde' en 'kwaliteit' nader concretiseren?

REALISATIE VERMOGEN

De instelling:

- Richt haar financiële verantwoording op slim en scherp opereren ten gunste van het onderwijs;
- Gebruikt beschikbare data voor analyse en onderzoek om vooruit te kijken en onderwijs, organisatie en professioneel handelen te versterken (*data-feedback en -forward*);
- Toont onderwijsresultaten die zich meten met meer dan het gemiddelde van het mbo onderwijs;
- Legt verantwoording af aan stakeholders en deelt en leert van successen en 'failures'.



Belangrijkste huidige thema's

Als instelling zetten we sterk in op de inrichting van de planning & control cyclus gecombineerd met de PDCA-cyclus, waarbinnen periodieke gesprekken tussen teams en management op tactisch/strategisch niveau en tussen management en bestuur strategisch/tactisch niveau. De inrichting van managementrapportages op instellingsniveau en afdelingsniveau is daarbij een belangrijke aandachtspunt. In periodieke panelgesprekken met de verschillende stakeholders wil het college zich meetbaar, merkbaar en bespreekbaar verantwoorden over de bereikte resultaten (zoals vastgelegd in het meerjarenplan van het college).

Dilemma's en vraagstukken

Alvorens de dilemma's en vraagstukken te benoemen, geven we eerst inzicht in hetgeen al behaald is:

- Met betrekking tot de financiële verantwoording van de nieuwe fusieorganisatie hebben we grote stappen gezet; per afdeling wordt op basis van een eigen integrale begroting gewerkt als onderdeel van de algehele instellingsbegroting;
- Er is een duidelijke instellingsbrede planning & control cyclus ingericht, waarin zowel het primaire proces als ook de bedrijfsvoering zijn opgenomen;
- Op regiotafels vindt het gesprek plaats met de omgeving (overheid, ondernemers en onderwijs).

Vraagstukken:

- Hoe komen we als instelling tot geharmoniseerde managementinformatie op basis van de managementinformatie die voor beide fusieorganisaties voor de fusie beschikbaar was? Hoe komen we daarmee tot een integraal beeld van de nieuwe organisatie (zowel kwalitatief als kwantitatief) op basis waarvan sturing op de verschillende aggregatieniveaus mogelijk is?
- Hoe kunnen we afdelingen meer (en beter) laten werken aan de realisatie van haar opdracht en doelstellingen?
- Hoe kunnen we de kwaliteitscultuur van het college versterken, met toenemende inzet van (risicogerichte) audits en (ontwikkelingsgerichte) onderwijsdialogen?

BIJLAGE E: MIJLPALENPLANNING

	Producten/processen		Indicatoren			
	2025	2027	Indicator	Beginsituatie	2025	2027
Basis op orde	- Het Koning Willem I College voldoet aan de basiskwaliteit (Inspectienorm)	- Het Koning Willem I College voldoet aan de basiskwaliteit (Inspectienorm)				
Generieke basisvaardigheden	<ul style="list-style-type: none"> - Leernetwerk Nederlands actief. - Leernetwerk rekenen actief. - Leernetwerk burgerschap actief. - Beleid taal en rekenen bekend in college; handvatten voor implementatie. - Vastgestelde visie burgerschap. - Professionaliseringsaanbod docenten in lijn met landelijke eisen, implementatie taal en rekenen en wensen docenten. - Ingerichte extra ondersteuning voor studenten voor Nederlands en rekenen. - Leeractiviteiten ontwikkeld voor digitale geletterdheid. - Monitoring digitale geletterdheid ingeregeld. 	<ul style="list-style-type: none"> - Implementatie taal en rekenen geëffectueerd - Aanbod Nederlands en rekenen passend bij de leef- en beroepscontext van de studenten - Aandacht voor taalvaardigheid bij andere vakken verhoogd gemeten door gesprekken met onderwijsteams. - Beleid op burgerschapsonderwijs vastgesteld. - Aannamebeleid docenten bijgesteld op basis van landelijke eisen. 	- Studenttevredenheid lessen Nederlands	2022: 49%	≥ 50%	≥ 60%
			- Studenttevredenheid lessen rekenen	2022: 48%	≥ 50%	≥ 60%
			- Studenttevredenheid lessen burgerschap	Onbekend	≥ 50%	≥ 60%
			- Aantal gediplomeerde studenten met voldoende CE NED 2F	21-22: 95%	≥ 95%	≥ 100%
			- Aantal gediplomeerde studenten met voldoende CE NED 3F	21-22: 79%	≥ 85%	≥ 90%
			- Aantal gediplomeerde studenten met voldoende REK 2F/mbo rekenniveau 2 en 3	21-22: 56% (2F)	≥ 60%	≥ 70%
			- Aantal gediplomeerde studenten met voldoende REK 3F/mbo rekenniveau 4	21-22: 48% (3F)	≥ 50%	≥ 60%
Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute	<ul style="list-style-type: none"> - Pitstop op alle locaties Startcollege. - Student is tevreden over de begeleiding vanuit Pitstop. - Student is na het behalen van het diploma nog in beeld. - Effect van Pitstop is gemeten: succesvol/deelname. - Inzicht in deelname BPV. - Positief imago Route X / ICT loket en Het Handelshuys. - Harmonisatie Route X. - ICT loket en Handelshuys voor authentiek leren. - Nieuwkomersloket is bekend. - Toekomstjaar, oriëntatiejaar Techniek en New Horizon als ingericht keuzetraject. - Stageboek met hoofddoelstellingen. - Ingericht meldsysteem stagediscriminatie. - Professionalisering stagebegeleiders ontwikkeld. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bestendinging effecten 2025. - Pitstop op alle gewenste locaties op basis van onderzoek. - Tussentijdse instroom is mogelijk gemaakt. - Nieuwkomersloket is fysiek gerealiseerd en gepositioneerd binnen elke regionale community. - Voldoende stagebedrijven voor alle opleidingen. - Significante stappen gezet voor stagevergoeding. - Meldsysteem stagediscriminatie met een voldoende gewaardeerd. - Bekendheid dat KW1C geen stagediscriminatie accepteert. - Bewustwording bij stagebedrijven over stagediscriminatie en het voorkomen ervan. - Stagebegeleiders geschoold. 	- Studenttevredenheid stagebegeleiding BOL-studenten door school	39%	≥ 40%	≥ 50%
			- Studenttevredenheid stagebegeleiding BOL-studenten door leerbedrijf	68%	≥ 70%	≥ 75%
			- Studenttevredenheid stagebegeleiding BBL-studenten door leerbedrijf	74%	≥ 75%	≥ 80%
			- Aantal contactmomenten student, stagebegeleider en praktijkopleider	≥ 2	≥ 3	≥ 3
			- VSV% Entree	21-22: 1,2%	≤ 20,0%	≤ 18,0%
			- VSV% niveau 2	21-22: 8,8%	≤ 8,5%	≤ 7,5%
			- VSV% niveau 3	21-22: 4,9%	≤ 4,5%	≤ 3,5%
			- VSV% niveau 4	21-22: 3,2%	≤ 4,0%	≤ 3,0%
			- Arbeidsrendement Entree	40%	≥ 50%	≥ 60%
			- Arbeidsrendement niveau 2	80%	≥ 85%	≥ 90%

Tabel 18a. Mijlpalenplanning

	Producten/processen		Indicatoren			
	2025	2027	Indicator	Beginsituatie	2025	2027
Studentenwelzijn	<ul style="list-style-type: none"> - We zijn aangesloten bij Gezonde school, Welbevinden op school en Helder op school. - Onderzoeksrapport passende professionalisering relatie medewerker-student. - Jaarlijkse rondetafelgesprekken met studenten en medewerkers gevoerd. - Incidentmeldingen vastgelegd. - Aanspreekpunten integrale veiligheid ingericht. - Meldcode Kinder mishandeling, Meldcode Huiselijk geweld en pestprotocol zijn bekend. - Aansluiting bij Keurmerk LVAK onderzocht. - Ondersteuningsspecialisten zijn geschoold. - Professionalisering ondermijning ingeregeld. - Meldcode ondermijning onderzocht. - Check it draagt bij aan professionalisering. - Beleid topsport en talentontwikkeling bekend. - Mbo Studentenfonds bekend. - Verzuimbeleid bekend. - Mentoraat versterkt. - Laaggeletterdheid is onder de aandacht. - Schoolbieb op minimaal 5 afdelingen. - Nationale Leesmonitor ingezet. - Extra ondersteuning via Nieuwkomersloket ingeregeld. - Bekendheid, aanmelding en uitvoering STER-lessen verbeterd. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bestendiging effecten 2025. - Uit de rondetafelgesprekken blijkt een positief beeld. - Positieve verandering duidelijk vanuit incidentenmeldingen. - Aanspreekpunten integrale veiligheid zien een positieve ontwikkeling. - Het college heeft het besluit genomen over het wel/niet willen hebben van het LVAK keurmerk.. - Meldcode ondermijning in gebruik. - Gebruik Check it met 50% toegenomen. - Topsport en talentbegeleiding ingeregeld. - In promotie topsport en talentontwikkeling gebruik van film en beeld. - Plan examinering op maat voor topsporters. - Er is een tweede topsport ondersteuningsspecialist. - Structurele campagne Mbo Studentenfonds. - Inkomstenmetingen ingeregeld. - Scholing verzuimbeleid (live event) ingeregeld. - Maandelijkse trendoverzichten verzuim. - Laaggeletterdheid verminderd. - Faciliteiten schoolbieb voor alle studenten beschikbaar - Lezen structureel onderdeel programma. - Visie vanuit STER op ondersteuning nieuwkomers. - Benodigde taalniveaus (ERK) voor toelating tot verschillende mbo-niveaus vastgesteld. - (NT2) scholingsaanbod gereed. - Studenten positief over taalondersteuning. - Taalondersteuning ingezet voor laaggeletterdheid (ondersteuningsplan). 	- Percentage van de studenten dat zich veilig voelt op school en bij het leerbedrijf.	2022: 84% (op school)	≥ 85%	≥ 90%
			- Studenttevredenheid begeleiding Entree/niveau 2	2022: 59%	≥ 65%	≥ 70%
			- Studenttevredenheid begeleiding niveau 3 en 4	2022: 53%	≥ 55%	≥ 60%
			- Studenttevredenheid begeleiding voor studenten met een ondersteuningsbehoefte	2022: 60%	≥ 65%	≥ 70%

Tabel 18a. Mijlpalenplanning

	Producten/processen		Indicatoren			
	2025	2027	Indicator	Beginsituatie	2025	2027
Regionale gemeenschappen	<ul style="list-style-type: none"> - Omgevingsraad gerealiseerd en geactiveerd. - Feedback vanuit omgevingsraad en BRC's positief op koers KW1C. - Profilering regionale gemeenschappen op hoofdlijn. - Jaarlijkse evaluatie met interne en externe betrokkenen regionale gemeenschappen laat voortgang zien t.o.v. 2023. - Relatiebeheer op strategisch niveau geformuleerd. - Relatiebeheer op tactisch en operationeel niveau in werking binnen alle regionale gemeenschappen. - Koningspunten in 3 van de 4 regionale gemeenschappen. - Digitale Koningspunt beschikbaar. - Samenwerkingen in beeld. 	<ul style="list-style-type: none"> - Feedback vanuit omgevingsraad en BRC's positief op koers KW1C t.o.v. 2025. - Profilering regionale gemeenschappen uitgewerkt.. - Jaarlijkse evaluatie met interne en externe betrokkenen regionale gemeenschappen laat voortgang zien t.o.v. 2025. - Omgevingsraad functioneert op basis van de ambities. - Relatiebeheer in werking op alle niveaus. - Koningspunten in 3 van de 4 regionale gemeenschappen. - Digitale Koningspunt is een one stop shop voor interne en externe vragen. - Samenwerkingen zijn in beeld en zijn periodiek geëvalueerd. 	- BPV Monitor: tevredenheid studenten	2022: 8,4	≥ 8,5	≥ 8,5
			- BPV Monitor: tevredenheid praktijkopleiders	2022: 7,6	≥ 7,8	≥ 8,0
			- Gesprekstafels stakeholders: trots op voortgang strategische doelen	Onbekend	≥ 7,5	≥ 8,0
Kansrijk opleiden	<ul style="list-style-type: none"> - Meer studenten opgeleid in geïdentificeerde tekortsectoren t.o.v. 2023. - Opleidingsanalyse met vo en hbo. - Kennismaking van studenten met beroepsonderwijs in verschillende fases ingeregeld. - Afspraken gemaakt met werkgevers over gezamenlijke voorlichting. - Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB ingeregeld. - Investerings gedaan op LOB. - Aanpak op kansrijk opleiden in de regio bepaald. - 50% van de onderwijsteams heeft een teamplan internationalisering. - Open badges maken structureel onderdeel uit van het opleidingsaanbod. 	<ul style="list-style-type: none"> - Meer studenten opgeleid in geïdentificeerde tekortsectoren t.o.v. 2025. - Aansluiting tussen onderwijsinstellingen versterkt met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven. - Uitbreiden en zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden. - Afspraken met werkgevers over gezamenlijke voorlichting. - Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB ingeregeld. - meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken - LOB bijscholingscursus ontwikkeld. - Afgestemd met vo en hbo over Regionaal Loopbaandossier. - Alle teams hebben een teamplan internationalisering. - Open badge mogelijk voor alle opleidingen. 	- Succes eerste jaar mbo (op instellingsniveau)	21-22: 83%	≥ 85%	≥ 87,5%
			- Succes eerste jaar hbo (op instellingsniveau)	20-21: 81%	≥ 82,5%	≥ 85%
			- Studenttevredenheid keuze begeleiding Entree / niveau 2	2022: 44%	≥ 65%	≥ 70%
			- Studenttevredenheid keuze begeleiding niveau 3 / Niveau 4	2022: 32%	≥ 35%	≥ 40%

Tabel 18a. Mijlpalenplanning

	Producten/processen		Indicatoren			
	2025	2027	Indicator	Beginsituatie	2025	2027
Leven Lang Ontwikkelen	<ul style="list-style-type: none"> - Het LLO-aanbod is duidelijk en vindbaar. - Het LLO-aanbod is innovatief en marktconform. - Het LLO-aanbod is gesegmenteerd in een B to B aanbod en B to C aanbod. - Het KW1C sluit voor de landelijke ontwikkelingen aan bij het landelijk overleg dat wordt geïnitieerd door de MBO Raad. - Het KW1C participeert in het Regionale Mobiliteitsteam (RMT). - Het KW1C heeft twee bouwstenen van de LLO-Katalysator geïmplementeerd. - Alle onderwijsafdelingen voeren passende maatwerktrajecten in de 3e leerweg uit. - Elke afdeling heeft één of meerdere Branche Regio Commissies (BRC's) waar LLO geagendeerd wordt. - Het Plan van aanpak bedrijfsscholen is opgesteld. 	<ul style="list-style-type: none"> - Het LLO-aanbod is duidelijk en vindbaar. - Het LLO-aanbod is innovatief en marktconform. - Het LLO-aanbod is gesegmenteerd in een B to B aanbod en B to C aanbod. - Het KW1C sluit voor de landelijke ontwikkelingen aan bij het landelijk overleg dat wordt geïnitieerd door de MBO Raad. - Het KW1C participeert in het Regionale Mobiliteitsteam (RMT). - Het KW1C heeft alle bouwstenen van de LLO-Katalysator geïmplementeerd. - Alle onderwijsafdelingen voeren passende maatwerktrajecten in de 3e leerweg uit. - Elke afdeling heeft één of meerdere Branche Regio Commissies (BRC's) waar LLO geagendeerd wordt. - Het Plan van aanpak bedrijfsscholen is geïmplementeerd. 	- De verhouding samenwerking met bestaande bedrijven en nieuwe bedrijven	2023: 90:10	85:15	75:25
			- Het LLO-aanbod (in euro's)	2023: begroot €1.770.000	2023 + 50%	2023 + 100%
			- Het aantal uitgegeven certificaten, praktijkverklaringen en open badges	2023: 470	2023 + 50%	2023 + 100%
Flexibilisering & Modularisering	<ul style="list-style-type: none"> - Op 1 september 2023 heeft iedere afdeling een projectleider. - Iedere afdeling wordt op 1 september 2023 ondersteund met onderwijskundige, digitale didactische en ontwerp-expertise. - Vanaf 1 september 2023 ondersteunt effectieve verandercommunicatie op (de) centraal niveau de beoogde transitie naar F&M-onderwijs - Op 1 januari 2024 is een professionaliseringsprogramma. - Systemen en processen ondersteunen F&M-onderwijs vanaf 1 september 2024 - Het werkveld wordt op minimaal twee momenten in het ontwikkelproces vertegenwoordigd. 	<ul style="list-style-type: none"> - Het werkveld wordt op minimaal twee momenten in het ontwikkelproces vertegenwoordigd. - Iedere opleiding kent na herontwerp minimaal 2 instroommomenten per jaar, op basis van 4 periodes. - Doorstromen is bij het begin van iedere periode mogelijk. - Modules worden na herontwerp aangeboden in onderwijscatalogus. 	- Percentage opleidingen met een grof ontwerp F&M.	0%	100%	100%
			- Percentage nieuwe studenten dat start met F&M onderwijs.	0%	≥ 60%	100%

Tabel 18a. Mijlpalenplanning

	Producten/processen		Indicatoren			
	2025	2027	Indicator	Beginsituatie	2025	2027
Interdisciplinaire ervaring	<ul style="list-style-type: none"> - Operationeel HTA in minimaal twee regio's. - Binnen een pilot 'interdisciplinair werken' zijn open badges uitgereikt. - Afdelingen/team werken meer met elkaar en met werkveld samen om studenten een interdisciplinaire leerervaring te bieden. - Docenten zijn vaardiger in het begeleiden van interdisciplinair (bovensectoraal) samengestelde studentengroepen bij het werken aan authentieke 'wicked' opdrachten. - Studenten worden beter voorbereid op een voortdurend en snel veranderende wereld en de bereidheid om en het kunnen leveren van een bijdrage aan de SDG's. - Docenten(teams) voelen zich beter toegerust om studenten voor te bereiden op het omgaan met onzekerheden en leveren van een bijdrage aan de SDG's. 	<ul style="list-style-type: none"> - Operationeel HTA in elke regio. - Docenten zijn vaardiger in het begeleiden van interdisciplinair (bovensectoraal) samengestelde studentengroepen bij het werken aan authentieke 'wicked' opdrachten. - Studenten worden beter voorbereid op een voortdurend en snel veranderende wereld en de bereidheid om en het kunnen leveren van een bijdrage aan de SDG's. - Docenten(teams) voelen zich beter toegerust om studenten voor te bereiden op het omgaan met onzekerheden en leveren van een bijdrage aan de SDG's. - Afdelingen/team werken meer met elkaar en met werkveld samen om studenten een interdisciplinaire leerervaring te bieden. 	- Percentage van de onderwijsplannen van BOL-opleidingen die een interdisciplinaire leerervaring omvatten	Onbekend (nulmeting begin 2024)	≥ 40%	≥ 70%
			- Aantal uitgereikte badges 'interdisciplinair werken'	2023: 0	≥ 750	≥ 3000
Duurzaamheid / Unesco	<ul style="list-style-type: none"> - Een toolkit met allerlei instrumenten, inspiraties en good practices fysiek (Koningspunt) en digitaal (Koningsplein) ontsloten. - Samenwerkingen met instellingen en organisaties op kleine of grote schaal met organisaties in andere landen. - jaarverslag behorende bij het UNESCO-profiel. - De helft van de teams heeft een plan voor duurzaamheid gemaakt. - Bewustwording duurzaamheid / Unesco gedachtengoed gecreëerd. - Duurzame grondhouding studenten zichtbaar bij bedrijven. - De Global Goals worden zichtbaar uitgedragen in het KW1C. - Activiteiten die bijdragen aan de sticky campus ter bevordering van het community gevoel. - Data-ondersteund werken op het gebied van internationalisering. 	<ul style="list-style-type: none"> - Een toolkit met allerlei instrumenten, inspiraties en good practices fysiek (Koningspunt) en digitaal (Koningsplein) ontsloten. - Samenwerkingen met instellingen en organisaties op kleine of grote schaal met organisaties in andere landen. - jaarverslag behorende bij het UNESCO-profiel. - Alle teams hebben een plan voor duurzaamheid gemaakt. - Bewustwording duurzaamheid / Unesco gedachtengoed gecreëerd. - Duurzame grondhouding studenten zichtbaar bij bedrijven. - De Global Goals worden zichtbaar uitgedragen in het KW1C. - Activiteiten die bijdragen aan de sticky campus ter bevordering van het community gevoel. - Data-ondersteund werken op het gebied van internationalisering. 	- Het meest duurzame college	2022: 1 ^e	1 ^e	1 ^e
			- Aantal opdrachten voor interdisciplinaire ervaringen die (ook) kunnen bijdragen aan duurzame ontwikkeling.	2023: 0	25	50

Tabel 18a. Mijlpalenplanning

	Producten/processen		Indicatoren			
	2025	2027	Indicator	Beginsituatie	2025	2027
Toekomst- bestendig HR-beleid	<ul style="list-style-type: none"> - Docenten en andere leden van het OBP ervaren voldoende mogelijkheden om zich te ontwikkelen en professionaliseren. - Docenten en andere leden van het OBP ervaren het (interne) aanbod tot leren als voldoende en voelen de ruimte hier gebruik van te kunnen maken. - Docenten en leidinggevendenden ervaren dat het beleid en het aanbod tot leren bijdraagt aan de realisatie van de teamplannen en afdelingsplannen. - Docenten en leidinggevendenden ervaren of het beleid daadwerkelijk bijdraagt tot de leer- en ontwikkeldoelen die volgen uit de visies op leren, werken, organiseren en digitaliseren. - Kwalitatieve evaluatie startende docenten met aspecten: ervaringen start als docent, waar tegen aan gelopen, welke aanpassingen beleid en introductie wenselijk ter verbetering beleving start. - Signalering dreigende uitval docenten in eerste vier jaar. - Voldoende aanbod van kwalitatief goede docenten. - Evaluatie en eventuele bijstelling aannamebeleid. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bestendiging effecten 2025. - Evaluatie hoe het beleid bijdraagt aan de mate waarin docenten en onderwijsteams zich professionaliseren op evidence-based werken, en het verbinden van de onderwijspraktijk en kennis/wetenschap. Dat veronderstelt wel dat we tussen 2025 en 2027 voldoende professionaliseringsaanbod creëren dat deze ontwikkeling ondersteunt. - Op basis van bepaalde meetbare effecten aannamebeleid meting uitvoeren en beleid daarop bijstellen indien nodig. 	- LB:LC:LD	2021: 62:32:1	47:47:4	45:50:5
			- Tevredenheid medewerkers over ontwikkelmogelijkheden	2020: 7,0	≥ 7,2	≥ 7,5
			- Ervaren werkdruk docenten	2020: 45,9%	≤ 40%	≤ 37,5%
			- Beoordeling voor de mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar (waaronder zij-instromers) in de komende jaren graag bij het KW1C blijft werken	Onbekend	≥ 7,5	≥ 8,0
			- Aandeel zij-instromers van het totale aantal instromende docenten	Ongeveer 30%	30%	30%
Onderzoek en innovatie	<ul style="list-style-type: none"> - Meer medewerkers met een onderzoekende houding en vaardig in het doen van (praktijk) onderzoek in de onderwijspraktijk. - Kennis gemaakt en verworven door het verrichten van onderzoek, waardoor het beroepsonderwijs verbeterd is. - Een (online) platform ingericht en activiteiten gepland om disseminatie van opbrengsten te delen in- en extern. 	<ul style="list-style-type: none"> - Meer medewerkers met een onderzoekende houding en vaardig in het doen van (praktijk)onderzoek in de onderwijspraktijk. - Kennis gemaakt en verworven door het verrichten van onderzoek, waardoor het beroepsonderwijs verbeterd is. - Een (online) platform ingericht en activiteiten gepland om disseminatie van opbrengsten te delen in- en extern. 	- Aantal ingerichte practoratoren	2023: 1	3	3
Horizontaal verantwoord			- Aantal leden van de Studentenraad	2023: 8	≥ 13	18 (maximum)

Tabel 18a. Mijlpalenplanning

			Aantal instromende studenten				Aantal gediplomeerde studenten			Aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt (%)		
			22-23 Totaal (DUO)	22-23 Waarvan switchers (DUO)	Ambitie 25-26 Totaal	Ambitie 27-28 Totaal	21-22 (DUO)	Ambitie 24-25	Ambitie 26-27	2021 (CBS)	Ambitie 2025	Ambitie 2027
bc008	Apothekersassistent	4	40	15	41	42	29	30	30	88	90	90
bc057	Doktersassistent	4	72	19	74	76	58	60	61	89	90	90
bc080	ICT support	2	71	25	73	75	51	53	54	Onbekend	65	70
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	329	66	338	346	248	254	260	88	90	90
bc165	Particuliere beveiliging	2-3	120	36	123	126	109	112	114	61	65	70
bc203	Tandartsassistent	4	53	9	55	56	43	44	45	82	85	90
bc223	Verzorgende IG	3	294	84	302	309	211	217	222	88	90	90
bc280	Industriële processen	2-3	87	7	89	91	55	57	58	73	75	80
bc294	Creatief vakmanschap	4	≥15	Onbekend	16	16	22	23	23	31	35	40
bc301	Dienstverlening	2	360	99	369	378	342	351	359	55	60	65
bc303	IT systems and devices	3-4	129	47	132	135	130	130	130	Onbekend	65	70
bc310	Maatschappelijke zorg	3-4	255	63	262	268	184	189	193	89	90	90
bc312	Machinisten	3	39	25	40	41	19	20	20	Onbekend	65	70
bc320	Schilderen	2-3	49	15	50	51	40	41	42	Onbekend	65	70
bc321	Stukadoren	2-3	39	8	40	41	37	38	39	Onbekend	65	70
bc324	Metaalbewerken	2-3	59	12	61	62	30	31	32	Onbekend	65	70
bc325	Metselen	2-3	≥18	Onbekend	19	20	Onbekend	16	16	Onbekend	65	70
bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	2-3-4	62	17	64	65	57	59	60	49	50	55
bc328	Middenkader engineering	4	100	15	103	105	91	94	96	80	85	90
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	2-3	48	13	49	50	Onbekend	40	40	Onbekend	65	70
bc337	Pedagogisch werk	3-4	531	122	545	558	235	241	247	83	85	90
bc348	Sociaal werk	4	162	67	166	170	95	98	100	52	55	60
bc353	Tegelzetten	2-3	18	7	19	19	14	15	15	Onbekend	65	70
bc355	Timmeren	2-3	116	27	119	122	81	83	85	62	65	70
bc356	Publieke veiligheid	3	64	13	66	67	41	42	43	73	75	80
bc371	Elektrotechnische installaties	2-3	137	31	141	144	90	93	95	64	65	70
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	2-3	107	29	110	112	83	85	87	69	70	75
bc381	Industrieel produceren met hout	2-3	Onbekend	Onbekend	15	15	Onbekend	12	12	Onbekend	65	70
bc397	Koude en klimaatsystemen	2-3-4	56	18	58	59	28	29	29	70	75	80
bc398	Engineering koude- en klimaatsystemen	4	≥6	Onbekend	15	15	0	12	12	Onbekend	65	70
bc401	Procestechiek	4	≥6	Onbekend	15	15	7	7	7	Onbekend	65	70
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	4	15	8	16	16	12	13	13	Onbekend	65	70
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	2-3	30	10	31	32	54	56	57	61	65	70
bc409	Middenkader bouw en infra	4	160	16	164	168	115	118	121	77	80	85
bc411	Service- en onderhoudstechniek	4	≥11	11	15	15	21	22	22	87	90	90
bc412	Mechatronische systemen	4	≥9	9	15	15	11	12	12	Onbekend	65	70
bc413	Mechatronica	2-3	32	10	33	34	Onbekend	27	27	Onbekend	65	70
bc425	Software development	4	145	39	149	152	94	97	99	56	60	65
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	4	51	41	53	54	19	20	20	77	80	85
bc428	Infratechniek (kader)	4	66	19	68	69	36	37	38	89	90	90
bc429	Infratechniek	2-3	131	18	135	138	133	137	140	74	75	80
bc448	Instructeur mbo	4	0	0	30	30	26	27	27	100	100	100
Totaal			≥ 4.092	≥ 1.070	4.278	4.372	≥ 2.951	3.142	3.202			

Tabel 18b. Instroom, gediplomeerde uitstroom en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt voor beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave

			Succes in eerste jaar mbo			Succes in eerste jaar hbo		
			21-22	Ambitie 24-25	Ambitie 26-27	20-21 (DUO)	Ambitie 24-25	Ambitie 26-27
bc008	Apothekersassistent	4	(DUO)	Ambitie	95%	100%	100%	100%
bc057	Doktersassistent	4	24-25	Ambitie	96%	82%	85%	90%
bc080	ICT support	2	26-27	20-21	80%	NVT	NVT	NVT
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	(DUO)	Ambitie	90%	84%	85%	90%
bc165	Particuliere beveiliging	2-3	24-25	Ambitie	90%	NVT	NVT	NVT
bc203	Tandartsassistent	4	26-27	96%	96%	81%	85%	90%
bc223	Verzorgende IG	3	77%	80%	86%	NVT	NVT	NVT
bc280	Industriële processen	2-3	71%	75%	80%	NVT	NVT	NVT
bc294	Creatief vakmanschap	4	69%	70%	75%	Onbekend	81%	85%
bc301	Dienstverlening	2	91%	91%	91%	NVT	NVT	NVT
bc303	IT systems and devices	3-4	87%	90%	90%	81%	85%	90%
bc310	Maatschappelijke zorg	3-4	86%	90%	90%	78%	80%	85%
bc312	Machinisten	3	83%	85%	90%	NVT	NVT	NVT
bc320	Schilderen	2-3	88%	90%	90%	NVT	NVT	NVT
bc321	Stukadoren	2-3	92%	92%	92%	NVT	NVT	NVT
bc324	Metaalbewerken	2-3	87%	90%	90%	NVT	NVT	NVT
bc325	Metselen	2-3	94%	94%	94%	NVT	NVT	NVT
bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	2-3-4	89%	90%	90%	NVT	NVT	NVT
bc328	Middenkader engineering	4	88%	90%	90%	82%	85%	90%
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	2-3	75%	80%	85%	NVT	NVT	NVT
bc337	Pedagogisch werk	3-4	86%	90%	90%	85%	90%	90%
bc348	Sociaal werk	4	83%	85%	90%	81%	85%	90%
bc353	Tegelzetten	2-3	73%	75%	80%	NVT	NVT	NVT
bc355	Timmeren	2-3	87%	90%	90%	NVT	NVT	NVT
bc356	Publieke veiligheid	3	85%	90%	90%	NVT	NVT	NVT
bc371	Elektrotechnische installaties	2-3	80%	85%	90%	NVT	NVT	NVT
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	2-3	93%	93%	93%	NVT	NVT	NVT
Bc381	Industrieel produceren met hout	2-3	Onbekend	83%	85%	NVT	NVT	NVT
bc397	Koude en klimaatsystemen	2-3-4	85%	90%	90%	NVT	NVT	NVT
bc398	Engineering koude- en klimaatsystemen	4	Onbekend	83%	85%	NVT	NVT	NVT
bc401	Procestechiek	4	Onbekend	83%	85%	NVT	NVT	NVT
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	4	Onbekend	83%	85%	Onbekend	81%	85%
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	2-3	97%	97%	97%	NVT	NVT	NVT
bc409	Middenkader bouw en infra	4	89%	90%	90%	89%	90%	90%
bc411	Service- en onderhoudstechniek	4	Onbekend	83%	85%	NVT	NVT	NVT
bc412	Mechatronische systemen	4	Onbekend	83%	85%	Onbekend	81%	85%
bc413	Mechatronica	2-3	54%	55%	60%	NVT	NVT	NVT
bc425	Software development	4	82%	85%	90%	68%	70%	75%
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	4	71%	75%	80%	Onbekend	81%	85%
bc428	Infratechniek (kader)	4	64%	65%	70%	NVT	NVT	NVT
bc429	Infratechniek	2-3	92%	92%	92%	NVT	NVT	NVT
bc448	Instructeur mbo	4	89%	90%	90%	NVT	NVT	NVT

Tabel 18c. Succes eerste jaar mbo en hbo voor beroepsopleidingen (niveau 4) die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave

(Bij)sturing op de realisatie van de effecten:

Jaarlijks wordt in het najaar (voor het eerst in 2023) een nader geconcretiseerde activiteitenplanning voor het eerstvolgende kalenderjaar opgesteld. Voor de jaren 2024 en 2025 gericht op het realiseren van de effecten voor 2025; voor de jaren 2026 en 2027 gericht op het realiseren van de effecten voor 2027. De uitkomsten van de jaarlijkse horizontale dialoog met de verschillende stakeholders worden hierbij betrokken, hetgeen bijsturing waar nodig of gewenst vanwege (regionale) ontwikkelingen per kalenderjaar mogelijk is.

Eens Stuurgroep Routekaart KW1C, bestaande uit een vertegenwoordiging van de programmalijnen, de integrale thema's, de ondernemingsraad, de studentenraad, Financiën & Control, Bestuursondersteuning en het bestuur, monitort elk kwartaal de voortgang van de geconcretiseerde activiteitenplanning en stuurt tussentijds bij waar dat nodig/wenselijk is.

BIJLAGE F: INDICATIEVE BEGROTING KWALITEITSGELDEN 2024-2027

			Kosten x 1000				
			2024	2025	2026	2027	
Verplichte thema's in de begroting	Doelstelling	Programmalijn Integraal thema	Totaal	Totaal	Totaal	Totaal	Toelichting
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.3		5.800,0				Meer formatie naar niveau 2 o.b.v. lagere ratio stud/fte.
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	3.3	H 6.2	4.000,0	4.000,0	4.000,0	4.000,0	Budget voor alle thema's onder doelstelling 3.3.
Practoraten	3.4	H 6.3	565,5	582,3	599,6	617,5	Practoraat per pijler en onderzoeker per programmalijn.
Verdere begroting							
Prioriteit 1 Kansengelijkheid	1.1	3-4-5-9	677,0	548,0	564,4	581,3	De budgetten voor de aangegeven programmalijnen zijn naar onderwerp verdeeld over de verschillende doelstellingen (zie ook Tabel 21).
	1.2	3	532,0	548,0	564,4	581,3	
	1.3	2	693,5	714,3	735,7	757,8	
	1.4	4-5	1.520,0	1.556,6	1.612,6	1.660,9	
	1.5	1	42,8	44,0	45,4	46,7	
Prioriteit 2 Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	2.1	2-4-5-8-9	3.098,2	3.178,4	2.986,0	3.071,1	De budgetten voor de aangegeven programmalijnen zijn naar onderwerp zo goed mogelijk verdeeld over de verschillende doelstellingen (zie ook Tabel 21).
	2.2	2	190,0	195,7	201,6	207,6	
	2.3	4-6-7	5.407,5	7.290,9	6.560,8	4.971,7	
Prioriteit 3 Onderzoek, innovatie en kwaliteit	3.1	1-3	1.594,4	1.639,2	1.685,4	1.732,9	De budgetten voor de aangegeven programmalijnen zijn naar onderwerp zo goed mogelijk verdeeld over de verschillende doelstellingen (zie ook Tabel 21). Onder doelstelling 3.3 alleen budgetten meegenomen die in de programmalijnen staan.
	3.2	1-8-9	451,3	464,8	478,7	493,1	
	3.3, overig	1-7-8-9	567,5	582,0	555,5	570,9	
	3.4, overig	5	190	195,7	201,6	207,6	
Kennispact MBO Brabant			50,0	50,0	50,0	50,0	Indicatie samenwerking binnen Kennispact MBO Brabant
Coördinatie			8,0	8,0	8,0	8,0	Jaarlijks bedrage zoals opgenomen in de regeling.
Totaal			25.387,5	21.606,8	20.849,6	19.558,5	
Kwaliteitsgelden conform brief OCW 28-02-23			23.400,0	17.600,0	17.600,0	17.600,0	

Tabel 19. Indicatieve begroting uitgewerkt per doelstelling

Opmerkingen:

- In de indicatieve begroting is uitgegaan van een gemiddelde personeelslast van €95.000,- (uitgaande van een inzet van medewerkers voornamelijk uit de functieschalen 10 en hoger).
- De loonkosten zijn jaarlijks geïndexeerd met 3%.
- Eventuele additionele middelen (voor bijvoorbeeld LOB, doorstroom in de beroepskolom, etc.) worden benut om de overige kosten in deze routekaart te dekken en leiden daar waar dat van toepassing is mogelijk tot aanvullende activiteiten passend bij de doelstelling behorende bij die additionele middelen. Jaarlijks in het najaar worden deze additionele middelen betrokken bij het opstellen van de nader geconcretiseerde activiteitenplanning voor het eerstvolgende kalenderjaar.
- De kosten per programmalijn en integraal thema zijn toegedeeld naar de doelstellingen; in Tabel 20 zijn de kosten per programmalijn als verificatie weergegeven en in Tabel 21 is de verdeling van de kosten per programmalijn over de doelstellingen inzichtelijk gemaakt.

		Kosten x 1000			
Programmalijn / integraal thema		2024	2025	2026	2027
1	Generieke basisvaardigheden	798,3	819,2	840,8	863,0
2	Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute	1.806,0	1.859,6	1.914,8	1.971,6
3	Studentenwelzijn	1.907,6	1.964,8	2.023,7	2.084,5
4	Regionale communities	1.331,5	1.264,1	1.017,6	1.046,9
5	Kansrijk opleiden	2.765,0	2.847,7	2.932,8	3.020,5
6	Leven Lang Ontwikkelen	1.615,0	1.663,5	1.713,4	1.764,8
7	Flexibilisering & Modularisering	3.581,0	5.407,1	4.576,5	2.926,6
8	Interdisciplinaire ervaringen	843,7	866,6	890,2	914,5
9	Duurzaamheid / Unesco	316,0	274,0	282,2	290,7
H 6.2	Toekomstbestendig HR-beleid	4.000,0	4.000,0	4.000,0	4.000,0
H 6.3	Onderzoek & Innovatie	565,5	582,3	599,6	617,5
Formatie	Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	5.800,0			
Kennispact	Samenwerking binnen Kennispact MBO Brabant	50,0	50,0	50,0	50,0
Coördinatie	Kosten coördinatie conform Regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027	8,0	8,0	8,0	8,0
		25.387,5	21.606,8	20.849,6	19.558,5

Tabel 20. Indicatieve begroting uitgewerkt per programmalijn

Prioriteit	Doelstelling	Programmalijn / Aanvullende middelen	Kosten x 1000			
			2024	2025	2026	2027
Kansengelijkheid	1.1	3. Studentenwelzijn	114,0	117,4	120,9	124,6
		4. Regionale communities	95,0	0,0	0,0	0,0
		5. Kansrijk opleiden	380,0	391,4	403,1	415,2
		9. Duurzaamheid / Unesco	88,0	39,1	40,3	41,5
	1.2	3. Studentenwelzijn	532,0	548,0	564,4	581,3
1.3	2. Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	693,5	714,3	735,7	757,8	
		5.800,0	0,0	0,0	0,0	
1.4	4. Regionale communities 5. Kansrijk opleiden	285,0	293,6	302,4	311,4	
		1.235,0	1.272,1	1.310,2	1.349,5	
1.5	1. Generieke basisvaardigheden	42,8	44,0	45,4	46,7	
Aansluiting Onderwijs Arbeidsmarkt	2.1	2. Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute	922,5	949,6	977,5	1.006,2
		4. Regionale communities	657,0	667,3	402,8	413,7
		5. Kansrijk opleiden	960,0	988,5	1.017,9	1.048,1
8. Interdisciplinaire leerervaringen		463,7	475,2	487,1	499,3	
9. Duurzaamheid / Unesco	95,0	97,9	100,8	103,8		
2.2	2. Ondersteunen en monitoren in de beroepsroute	190,0	195,7	201,6	207,6	
2.3	4. Regionale communities 6. Leven Lang Ontwikkelen 7. Flexibilisering & Modularisering	294,5	303,3	312,4	321,8	
		1.615,0	1.663,5	1.713,4	1.764,8	
		3.498,0	5.324,1	4.535,0	2.885,1	
Onderzoek Innovatie Kwaliteit	3.1	1. Generieke basisvaardigheden	332,8	339,7	346,9	354,3
		3. Studentenwelzijn	1.261,6	1.299,4	1.338,4	1.378,6
	3.2	1. Generieke basisvaardigheden	137,8	141,9	146,1	150,5
		8. Interdisciplinaire leerervaringen	190,0	195,7	201,6	207,6
9. Duurzaamheid / Unesco		123,5	127,2	131,0	135,0	
3.3	1. Generieke basisvaardigheden 7. Flexibilisering & Modularisering 8. Interdisciplinaire leerervaringen 9. Duurzaamheid / Unesco Carrièreperspectief onderwijspersoneel	285,0	293,6	302,4	311,4	
		83,0	83,0	41,5	41,5	
		190,0	195,7	201,6	207,6	
		9,5	9,8	10,1	10,4	
4.000,0	4.000,0	4.000,0	4.000,0			
3.4	5. Kansrijk opleiden Practoraten	190,0	195,7	201,6	207,6	
		565,5	582,3	599,6	617,5	
Kennispact MBO Brabant			50,0	50,0	50,0	50,0
Coördinatie			8,0	8,0	8,0	8,0
Totaal			25.387,5	21.606,8	20.849,6	19.558,5

Tabel 21. Indicatieve begroting uitgewerkt per doelstelling met een verdeling van de kosten per programmalijn en integraal thema.

BIJLAGE G: ENKELE BEGRIPPEN

AMN Test

De AMN Test is een begeleidingsinstrument dat duidelijk de sterke kanten en de aandachtspunten voor een opleidingstraject naar voren brengt. Daarnaast maakt deze test duidelijk op welke competenties de student goed matcht met de gekozen opleiding en op welke competenties extra ondersteuning nodig is. De belangrijkste conclusie die uit de AMN Test komt is de begeleidingsstijl die de student nodig heeft.

Beslisdocument

Ten behoeve van de fusie tussen voormalig ROC de Leijgraaf en voormalig Koning Willem I College is een Fusie Effect Rapportage (FER) opgesteld. Het Beslisdocument is de onderlegger van de FER. In dit Beslisdocument maken we onze motieven duidelijk. Ook onderbouwen we het belang voor de studenten en de arbeidsmarkt-regio, lichten we het transitieproces toe en beschrijven we de inrichting van de fusieorganisatie.

Digicoach

De rol van een digicoach varieert van helpen bij het vinden van en invulling geven aan een passende blend van een afdeling, tot antwoord op praktische vragen bij de toepassing van techniek in het onderwijs en meer didactische vraagstukken.

Innovatie Kwartier Den Bosch

Met het Innovatie Kwartier zet de gemeente 's-Hertogenbosch haar ambities als datastad van Nederland én cultuurstad van het zuiden verder kracht bij. Dit binnenstedelijk gebied wordt de spil van het Bossche data-ecosysteem waarin innovatie centraal staat. Innovatie als verbindend maar ook als onderscheidend. Duurzaamheid niet als begrip maar als de essentie. Vooruitstrevende mobiliteitsoplossingen als voorwaarde voor een plezierig woon-, leer- en werkgebied. In het Innovatie Kwartier vind je een mix aan functionaliteiten die zorgt voor een levendig werk-, woon-, leer- en verblijfsgebied. Werken, wonen, leren en leven, het komt er letterlijk samen. Bron: ik-db.nl.

KA-2 Projecten

Erasmus+ projecten binnen Kernactie 2 (samenwerking tussen organisaties) bieden organisaties en instellingen de mogelijkheid om samen met partnerorganisaties rond een thema te werken, van elkaar te leren, gezamenlijke oplossingen te ontwikkelen, etc. De acties die in het kader van deze kernactie worden ondersteund, moeten een aanzienlijke bijdrage leveren aan de prioriteiten van het programma, positieve en langdurige effecten hebben, niet alleen op de deelnemende organisaties en op de beleidsstelsels waarin deze acties plaatsvinden, maar ook op de organisaties en personen die direct of indirect bij de georganiseerde activiteiten betrokken zijn.

Kennispact MBO Brabant

Samenwerking van de Brabantse mbo-instellingen op diverse thema's. In de Kwaliteitsagenda 2019-2022 hebben de Brabantse mbo-instellingen samengewerkt aan maatregelen betreffende macrodoelmatigheid en Leven Lang Ontwikkelen.

Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek is een onderzoek naar de werkbeleving van medewerkers dat door Effactory eens per twee jaar binnen de mbo-sector wordt uitgevoerd.

Modern werkgeverschap

Als organisatie streeft het Koning Willem I College ernaar een innovatieve en wendbare organisatie te zijn, met een toekomstbestendig HR-beleid. Dat betekent dat we ruim baan geven aan talentontwikkeling en teamontwikkeling, oog hebben voor de vitaliteit, positieve gezondheid en veerkracht van mensen en teams, aandacht hebben voor sociale veiligheid en onze medewerkers ruimte willen geven om te werken aan hun welzijn, werkgeluk en persoonlijk leiderschap.

Profilering van de regio

Om tot een passend opleidingsaanbod per regionale community te komen, is het van belang om de behoefte van de regionale arbeidsmarkt in beeld te hebben. Wat zijn kansrijke beroepen binnen de regio en hoe kunnen we samen met het vo en het hbo komen tot doorlopende leerlijnen waarmee we die behoefte kunnen invullen?

PUM partner

PUM helpt het midden- en kleinbedrijf in ontwikkelingslanden en opkomende markten te groeien en creëren een positieve invloed op de economie, het milieu en de maatschappij. PUM is gelieerd aan VNO-NCW. De rol van PUM-partner is voor elk bedrijf of organisatie anders. Elke samenwerking wordt op maat gemaakt. Het ontwerp en de uitvoering van de samenwerking hangen af van de behoeften van het bedrijf of de organisatie.

Regio voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst van het Onderwijs (RATO)

Regio's voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst van het Onderwijs met de opdracht om het personeelstekort in het onderwijs aan te pakken.

Regionaal Meld en Coördinatiepunt (RMC)

Nederland is verdeeld in 40 Regionale Meld en Coördinatie punten (RMC) voor voortijdig schoolverlaters (vsv-ers). Elke RMC-regio heeft een contact-gemeente die de melding en registratie van voortijdige schoolverlaters coördineert en zorg draagt voor mogelijkheden van doorverwijzing en herplaatsing in het onderwijs.

Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)

Elke arbeidsmarktregio heeft een regionaal mobiliteitsteam (RMT). Het team helpt mensen die op zoek zijn naar (ander) werk. Dat gebeurt op een praktische manier. De dienstverlening van het RMT is een aanvulling op de reguliere dienstverlening binnen de arbeidsmarktregio en vooral bedoeld voor mensen die niet zelfstandig de weg naar (ander) werk kunnen vinden.

Regionale Community

Het Koning Willem I College verzorgt onderwijs in de regio Noordoost-Brabant. Binnen die regio onderscheidt het college een viertal regionale communities: 's-Hertogenbosch, Meierijstad, Oss en het Land van Cuijk. Binnen die vier regionale communities wil het Koning Willem I College een ontmoetingsplaats zijn waar studenten, medewerkers, bedrijven en overheid elkaar kunnen ontmoeten.

Regionaal Investeringsfonds (RIF)

Het beroepsonderwijs moet beter op de arbeidsmarkt aansluiten. Het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF) stimuleert de samenwerking tussen scholen, de publieke sector en het bedrijfsleven. Het doel van het RIF is om mbo-studenten nog beter voor te bereiden op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt, door hen al tijdens hun studie te laten werken met state of the art-technieken en -methoden.

STER-lessen

STER staat voor Steunlessen Taal en Rekenen. Studenten die extra ondersteuning nodig hebben voor Nederlands, rekenen en Engels kunnen gebruik maken van deze ondersteuningsstructuur.

Skills the Finals (World Skills)

Skills The Finals is hét platform voor talentvol vakmanschap in Nederland. Jaarlijks wordt tijdens het Skills the Finals het NK voor beroepen en de unieke LOB Experience georganiseerd. Ruim 600 finalisten uit het (v)mbo gaan met elkaar de strijd aan in ruim zestig vakwedstrijden om te bepalen wie de beste wordt van Nederland in zijn of haar vakgebied. De winnaars maken kans om de beste van de wereld te worden.

Sticky Campus

Het Koning Willem I College wil een sticky campus zijn, een omgeving waar studenten elkaar graag ontmoeten en verblijven, ook buiten het deelnemen aan onderwijs.



Regionaal Onderwijs Centrum Noordoost-Brabant

Centrale locatie: Vlijmenseweg 2 5223 GW 's-Hertogenbosch | 073 62 49 624

Regionale communities: 's-Hertogenbosch, Oss, Meierijstad, Land van Cuijk | 088 01 70 00

info@kw1c.nl | www.kw1c.nl