

WERK AGENDA

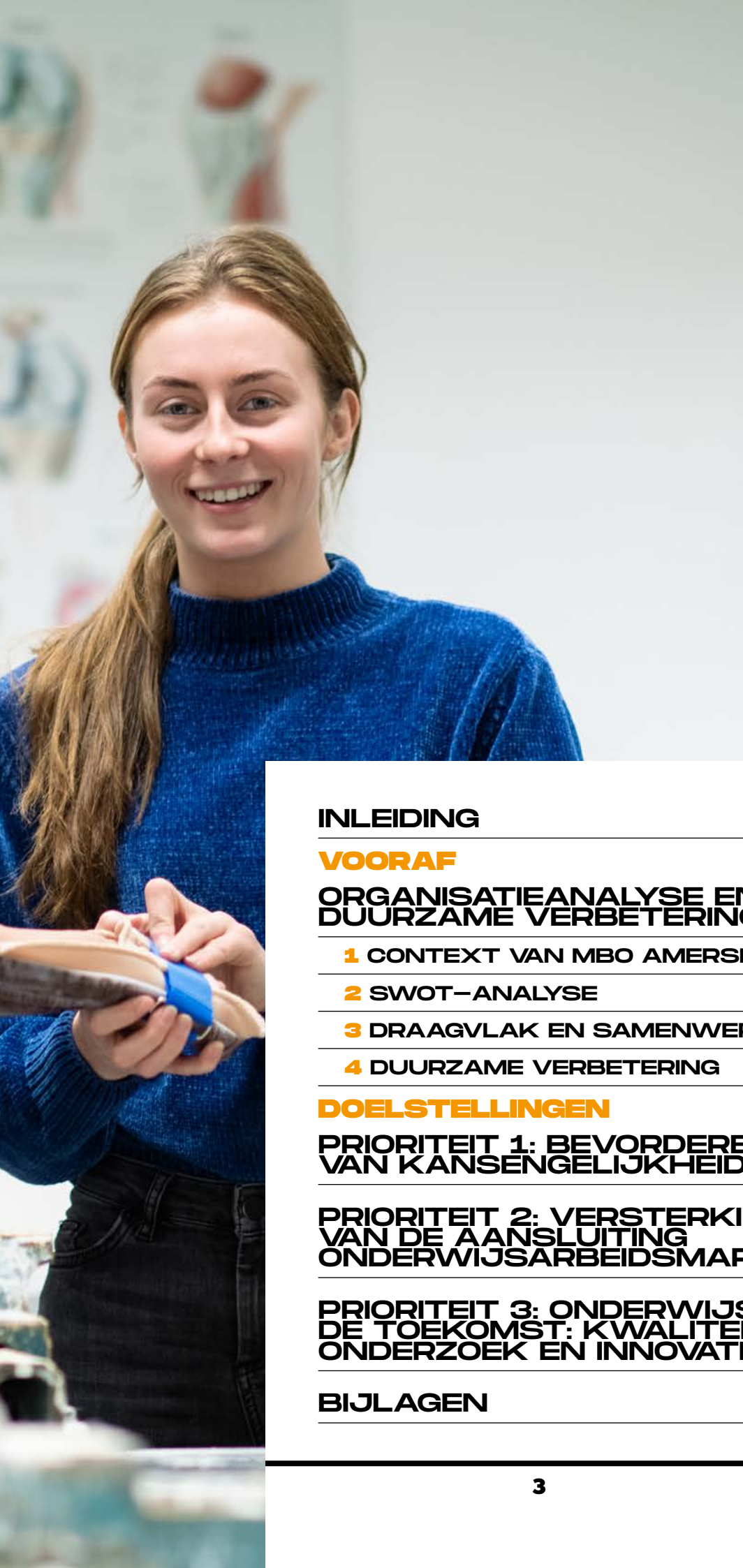
2024
2027



MBO
AMERSFOORT

INHOUD





INLEIDING	4
VOORAF	
ORGANISATIEANALYSE EN DUURZAME VERBETERING	6
1 CONTEXT VAN MBO AMERSFOORT	8
2 SWOT-ANALYSE	16
3 DRAAGVLAK EN SAMENWERKING	24
4 DUURZAME VERBETERING	28
DOELSTELLINGEN	
PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID	30
PRIORITEIT 2: VERSTERKING VAN DE AANSLUITING ONDERWIJSARBEIDSMARKT	52
PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST: KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE	68
BIJLAGEN	86



MBO Amersfoort is rijk aan talent en dat moeten we koesteren, het is de zin waar de minister in het

stuk “Samen Werken aan Talent” zo mooi mee begon. Wij hebben het in dit stuk, onze werkagenda 2024-2027, precies daarover. Over het koesteren en nog beter mogelijk maken van de ontwikkeling van de talenten van onze studenten én medewerkers. Veel van de te behalen doelstellingen van de Werkagenda vallen naadloos binnen de strategische koers die wij een tijd geleden zijn gaan varen. Onze ambitieuze visie op eigentijds onderwijs passend bij iedere student moet opleveren dat wij de student en zijn talent zo optimaal mogelijk ondersteunen en voeden. We noemen dit “Eigentijds Onderwijs” (ETO). We willen studenten niet alleen op weg helpen met vakkennis, maar ook helpen om de wereld om zich heen te duiden, bewuste keuzes te maken en zelfredzaam te zijn. Met onderwijs dat denk-, werk- en leerruimte biedt. Niet meer één benadering voor alle studenten, maar keuzemogelijkheden en maatwerk voor elke student. We helpen de student om aan het roer van zijn eigen leerproces te staan. Onze onderwijsvisie zal ons inziens zijn vruchten af gaan werpen bijvoorbeeld op de thema’s zoals het terugdringen van vsv-aantallen en uitval, LOB, succesvolle en goed op de student passende stages en meer om- en bijscholing.

Er zijn daarnaast doelstellingen van OCW waar we terecht een stapje harder voor moeten gaan lopen. Waar we achterblijven in het halen van de benodigde kwaliteit voor onze studenten of waar we nog meer oog moeten hebben voor het werkgeluk van onze medewerkers. Het werken aan deze agenda heeft op een aantal plekken de vinger op de zere plek gelegd, zoals bijvoorbeeld een visie op Nederlands, reken- en burgerschapsonderwijs, die nog niet in lijn is met onze visie binnen ETO en de keuzes die we nog moeten maken. De werkagenda helpt ons daarmee in de aanscherping van onze strategische koers. Dit maakt wel dat we dit schooljaar nog nodig hebben voor explicietere uitwerking van de te nemen stappen bij een aantal doelstellingen (vanuit bijvoorbeeld nieuw beleid).

Tot slot, we hebben vanuit onze strategische koers een grote onderwijsinnovatie ingezet. Dat kost veel van onze energie, vraagt veel van ons personeel, en daar willen we aandacht voor hebben. Daarom zullen we bij een aantal doelstellingen moeten temporiseren en hebben we bij enkele doelstellingen ervoor gekozen vooralsnog geen extra ambities af te spreken. We willen in deze tijd van grote onderwijsinnovatie nadrukkelijk een goede balans tussen ambitie en het leveren van kwaliteit in het hier en nu.

Leeswijzer

We beginnen onze werkagenda met een overzicht van wie wij zijn als school en hoe wij ons

verhouden tot onze omgeving. Dit wordt gevolgd door een instellingsbrede SWOT-analyse en de wijze waarop wij onze stakeholders betrokken hebben bij onze strategie- en planvorming. Bij de paragraaf over kwaliteitszorg (duurzame verbetering) spreken wij over de wijze waarop we de maatregelen willen verankeren in onze PDCA-cyclus en hoe we met onze externe (regionale) samenwerkingspartners willen samenwerken om onze doelen te halen.

Om onze daadwerkelijke plannen te omschrijven hebben we per doelstelling eerst de nulsituatie omschreven gesplitst in de twee dimensies: merkbaar en meetbaar. Deze analyses zijn op de indeling van de tabel in de bijlage van de regeling van OCW gebaseerd. Vervolgens omschrijven wij onze ambities die volgen uit de nulsituatie-analyse op de twaalf werkagenda-doelstellingen in de vorm van gewenste resultaten, wederom in de twee dimensies verdeeld.

In de eerste bijlage staat de indicatieve begroting. Bijlage 2 en 3 geven respectievelijk een schematische overzicht van de inzet op de doelstellingen en ambities en een schematisch overzicht met per doelstelling onze stakeholders in relatie tot de PDCA-cyclus. Tabellen met uitgebreide kwantitatieve nulmetingen zijn verplaatst naar bijlage 4.



VOORAF ORGANIS ANALYSI DUURZA VERBETI



SATIE- E EN ME ERING



1. CONTEXT VAN MBO AMERSFOORT

MBO Amersfoort is een middelgrote school waar in 2022 circa 7700 studenten hun opleiding volgden. Op dit moment heeft MBO Amersfoort opleidingen in de sectoren horeca, toerisme, techniek, gezondheidszorg, welzijn, beveiliging, sport en economie. Wij werken met 20 onderwijsteams verdeeld over 14 scholen. Het organogram staat op pagina 9 en het overzicht van scholen en onderwijsbedrijven op pagina 10.

Missie

Wij inspireren en ontwikkelen tot waarde(n)volle vakmensen. Studenten kunnen zich bij ons ontwikkelen, zodat zij een waarde(n)volle bijdrage kunnen leveren aan de steeds complexer wordende samenleving en de dynamische arbeidsmarkt.

Visie op leren en ontwikkelen

Bij MBO Amersfoort draait het om het succes van onze studenten. We willen dat onze studenten waarde(n)volle leerervaringen opdoen, zodat zij zijn toegerust om te leren en te leven in een complexe samenleving en om aan de slag te kunnen op de arbeidsmarkt. Bij MBO Amersfoort bieden we onderwijs met denk-, werk en leerruimte. Dat uit zich in keuzemogelijkheden en maatwerk voor elke student. Het leren in de praktijk is bij MBO Amersfoort een leidend principe. Daartoe hebben wij verschillende onderwijsbedrijven opgericht, zoals bijvoorbeeld het landelijk bekende Leerhotel het Klooster. Een voorwaarde voor MBO Amersfoort is dat iedereen zich thuis en veilig voelt. Ook in hun latere carrière kunnen werknemers, vaak voormalige studenten, opleidingen en cursussen bij MBO Amersfoort volgen. MBO Amersfoort is daarmee dé opleider voor werkend Amersfoort en omgeving.

Strategische koers

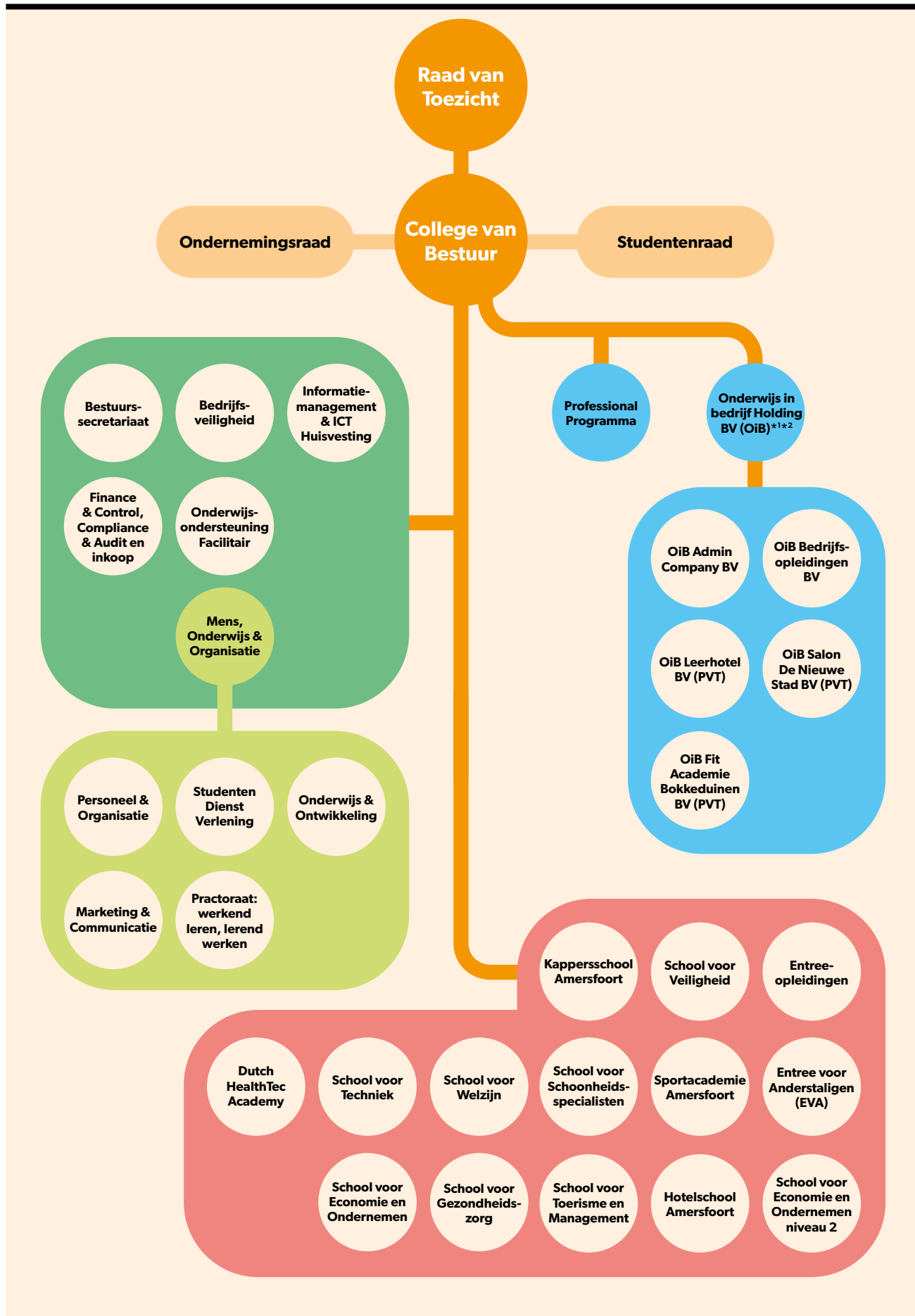
MBO Amersfoort heeft voor de periode 2024 e.v. de strategische koers geformuleerd. Deze werkagenda heeft extra input gegeven voor de herijking van onze strategische koers. De strategische koers heeft als titel: **Maak werk van je waarde**. Met drie strategische doelen geven we verder richting aan de beweging die we al eerder inzetten, daarom spreken we eerder van een herijking van de koers. Deze drie doelen bepalen de koers voor de komende jaren:

1. MBO Amersfoort richt zich op het studieresultaat van de student.
2. MBO Amersfoort sluit een leven lang aan bij de student.
3. MBO Amersfoort is de meest ondernemende mbo-instelling van Nederland.

Ook hebben we drie nieuwe kernwaarden geformuleerd: We hebben **aandacht**, we zijn **ondernemend** en we stimuleren **groei**. Doelen op het gebied van flexibilisering in het onderwijs, het stimuleren van leven lang ontwik-



ORGANOGRAM



kelen en ons concept Onderwijs in Bedrijf (OiB) hebben een prominente plek in de koers. Bij MBO Amersfoort willen we studenten niet alleen op weg helpen met vakkennis, maar geven we studenten de ruimte om zichzelf te vormen, te onderzoeken wat de wereld van hen vraagt en hoe zij zich daartoe verhouden. Ook dit laatste heeft een prominente plek in de nieuwe strategische koers. De doorontwikkeling van de koers is in de basis vooral een leerproces: MBO Amersfoort is een lerende organisatie. Een organisatie waarin er voortdurend ruimte is om jezelf te ontwikkelen (in je vak). Met aandacht voor goed werkgeverschap en professioneel werknemerschap.

In het proces van het schrijven van deze koers hebben we nauwgezet gekeken naar de thema's die zijn opgenomen in de werkagenda voor de periode 2024-2027. Hierdoor hebben we de ambities en doelstellingen voor de werkagenda kunnen uitwerken op basis van de strategische koers. Hierdoor is er een gemeenschappelijke lijn tussen de koers en de ambities en doelstellingen uit de werkagenda.

De overlap is als volgt:

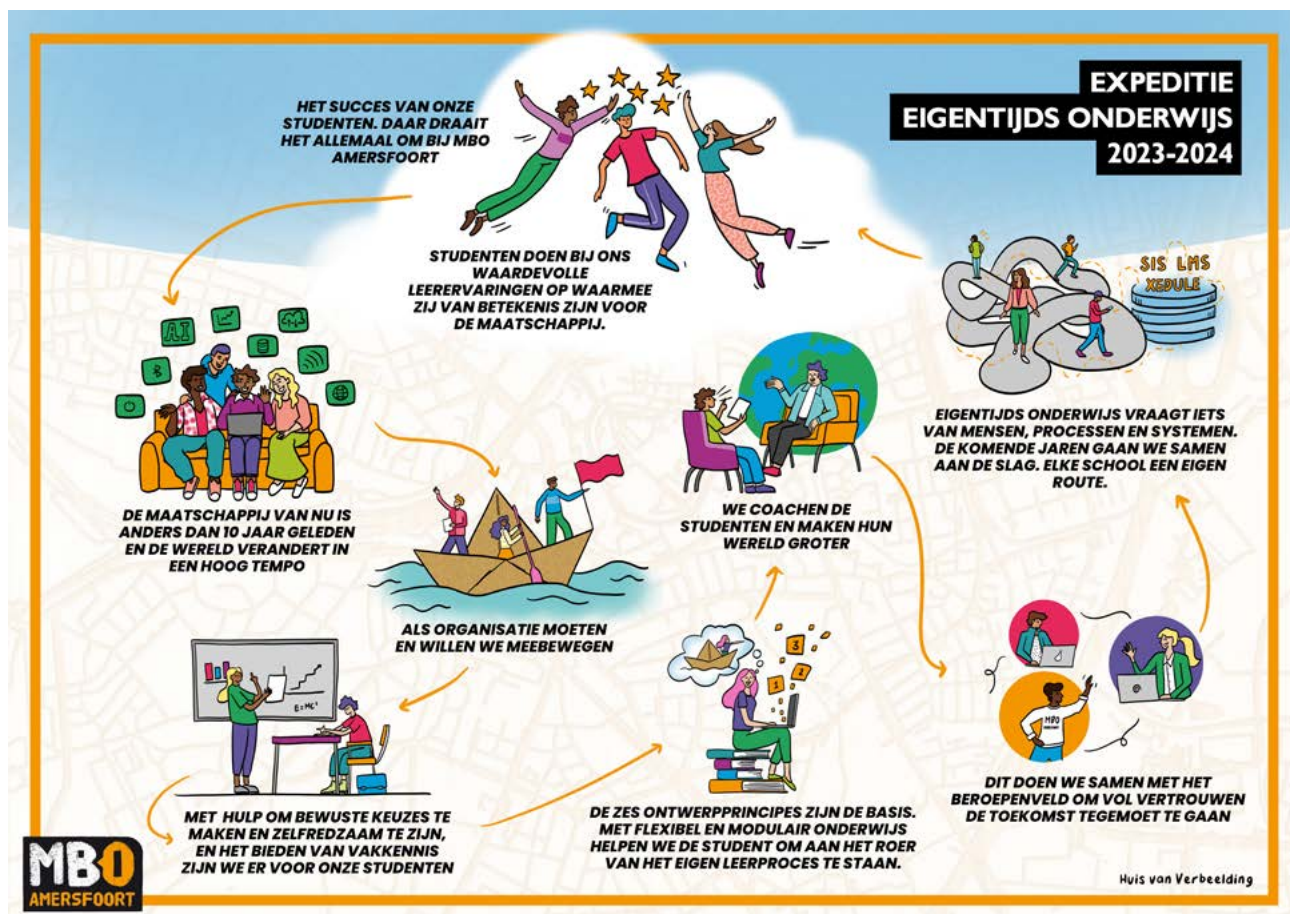
- Doelstellingen 1,1, 1.3, 1.5, 3.1 en 3.2 sluiten aan bij prioriteit 1.
- Doelstellingen 1.2, 1.3, 1.4, 2.1 en 2.3 sluiten aan bij prioriteit 2.
- Doelstellingen 2.1, 2.2 en 3.4 sluiten aan bij prioriteit 3.

OVERZICHT SCHOLEN EN ONDERWIJSBEDRIJVEN

School	Onderwijsbedrijf
School voor Techniek	<ul style="list-style-type: none"> ● Garage MBO Amersfoort ● Logistiek Medewerker i.s.m. Scheerder B.V. ● BGO Barneveld – De Meerwaarde ● Wereld van Techniek
School voor Economie en Ondernemen	<ul style="list-style-type: none"> ● AdminCompany ● Green Outlet
School voor Economie en Ondernemen en School voor Toerisme en Management	<ul style="list-style-type: none"> ● Koppel't
School voor Schoonheidsspecialisten en Kappersschool Amersfoort	<ul style="list-style-type: none"> ● Salon de Nieuwe Stad
School voor Gezondheidszorg en School voor Welzijn	<ul style="list-style-type: none"> ● Leerhuis de Koperhorst (met Koperhorst) ● Leerhuis Hoenderberg (met de Amerpoort) ● Kindercentrum Bzzzonder ● De Nieuwe Stempel (met de Amerpoort) ● Lokaal 010 (met de Amerpoort) ● Helden Opvang ● Silverein
Hotelschool Amersfoort	<ul style="list-style-type: none"> ● Leerhotel Het Klooster
Sportacademie Amersfoort	<ul style="list-style-type: none"> ● Fit Academie ● Sportbureau ● Onderwijsbedrijf de Brink (met SRO)
School voor Veiligheid	<ul style="list-style-type: none"> ● Bedrijfsbeveiliging
Entree	<ul style="list-style-type: none"> ● First Class ● Warenhuis+

Onderwijsbedrijven in categorieën:

- Eigen onderwijsbedrijven in de vorm van een B.V.
- Deze onderwijsbedrijven zijn ondergebracht in OiB Holding B.V.
- Eigen onderwijsbedrijven, onderdeel van de school/opleiding.
- Onderwijsbedrijven die scholen realiseren in samenwerking met OiB en/of partners.



- Doelstellingen 1.2, 3.1, 3.2 en 3.3 sluiten aan bij de in de koers beschreven intentie 'ambities waarmaken doen we met elkaar'.

Onderwijs in Bedrijf

MBO Amersfoort is al jaren vooruitstrevend met OïB en werkt eraan dat alle BOL-studenten een deel van hun opleiding kunnen doorlopen in een zogenoemd onderwijsbedrijf. Studenten voeren daar onder begeleiding van instructeurs werkprocessen uit zoals die voorkomen in soortgelijke bedrijven. De student komt terecht in een levensechte werkomgeving. In een onderwijsbedrijf is niet alleen aandacht voor de "techniek" van het vak/beroep maar ook voor de beroepshouding die hierbij vereist is. Deze vorm van scholing vindt plaats in één van onze eigen tien onderwijsbedrijven of in de elf "externe" onderwijsbedrijven. Beide vormen van onderwijsbedrijven leveren echte producten/diensten aan de markt (zie tabel hierboven).

Eigentijds Onderwijs

Vanaf schooljaar '22-'23 zijn wij gestart met een verkenning en eerste uitwerking van ETO. De ambitie is om in schooljaar 2026-2027 het nieuwe onderwijsconcept geïmplementeerd te hebben. Voor MBO Amersfoort betekent dit dat we studenten de mogelijkheid geven om hun persoonlijke leerroutes samen te stellen op basis van de standaard diploma- en certificeringsroutes en cursussen. Dat gaan we doen met onderwijs dat is gebaseerd op zes ontwerpprincipes en een andere inrichting van ons onderwijs:

1. Modulariseren

Het onderwijs wordt opgedeeld in modules. Het werken vanuit modules maakt flexibeler onderwijs mogelijk. Studenten kunnen zelf kiezen welk onderdeel van hun onderwijsprogramma ze volgen, hoe ze daarbinnen leren en hoe wordt afgesloten. Dit kan eventueel ook met deelbewijzen (certificaat, praktijkverkla-

ring). Het modulariseren van ons onderwijs betekent ook dat we ons bekostigd en commerciële onderwijs gemakkelijker met elkaar kunnen integreren en zo ook een stevig fundament kunnen leggen onder leven lang leren. Hiervoor hebben we een set van duidelijke richtinggeven- de (logistieke) principes vastgesteld die uitgaat van een verantwoordelijkheid op MBOA niveau, domeinniveau en opleidings-/module- team niveau. Het maakt het verdiepen en verbreden van kennis gemakkelijker te organiseren. Bovendien wordt versnellen (of vertragen) voor studenten mogelijk, inzichtelijk en gemakkelijker gemaakt.

2. Flexibele leerroutes

Het werken vanuit modules maakt flexibele leerroutes mogelijk. Een leerroute bestaat uit een opstapeling van zelfgekozen modules. Samen leiden ze tot een diploma, een certificaat of waardevolle leeruitkomst. Er kunnen wel instapvoorwaarden zijn bij modules en docenten hebben een sterke adviserende rol in de samenstelling van leerroutes. Studenten kiezen daarbij in eerste instantie alleen in welke volgorde en hoe zij studeren. Daarnaast hebben zij binnen hun domein de mogelijkheid om ook modules van andere opleidingen te kiezen of keuzedelen te doen buiten het domein van hun opleiding. Vanuit de doorontwikkeling van de modularisering van ons onderwijs kijken we vanaf 2026 naar het mogelijk maken van andere elementen voor flexibilisering, zoals waar studenten modules volgen en wanneer zij dit doen.

3. Coachen

Zonder goede begeleiding is zelf regie nemen niet voor elke student haalbaar. Studenten bij MBO Amersfoort worden opgeleid tot werknemers met benodigde vaardigheden voor hun toekomst, zoals reflecteren, samenwerken, feedback geven en evalueren. Om studenten te helpen in hun keuze- en ontwikkelproces kiezen

we binnen MBO Amersfoort voor coachende begeleiding. Zo stellen we de student in groeiende mate in staat om zichzelf te ontwikkelen als persoon/vakspecialist en regie te nemen in het leerproces. Hierin steken we zowel in op individuele-, kleine team (leerteam) als groepscoaching. De groep die zich rond de coach vormt, is de thuisbasis voor onze studenten.

De leercoach ondersteunt studenten in het maken van keuzes en zelfreflectie. In de begeleiding van studenten werken we vanuit de 'growth mindset' en stimuleren we dit bij de student: we werken vanuit hoge verwachtingen en geloven dat kwaliteiten, intelligentie en persoonlijkheid altijd door kunnen ontwikkelen.

4. Valideren

Studenten stimuleren om een Leven Lang te Ontwikkelen is een van de speerpunten van MBO Amersfoort. Door de wijze van examinering flexibeler in te vullen, krijgen studenten meer ruimte om hun leerroute te personaliseren. Met (tussentijdse) bewijsvoering en het (eerder) afronden op onderdelen krijgen studenten succeservaringen en motivatie om door te gaan en/of een volgende stap in hun (leer)loopbaan te zetten.

5. Standaardiseren AVO-vakken

Nederlands, Engels, Rekenen en burgerschap zijn de vakken van Algemeen Vormend Onderwijs (AVO). We willen met deze vakken een ijzersterke basis bieden. Beroepsspecifieke onderdelen van AVO integreren we in modules, waardoor we dicht bij de leerroute van de student blijven. Voor de overige delen, zoals de ontwikkeling van onderwijsmateriaal en AVO-examens, werken we met heel MBO Amersfoort samen. We maken ook hierbij maatwerk mogelijk voor studenten. Binnen MBO Amersfoort leiden we diplomagericht en opleidingsoverstijgend op en werken daarbij met duidelijk te behalen leeruitkomsten die we vertalen naar modules. Authentieke praktijk (zoals aanwezig in het OIB)

is het uitgangspunt voor ons onderwijs. Studenten hebben meer regie op hun leerproces en moeten van daaruit bewijzen dat ze zichtbare resultaten hebben laten zien. Dit bewijzen ze in verschillende leercontexten: binnen OIB, op school, BPV of eigen werkervaring. Ze ontvangen daarbij feedback op hun bewijslast. Dit geldt niet voor de landelijk vastgestelde centrale examens. Eerder behaalde ervaringen van studenten krijgen als bewijs een meer expliciete plaats in het intakeproces en tijdens de leerroutes vanuit het principe dat je dat wat je al kunt en kan niet nog een keer hoeft te doen.

6. Internationale competenties

We willen onze studenten helpen om te leren, te leven en te werken in een internationaal georiënteerde samenleving. Dat betekent allereerst dat we ontwikkelingsmogelijkheden bieden aan iedereen, ongeacht afkomst of nationaliteit. Daarnaast maken we internationale competenties onderdeel van het curriculum. Hierbij laten we studenten duidelijk zien welke mogelijkheden er zijn om hieraan te werken. Zo ontwikkelen ze een open en geïnteresseerde houding, kunnen ze communiceren en samenwerken in een internationale omgeving en krijgen ze een internationale oriëntatie op maatschappij en beroep.

Afbakening van het regionale en/of sectorale werkgebied

Studenten van MBO Amersfoort komen primair uit de COROP-gebieden Utrecht, Gooi en Vechtstreek en Veluwe. Voor de Veluwe betreft dit alleen het westelijk deel. Ook uit het zuidelijke deel van Flevoland komt een substantiële groep studenten. De herkomst verschilt per opleiding. MBO Amersfoort monitort de herkomst binnen haar verzorgingsgebied in een secundair marktonderzoek. Het verschilt per opleiding welke andere aanbieders actief zijn in deze regio's. Naast mbo-onderwijsinstellingen



met een hoofdvestiging in deze regio (ROC Midden Nederland, MBO Utrecht, ROC A12, het Hoornbeeck College, SVO en Nimeto) die een (deels) overlappend verzorgingsgebied hebben, werven ook andere aanbieders binnen het verzorgingsgebied. Andere grote aanbieders zijn het ROC van Amsterdam, Landstede MBO, Deltion College en Rijn IJssel.

MBO Amersfoort, ROC Midden Nederland en het Hoornbeeck College bestaan naast elkaar. Er zijn enkele afspraken gemaakt over opleidingsaanbod, bijvoorbeeld de ICT-opleidingen en mediavormgeving; deze opleidingen worden alleen door ROC Midden Nederland aangeboden. Een andere afspraak is dat MBO Amersfoort in Amersfoort de enige aanbieder is van entree-opleidingen. Voor de relatief kleine opleidingen voor veiligheid werkt MBO Amersfoort samen met ROC Midden Nederland om met name de HTV-opleiding (Handhaver, Toezicht en Veiligheid) binnen de regio Utrecht-Amersfoort te verbinden en te versterken. Voor de techniek-opleidingen stemt MBO Amersfoort af met ROC Midden Nederland. MBO Amersfoort biedt de BBL-opleidingen aan en ROC Midden Nederland de BOL-opleidingen. Omdat het Hoornbeeck College zich richt op een eigen doelgroep studenten, maakt MBO Amersfoort weinig afspraken met hen over het opleidingsaanbod.

Overige regionale samenwerking

Voor MBO Amersfoort zijn alle samenwerkingspartners van grote betekenis. MBO Amersfoort zoekt de samenwerking met partners in haar omgeving en neemt op provinciaal, lokaal en internationaal niveau deel aan vele netwerkorganisaties op het terrein van onderwijs en arbeidsmarkt. Voorbeelden van samenwerkingspartners voor MBO Amersfoort zijn de Vereniging Amersfoortse Bedrijven (VAB), de Vereniging Amersfoortse Ondernemers (VAO) en de Economic Board Utrecht (EBU). MBO Amersfoort neemt tevens deel aan het bestuurlijk overleg mbo-hbo Utrecht-Amersfoort, dat

zich richt op de aansluiting tussen onderwijs en de provinciale arbeidsmarkt. Daarnaast is een van de leden van het CvB momenteel bestuurslid van departement Eemland van Vereniging "De maatschappij voor Handel en Nijverheid". Internationaal gezien zijn wij vertegenwoordigd in de board van Efvet. In het kader van terugdringen van voortijdig school verlaten en aandacht voor jongeren in kwetsbare positie in de regio en de thema's LOB en doorstroom participeren we op dit moment als voorzitter van het bestuursoverleg en lid van de Regiegroep Aanpak VSV Eemland, dat regie voert over de samenwerking tussen vo, mbo en gemeente op deze thema's.

2. SWOT-ANALYSE

In deze paragraaf staat de algemene SWOT-analyse voor onze instelling inclusief een toelichting. Dit wordt gevolgd door drie tabellen met een SWOT-analyse per prioriteit. De toelichting op deze tabellen bevindt zich later in de uitwerkingen van de meetbare en merkbare nulsituaties per doelstelling.

De hieronder staande algemene SWOT-analyse is gebaseerd op:

- de evaluatie van de vorige kwaliteitsagenda
- de instellingsdialoog thema BPV en samenwerking met bedrijven (januari 2023)

- het medewerkerswaarderingsonderzoek (MWO januari 2023)
- gesprekken met de studentenraad
- de JOB 2022 en JOB-Light 2023
- rapport J. Onion IT-scan 2022
- SWOT-analyses in onze schoolplannen
- risico-gesprekken met verschillende interne geleidingen
- het stakeholdersdiner (juni 2023)

Op de volgende pagina zijn de thema's van de SWOT-analyse toegelicht.

Interne Sterkte	Interne Zwakte
<p>Bevlogen medewerkers en plezierige werksfeer</p> <p>Professionalisering van onderwijspersoneel en kennisdeling</p> <p>Breed internationaliseringsaanbod</p> <p>Onderwijs in Bedrijf</p> <p>Business Intelligence Dashboards met tal van indicatoren</p> <p>Ervaren veiligheid door student en medewerker</p>	<p>Dalende rendementen en stijgende vsv</p> <p>Ambities, doelen en inrichting werkprocessen worden steeds concreter uitgewerkt, echter procesmanagement en het proces van het verbeteren PDCA-cyclus gestart maar nog niet klaar</p> <p>Onduidelijkheid over verantwoordelijkheden in processen</p> <p>Kwaliteit begeleiding BPV en samenwerking leerbedrijven</p> <p>Alumnibeleid</p> <p>Digitalisering bij het geven van onderwijs en in de inhoud van het onderwijs</p> <p>Gebruikersvriendelijkheid en wendbaarheid van ICT-infrastructuur onvoldoende</p>
Externe Kansen	Externe Bedreigingen/Uitdagingen
<p>Inzet en scholing van leercoaches biedt kansen voor het beter begeleiden van studenten, inclusief die met multiproblematiek</p> <p>Implementatie nieuw SIS en LMS</p> <p>Ontwikkelen van modules en een breed LLO-aanbod biedt kansen voor maatwerkonderwijs</p> <p>Digitalisering, VR, Artificial Intelligence en robotica</p> <p>Co-creatie met onze omgeving</p>	<p>Landelijke daling mbo-studenten</p> <p>Concurrentie van andere ROC's</p> <p>Krapte op en een snel veranderende arbeidsmarkt</p>

Sterkte

Binnen MBO Amersfoort werken bevlogen medewerkers die aangeven dat zij een plezierige werksfeer en goede samenwerking ervaren op teamniveau. Daarnaast wordt het als positief ervaren dat er steeds meer ruimte komt voor teamontwikkeling. Ook voor individuele professionalisering is er een ruim aanbod via onze eigen TOF-Academie waar medewerkers gebruik van kunnen maken en er wordt vanuit ons practoraat 'werkend leren & lerend werken' kennis gedeeld vanuit masteronderzoeken en LC-trajecten.

De wereld waarin we leven is steeds meer met elkaar verbonden en wordt steeds internationaler; werken bij een internationaal bedrijf, een gast of patiënt met een andere culturele achtergrond, een diverse klas of een baan in het buitenland. Bij MBO Amersfoort vinden we het daarom belangrijk om studenten een ruim internationaliseringsaanbod aan te bieden. Studenten geven aan dat zij dit als zeer positief ervaren. Naast een ruim internationaal aanbod bieden wij tal van opleidingen tweetalig aan (zie doelstelling 1.1).

Binnen MBO Amersfoort vinden studenten een inspirerende leeromgeving waarin zij zich kunnen ontwikkelen tot vakmensen waar behoefte aan is in de samenleving en op de arbeidsmarkt. We bevorderen een praktische manier van leren door onder andere ons onderwijsconcept OiB.

MBO Amersfoort werkt met Power BI als rapportage omgeving, de eigenaam hiervoor is Delphi, hierin zijn (management-)dashboards en verschillende rapportages beschikbaar zijn. Met hun dashboard beschikt het management over de meest recente informatie wat betreft o.a. studiesucces, vsv-cijfers en uitkomsten vanuit de JOB-enquête per opleiding. De Business Intelligence-dienst is in nauw contact met de data-

domein specialisten om de gewenste informatie-producten binnen Delphi beschikbaar te maken.

Zowel studenten als docenten geven aan zich veilig te voelen binnen de scholen van MBO Amersfoort (zie doelstelling 1.2).

Zwakte

Binnen de gehele organisatie zien we helaas dat conform de landelijke trend rendementen dalen en de vsv-cijfers toenemen. Onze instellingsrendementen liggen iets onder het landelijke gemiddelde en zijn in 2022 met dezelfde trend als landelijk gedaald ten opzichte van 2021 (zie doelstellingen prioriteit 1).

De ambities van MBO Amersfoort waren binnen de vorige strategische koers niet altijd voldoende uitgewerkt in meetbare doelen. Dit maakt dat deze niet concreet genoeg waren om hier in de praktijk uitvoering aan te geven dan wel te kunnen evalueren. Ook verschillende projecten waren onvoldoende geborgd. Beleid op het gebied van BPV-begeleiding en Nederlands, reken- en burgerschapsonderwijs wordt te decentraal nog vormgegeven. In het verleden werden er per school, doelen gesteld waardoor samenhang en sturing op de gezamenlijke ambities miste, dat is nu minder door de stappen die we zetten binnen de aangescherpte kwaliteitscyclus. Maar het aanscherpen en goed doorlopen van de hele PDCA-cyclus en ons gedrag daarbinnen vergt nog aandacht. Ook binnen een andere laag binnen de organisatie zien we dat kwaliteitszorg aandacht behoeft. Studenten geven aan dat docenten niet allemaal de tijd nemen om feedback te vragen of lessen te evalueren.

Er is nog aandacht voor eigenaarschap nodig. Er moet meer duidelijkheid komen over wie "responsible/accountable" is over een bepaald proces(onderdeel), het moet goed afgewogen en duidelijk zijn of beleid per school bepaald

kan worden of beter instellingsbreed. Wij willen daarom de komende jaren op basis van de MORA toewerken naar generieke procesvoering. We zien dat we nog meer uit ons Business Intelligence proces zouden kunnen halen om tot goede acties en (bij-)sturing te komen. Het gebruik van de Delphi-dashboards moet meer geborgd worden in de kwaliteitszorgcyclus. Onderwijsmanagers en directeuren geven nu zelf invulling aan hoe en of zij dit dashboard gebruiken.

Hoewel bedrijven over het algemeen tevreden zijn over de samenwerking met MBO Amersfoort en graag onze partner willen blijven is deze samenwerking niet formeel ingericht en per opleiding verschillend. Een aantal opleidingen heeft een beroepenveldcommissie en weer andere opleidingen hebben klankbordgroepen. De werkwijze is niet geborgd en er is geen eenduidige regie op hoe input vanuit het werkveld de organisatie binnenkomt, wat hiermee gedaan wordt en wie daarvoor verantwoordelijk is. Instellingsbreed beleid is nodig om een eenduidig beeld naar onze medewerkers (en wat er van hen verwacht wordt) en naar het werkveld te scheppen. Studenten zijn daarnaast ontevreden over de stagevoorbereiding en de begeleiding vanuit school tijdens de stageperiode (zie doelstelling 2.2).

In de vorige kwaliteitsagenda hebben wij de doelstellingen aangaande alumni-beleid niet behaald. We zetten de vervolgstappen zoals verwoord in de verantwoording van de vorige kwaliteitsagenda in (zie doelstelling 2.1).

Binnen de organisatie mag er meer aandacht komen voor digitalisering van het onderwijscurriculum. Er zijn voldoende kansen om digitalisering in ons onderwijs te integreren bijvoorbeeld in het "blended" maken ervan, maar ook de digitalisering binnen het werkveld van de opleiding kan meer geadresseerd worden binnen de curricula.

Uit het onderzoek van J. Onion in 2022 is gekomen dat de wendbaarheid en gebruikersvriendelijkheid van het ICT-landschap verbeterd kan worden. Inmiddels zijn we bezig met het formuleren van een samenhangende strategie waarbij een gebalanceerde aanpak aanwezig is tussen applicatielandschap vernieuwing en ondersteuning voor onderwijsinnovatie.

Kansen

Door de inzet en scholing van leercoaches in ETO kunnen studenten die steeds vaker binnenkomen met multi-problematiek beter begeleid worden in het onderwijs- en BPV-proces (zie doelstellingen 1.3 en 2.2).

Om onze nieuwe visie voor ETO te bewerkstelligen is niet alleen een nieuw studenten informatiesysteem (SIS) nodig, er is ook een centraal leermanagementsysteem (LMS) nodig. Het is van belang dat onderwijsprocessen eenduidig en generiek worden georganiseerd. Het onderzoek en de aanloop naar een aanbesteding hiervoor zijn in volle gang. Dit is een goede kans om het onderwijs te ondersteunen met de meest moderne mogelijkheden binnen educatie-software. Hiermee adresseren we ook de ervaren "zwakte" op het gebied van de wendbaarheid van onze ICT-systemen/applicaties.

Het ontwikkelen van modules in het kader van ETO stelt MBO Amersfoort in staat het huidige en toekomstige maatwerkonderwijs goed te organiseren en uit te voeren met een breed aanbod LLO-producten voor het regionale bedrijfsleven (zie doelstelling 2.3).

Digitalisering, VR, Artificial Intelligence en robotica zorgen in verschillende beroepsgroepen voor nieuwe beroepen, het verdwijnen van beroepen en/of andere invulling van beroepen. MBO Amersfoort zal de aankomende jaren voor verschillende opleidingen actiever deze digitale

transitie moeten oppakken (zie doelstelling 3.4). Onze stakeholders willen graag samen met MBO Amersfoort optrekken als het gaat om het doorontwikkelen van onderwijs. Het is als zodanig ook als belangrijk genoemd in het imago-onderzoek, de instellingsaudit en het stakeholderdiner. Co-creatie heeft vele positieve effecten, waaronder duurzame oplossingen voor praktijkvraagstukken. We lichten dit in de komende bladzijdes nader toe.

Bedreigingen/uitdagingen

Net als de rest van de mbo-scholen zien we bij MBO Amersfoort een daling in de instroom van de studenten. De landelijke verwachting is dat deze daling zal doorzetten, onder meer als gevolg van de bevolkingsopbouw van Nederland met een afnemend aantal jongeren. Ook stromen steeds meer jongeren met hun vmbo-diploma door naar de havo. We hebben daarom extra aandacht nodig voor een gezonde financiële toekomst. Het gaat erom een slimme balans te vinden tussen effecten van dalende studenten-aantallen, stijgende kosten en middelen voor onze innovatie.

Op relatief korte afstand van MBO Amersfoort is een aantal andere mbo-instellingen actief. Wij zien dat andere mbo's, met name op het gebied van flexibilisering, de samenwerking in de regio sneller hebben opgepakt en daardoor vooruitlopen op onze organisatie (zie doelstelling 2.1).

Krapte op en een snel veranderende arbeidsmarkt vraagt om flexibiliteit van onze opleidingen. MBO Amersfoort zal de aankomende jaren in transitie toe moeten werken naar een onderwijsorganisatie waarbinnen zowel ons onderwijs als organisatieprocessen zo flexibel zijn dat wij snel kunnen blijven schakelen om te blijven aansluiten bij de arbeidsmarkt. De krapte op de arbeidsmarkt geldt ook voor MBO Amersfoort, binnen sommige opleidingen/vakken en ondersteunende diensten is het moeilijk personeel te krijgen en er zal een verhoogde uitstroom van pensioengerechtigde collega's zijn.



Prioriteit 1 Bevorderen kansengelijkheid

Interne Sterkte	Interne Zwakte
<p>Ervaren veiligheid door student en medewerker</p> <p>MBOA heeft een team pedagogisch medewerkers die duidelijk zichtbaar in de scholen zijn én een diversiteitsteam</p> <p>Breed internationaliseringsaanbod</p> <p>24/7 sociale hulplijn</p> <p>Veel ervaring bij Entree opleidingen bij stagebegeleiding kwetsbare studenten</p> <p>Personal coaches voor doorstroom naar HBO</p> <p>Actieve samenwerkingsverbanden met vo-scholen</p>	<p>Dalende diplomarendementen en stijgende trend vsv</p> <p>Verschil in urgentiebesef van betrokkenen diversiteitsteam</p> <p>Niet overal wordt optimaal en vanzelfsprekend gebruik gemaakt van informatie uit intake</p> <p>Kwaliteit en kwantiteit van IBP's</p> <p>SLB-ers voelen zich niet voldoende handelingsbekwaam bij mentale problematiek van studenten</p> <p>Programmatistische aansluiting vo-mbo en mbo-hbo kan beter</p> <p>Doorstroom naar het hbo is afgenomen</p>
Externe Kansen	Externe Bedreigingen/Uitdagingen
<p>Samenwerking met ROC MN, HU en Gemeente voor het bevorderen studentenleven</p> <p>Diversiteit en inclusie zijn zichtbare thema's in de maatschappij (social media)</p> <p>Inzet en scholing van leercoaches biedt kansen voor het beter begeleiden van studenten, inclusief die met multi-problematiek</p> <p>Versterken zorgnetwerk in de regio</p> <p>Entreeteam voor anderstaligen biedt ruimte om meer anderstaligen in de toekomst op te kunnen vangen</p> <p>Markt voor tweetalige opleidingen is gunstig</p>	<p>Mentaal welzijn van studenten gaat achteruit, er is vaker sprake van multi-problematiek. Er zijn meer studenten met ondersteuningsvragen en de ondersteuningsvragen steeds complexer</p> <p>Polarisering en verharding in de maatschappij</p> <p>Wachlijstproblematiek</p> <p>Laaggeletterdheid</p>

Prioriteit 2 Versterken aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt

Interne Sterkte	Interne Zwakte
<p>Samenwerking met Gemeente Amersfoort, andere onderwijsinstellingen, bedrijfsinstellingen en -kringen op basis van Manifest "Amersfoort stad waar je een vak leert"</p> <p>Regionale afstemming op het gebied van LOB vindt plaats in het project "Sterk LOB"</p> <p>Onderwijs in Bedrijf</p> <p>Verscheidene succesvolle regionale samenwerkingen met werkgevers(organisaties) en gemeente en UWV</p>	<p>Geen duidelijk jaarlijks proces naar doelmatig opleidingsportfolio</p> <p>Het lage aandeel studenten dat positief is over de hulp van school bij keuze over verder leren en werken is laag</p> <p>Slecht zicht op de kwaliteit van LOB binnen de instelling</p> <p>Kwaliteit en uniformiteit van begeleiding BPV en samenwerking leerbedrijven</p> <p>Uitblijven alumni beleid</p> <p>Digitalisering bij het geven van onderwijs en in de inhoud van het onderwijs</p>
Externe Kansen	Externe Bedreigingen/Uitdagingen
<p>Inzet en scholing van leercoaches biedt kansen voor betere LOB begeleiding van studenten</p> <p>Ontwikkelen van modules biedt optimale kansen voor maatwerkonderwijs (bekostigd en onbekostigd)</p> <p>Ontwikkeling van associate degrees</p> <p>Marktvraag voor opleidingen duurzame energie/techniek</p> <p>Integreren van digitalisering, VR, Artificial Intelligence en robotica in onderwijsmodules</p> <p>Praktijkverklaringen</p> <p>Samenwerking met Werkcentrum Amersfoort beter benutten</p>	<p>Krapte op en een snel veranderende arbeidsmarkt/ Groenpluk</p> <p>Stagediscriminatie</p>

Prioriteit 3 Onderwijs van de toekomst, Kwaliteit, Onderzoek en Innovatie

Interne Sterkte	Interne Zwakte
<p>Kennis en kunde aanpak taalachterstanden intern beschikbaar door project Taalarm naar Kansrijk</p> <p>Bevlogen medewerkers en plezierige werksfeer</p> <p>Professionalisering van onderwijspersoneel en kennisdeling (TOF-academie)</p> <p>Practoraat Werkend leren Lerend werken</p>	<p>Studenten ontevreden over lessen Nederlands en Rekenen</p> <p>Geen instellingsbrede visie en beleid voor Nederlands en Rekenen</p> <p>Gemeenschappelijk leerlijn Burgerschap wordt niet door elk team gevolgd. Studievoortgang op burgerschap niet instellingsbreed gevolgd.</p> <p>Burgerschapsonderwijs is soms sluitpost op de taakplaatjes en er is geen profiel voor burgerschapsdocenten</p> <p>Inschaling onderwijspersoneel voldoet nog niet aan streefwaardes</p> <p>Werkdruk</p> <p>Geen instellingsbreed onderzoekbeleid/agenda</p> <p>Onvoldoende digitalisering bij het geven van onderwijs en in de inhoud van het onderwijs</p>
Externe Kansen	Externe Bedreigingen/Uitdagingen
<p>Nederlands en Rekenen leef- en beroepscontext passend maken</p> <p>Financieel onderwijs, digitaal- en wereldburgerschap integreren in Burgerschapsonderwijs</p> <p>Co-Creatie met onze omgeving</p> <p>Deelname NPuls/Centres for teaching and learning</p> <p>Maatwerkonderwijs biedt kansen voor excellentie</p>	<p>Niveau beheersing Nederlands en Rekenen onder instromende studenten daalt</p> <p>Krappe en snel veranderende arbeidsmarkt (van belang voor zowel werkgeverschap MBOA als voor wendbaar zijn om innovatief onderwijs te ontwikkelen)</p>

3. DRAAGVLAK EN SAMENWERKING

Hieronder staat een algemene omschrijving van de manier waarop wij draagvlak en samenwerking in het kader van de totstandkoming van deze Werkagenda hebben ingevuld. Ook lichten we de veranderwens die wij hebben bij het beter creëren van draagvlak en samen optrekken met onze stakeholders toe.

Om de daadwerkelijke invulling van de samenwerking uiteindelijk overzichtelijk per doelstelling weer te geven is in bijlage 2 op basis van de uitwerking van de doelstellingen en ambities een specifiek overzicht toegevoegd van alle stakeholders (intern en extern) betrokken bij de betreffende doelstelling. En daar waar nodig en mogelijk toegelicht wat de rollen/bijdrage/afhankelijkheid/knelpunten zijn binnen die samenwerkingen en de betrokkenheid bij de pdca-cyclus.

Interne stakeholders

MBO Amersfoort heeft op verschillende manieren het personeel betrokken bij de totstandkoming van de nieuwe strategische koers en de invulling van de werkagenda. De schoolplannen worden mede geschreven op basis van de input van de teamplannen. Vanuit de teams is dus opgehaald, en daar waar mogelijk al met het oog op de werkagenda, wat er volgens docenten nodig is om de doelstellingen te behalen. Daarnaast is er structureel vanuit alle scholen een vaste betrokkenheid van onderwijspersoneel bij de ontwikkeling van ETO binnen een werkgroep. Het project ETO hecht voor uitwerking van en de besluitvorming op ETO-thema's grote waarde aan multidisciplinaire samenwerking en draagvlak.

Belangrijke vragen voor gezamenlijke keuzes worden uitgewerkt binnen multidisciplinaire netwerken zodat alle verschillende perpspectie-

ven worden meegenomen in het uitdenken van de oplossingen en antwoorden.

Tijdens toetsbijeenkomsten worden de onderwijsmanagers en hoofden uitgedaagd om tot gemeenschappelijk advies te komen richting de directie en het CvB. Op deze manier houden we de ontwikkeling van ETO dichtbij het onderwijs. Daarnaast organiseren we een Studentenarena rond de thema's van project ETO zodat onze studenten ook mee input kunnen leveren voor de ontwikkelingen van hun onderwijs.

In januari 2023 heeft er een instellingsdialoog plaatsgevonden die eens per drie jaar plaatsvindt. Naast een diverse groep externe stakeholders hebben een groep docenten, stagebegeleiders, BPV-consulenten en medewerkers van de stagebureaus een aantal dialoogsessies gehad aangaande de onderzoeksvraag: "Hoe kan MBO Amersfoort bedrijven structureel binden aan onze opleidingen, zodat wij ons onderwijs up-to-date kunnen houden en wij weten hoe zij kijken naar onze opleidingen? Welke acties zouden daar het meest aan bijdragen?". De instellingsdialoog heeft een ontwikkelagenda opgeleverd die verweven zit in deze werkagenda en benadrukt hoe belangrijk co-creatie is.

In april 2023 is een Leerdag georganiseerd. Deze studiedag, die tweejaarlijks gehouden wordt, is een dag die voor alle medewerkers van MBO Amersfoort in het teken staat van elkaar inspireren, van elkaar leren, kennis delen en ervaringen uitwisselen. Deze Leerdag stond voornamelijk in het teken van verder invulling geven aan ETO en met elkaar in gesprek te gaan over verschillende vraagstukken in het licht van de veranderende organisatie. Op de Leerdag waren ook een viertal sessies over de strategische koers en de werkagenda. Medewerkers uit

verschillende geledingen konden daar meedenken en feedback geven.

Externe stakeholders

De laatste jaren heeft MBO Amersfoort ervaren hoe belangrijk het is om alle stakeholders te betrekken bij het bepalen van de koers. Dit voorjaar heeft MBO Amersfoort externe stakeholders uitgenodigd voor een stakeholdersdiner in haar leerhotel 'Het Klooster'. Tijdens een geheel verzorgde avond door onze studenten zijn wij met het bedrijfsleven, andere onderwijsinstellingen en gemeente tijdens het voor-, hoofd- en nagerecht in kleine tafelgroepen in gesprek gegaan over onze samenwerking en ambities.

Naast het stakeholdersdiner hebben wij, op de voor hun relevante thema's intensiever contact gehad met onder andere onze samenwerkingspartners vanuit VSV Eemland, het Platform Onderwijs & Arbeidsmarkt en de beleidsregisseur Onderwijs vanuit de gemeente Amersfoort. Ook zijn we in gesprek geweest met de de omringende scholen (vo en ho) en concullega's van m.n. ROC Midden Nederland en MBO Utrecht.

Ouders en studentenraad

Ook de studentenraad is actief betrokken bij het tot stand komen van maatregelen en ambities. Met hen heeft er een dialoogsessie plaatsgevonden waarbij we ook ouders hebben uitgenodigd voor een pizza-avond. Tijdens deze avond zijn wij door middel van stellingen in gesprek gegaan over m.n. doelstellingen 1.1 t/m 1.3 en 2.1 uit de werkagenda. Daarnaast hebben wij ruimte gelaten voor ouders om vragen te stellen of om ons te voorzien van feedback. We hebben voor het komende schooljaar vanuit de ambitie voor co-creatie de wens om met de Studen-



ten(raad) te gaan kijken naar een verstevigde rol in onze PDCA-cyclus.

Wens tot meer co-creatie

MBO Amersfoort kiest ervoor om meer in te gaan zetten op co-creatie en co-evaluatie omdat we vanuit onderzoek weten dat dit bijdraagt aan gedragen en duurzame veranderingen/innovatie. Vanuit het practoraat Werkend Leren-Lerend werken doen we consequent onderzoek met stakeholders uit de driehoek student-school-onderwijsbedrijf/leerbedrijf. Dat zijn onze mede-onderzoekers, zij hebben stem en stempel waar het gaat om formuleren en realiseren van veranderwensen (in het licht van versterken van die leeromgevingen). Het practoraat faciliteert dit onderzoeksmatig en evidence-informed.

Het practoraat doet ook onderzoek naar de pilot MBO Flex en naar de leercultuur in het team Helpende Zorg en Welzijn, waar ook een pilot in het kader van eigentijds onderwijs loopt. We werken met een opdrachtgever en we houden dialoogsessies met studenten, begeleiders en docenten. We koppelen daarna terug naar de opdrachtgever en interne stakeholders. We zien echter dat we nog wel te verbeteren hebben op het instellingsbreed delen van de lessen die we daarbij leren (dit wordt geadresseerd bij de doelstelling 3.4).

Tot slot

Alle sessies waren, elk op hun eigen manier, heel inspirerend. Mensen voelden zich betrokken en er kwamen interessante gesprekken op gang. De uitkomsten van alle sessies geven input voor het formuleren van onze herijkte strategische koers en hebben bijgedragen aan de totstandkoming van deze werkagenda. Een aantal voorbeelden van uitkomsten die meegenomen zijn in het schrijven van de werkagenda zijn:

- We moeten snel en flexibel reageren op ontwikkelingen in werkveld, bijvoorbeeld grip krijgen op of vooral meebewegen met digitalisering en alle medewerkers digitaal vaardig.

- VO- Scholen (en bedrijven) willen graag samenwerken op het gebied van LOB en doorlopende leerlijnen.
- Maak je (strategische) doelstellingen SMART.
- Persoonlijke ontwikkeling is belangrijk voor de werknemer van nu.

Tijdens het proces hebben we in stappen afgestemd met de OR. Hun feedback is ook verwerkt in het plan, met specifieke aandacht voor behapbaarheid van het ambitie-niveau in relatie tot werkdruk. De SR en de OR hebben respectievelijk op 11 en 13 september 2023 hun instemming gegeven op de Werkagenda MBO Amersfoort 2024-2027. Ook de Raad van Toezicht is akkoord. Wij verantwoorden de Werkagenda 2024-2027 in de jaarverslagen van de komende jaren.



4. DUURZAME VERBETERING

MBO Amersfoort is in het schooljaar 2022-2023 aan implementatie van een verbeterde kwaliteitszorgcyclus begonnen. We willen effectief kunnen sturen op onderwijskwaliteit gericht op het verbeteren van het studiesucces van onze studenten en dat op elk niveau ieders verantwoordelijkheid voor onderwijskwaliteit duidelijk is. We zien dat de aandacht en het zicht op studiesucces sinds begin 2021 zijn toegenomen en dat is onverminderd nodig gezien de dalende rendementen. Door het vaststellen van MBO Amersfoort-eigen kwaliteitseisen voor onderwijs, begeleiding en examinering is er voorzien in de behoefte van medewerkers aan duidelijkheid over wat wij verstaan onder goed onderwijs en begeleiding en wat dit betekent voor medewerkers. Dit schooljaar werken wij eraan hier ook beter meetbare normen aan te gaan stellen. Samengevat voeren wij vanuit de aangescherpte kwaliteitszorgcyclus de volgende zaken uit:

- implementatie van de kwaliteitseisen in de scholen en hun teams;
- het ontwerpen en invullen van de schooleigen JOB-Light (die we in het jaar dat de reguliere JOB niet wordt afgenomen uitvoeren én het invullen van een zelf-evaluatie over de kwaliteit van het onderwijs door teams op basis van de kwaliteitseisen;
- het verbeteren en uitbreiden van data-dashboards;
- een verbetertraject voor de kwaliteitsgesprekken;
- het doorontwikkelen van school- en teamplanformats.

Binnen onze kwaliteitszorgcyclus voeren we drie keer per jaar kwaliteitsgesprekken, deze gesprekken worden in een zogeheten 'drietrapsraket' uitgevoerd. Als eerste

bespreken de teams de eigen voortgang op hun teamplannen en wat hun bijdrage is ten aanzien van het schoolplan. Ten tweede vindt er een voortgangsgesprek plaats op schoolniveau. Met de input van de twee voorgaande stappen wordt dan het kwaliteitsgesprek gevoerd tussen directeuren en het CvB over de voortgang van hun schoolplannen en de operationele resultaten (rendementen, ongediplomeerde uitstroom, vsv, aanmeldingen, etc.). Op basis van deze gesprekken kan bijgestuurd worden. Onze directeuren zijn portefeuillehouders. De verschillende onderwijs thema's zijn strategisch verdeeld binnen onze directie.

Normaal gesproken werkt MBO Amersfoort met meerjarige schoolplannen. We hebben dit jaar, vanwege de nieuwe strategische koers en de werkagenda per 1 januari 2024, eenmalig gekozen voor een eenjarig schoolplan. In deze schoolplannen '23-'24 zitten reeds doelstellingen verweven die aansluiten bij de werkagenda, maar het is (uiteraard) nog niet dekkend. Voor de nieuwe schoolplannen 2024-2027 zullen wij een format ontwikkelen waarin wij de doelstellingen vanuit de werkagenda en aangescherpte strategische koers integreren.

Monitoringsplan

De voortgang van onze werkagenda zullen wij monitoren volgens een monitoringsplan dat begin 2024 geschreven wordt. Dit plan wordt geschreven op basis van bijlage 2 en 3. In dit plan staan samengevat: welke indicatoren gevolgd worden, wanneer er welke onderzoeken plaatsvinden en wanneer met wie een gesprek over de evaluatie op de voortgang wordt gevoerd. Het plan bevat daartoe niet alleen de (agenda van) interne kwaliteitsgesprekken maar ook de timing van voortgangsgesprekken met

interne en externe stakeholders buiten de kwaliteitsgesprekken met de directie om. Ook houden wij door die gesprekken stakeholders betrokken bij het uitdenken van interventies die gekoppeld zijn aan de problemen/vraagstukken waar we ons voor gesteld zien.

Bij een aantal doelstellingen is de manier van het uitvoeren van de CHECK nog niet vaststaat. We beloven veel, maar hoe weten we ook dat bijvoorbeeld studenten, medewerkers en leerbedrijven de beoogde effecten ook ervaren als resultaat. Een aantal beoogde resultaten kunnen we echt kwantitatief meten. Maar veel moet gecheckt worden bij bijv. studenten en collega's. We wegen nog in het monitoringsplan af of er extra vragen in de JOB en het MWO komen of dat we deze evaluatie-vragen in dialoog-sessie's stellen. We willen, op basis van de ervaringen die we er nu al mee hebben, mogelijk gaan werken met sessies ieder jaar met betrokken stakeholders per doelstelling, met kijk- en kanskaarten voor co-creatie en dus ook co-evaluatie. Deze kaarten zijn evidence-informed uitgewerkt en dragen bij aan het systematisch betrekken van interne en externe stakeholders. Met de kaart breng je in kaart welke stakeholders er zijn, aan welk doel ze kunnen bijdragen, in welke rol en in welke fase van een project. Vanuit het practoraat hebben we contact met onderzoekers van de Haagse Hogeschool en Aeres Hogeschool die onderzoek doen naar co-creatie. We doen zelf ook onderzoek naar de werking van co-creatie. Dit vraagt wel een cultuuromslag, want we betrekken stakeholders nog niet voldoende structureel als mede-ontwerpers/mede-ontwikkelaars/mede-beslissers. We kunnen de kaarten ook inzetten voor projecten die al lopen en zo nog eens goed doordenken welke rol we stakeholders (alsnog) willen geven.

Op dit moment wordt geschreven aan een integraal onderzoeksbeleid. Tot nu toe verlopen

onderzoeken vanuit verschillende ondersteunende afdelingen en het practoraat, we willen dit stroomlijnen. De ondersteunende afdelingen Onderwijs & Organisatie, P&O, Marketing & Communicatie en het practoraat zijn met ingang van schooljaar '23-'24 gebundeld in de dienst Mens, Onderwijs en Organisatie (MO&O), de insteek is mede dat dit de samenwerking (op onderzoek) bevordert. Het onderzoeken (door b.v. audits en enquêtes) op de voortgang van onze werkagenda zal daarin meegenomen worden. Standaard onderzoeken die we al uitvoeren, zijn de JOB en JOB-Light, het medewerkerswaarderingsonderzoek (MWO) en (instellings)audits. Een belangrijke stap bij de onderzoeken in het onderwijs die we nog moeten nemen bij verschillende teams is het 'korter op de bal' informatie over de kwaliteit van ons onderwijs (gebaseerd op onze school-eigen kwaliteitseisen) bij de studenten ophalen. Dat betekent het intensiveren van de uitvoering van studentenarena's en het stimuleren van afname van bijv. korte enquêtes na onderwijsperiodes.

MBO Amersfoort is verbonden aan Stichting Kwaliteitsnetwerk en adviseurs en docenten nemen actief deel aan de verschillende coalities. Zo ook aan de verkenning van het referentiewaardemodel en andere ontwikkelingen die binnen de stichting aandacht hebben. Het werken met eigen kwaliteitseisen sluit goed aan bij de beweging die de stichting heeft ingezet. We willen door ons netwerk nog meer gaan samenwerken met andere mbo's door middel van deelname aan elkaars audits, instellingsdialogen en overwegen een proeftuin te worden voor het referentiewaardenmodel MBO. Het experimenteren met kwaliteitstafels, peerreviews en zelf-evaluaties kan helpen in de ontwikkeling van instrumenten om in co-creatie onze doelstellingen te formuleren, uit te voeren en bij te sturen.

DOELSTELLING PRIORITEIT BEVORDERING VAN KAN GELIJKHEID

NGEN

**TEIT 1:
EREN
NSEN-
EID**



DOELSTELLING 1.1

We dragen bij aan het gelijkwaardige behandelen van alle studenten in Nederland

MERKBARE NULSITUATIE

Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven

Amersfoort kent geen studie- of studentenverenigingen voor mbo-studenten. Ook zijn er geen andere activiteiten specifiek op studerende(n) (mbo/ho) gericht. De studentenraad zou willen verkennen in hoeverre dergelijke initiatieven of activiteiten toegevoegde waarde hebben.

De positie van studenten in het studentenleven (studentenpas)

Studenten hebben allemaal een studentenpas. Met deze pas kunnen zij korting krijgen bij een aantal bedrijven (bijvoorbeeld Starbucks en Zalando). Echter, dit is bij heel veel studenten (nog) niet bekend. Ook is het niet inzichtelijk welke lokale ondernemers zich hebben aangesloten bij deze studentenpas.

De mate waarin en de manier waarop de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven wordt gestimuleerd en gemaakte afspraken in de regio

Studenten in het studentenleven

Wij zijn gesprekken gestart over een "studenten-startweek" met Citymarketing Amersfoort en de afdeling Economie van de gemeente Amersfoort. Er is op dit moment niet echt sprake van studentenleven in Amersfoort vergeleken met grotere steden. Hbo-studenten hebben niet direct meer faciliteiten dan mbo-studenten.

Studentensport

Fit Academie Bokkeduinen is onderdeel van ons OiB. Studenten van MBO Amersfoort kunnen bij de Fit Academie sporten met 50% korting. Een aantal scholen (o.a. Zorg en Welzijn) organiseert bewegingsactiviteiten, als onderdeel van het curriculum, voor hun studenten op de Fitacademie Bokkeduinen. Deze activiteiten worden uitgevoerd door studenten van de Sportacademie Amersfoort. Voor hen is het een onderdeel van hun opleiding.

Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten

Op het gebied van internationalisering heeft MBO Amersfoort een divers aanbod. Het streven is om daarmee het merendeel van onze studenten te bereiken. Vanuit ons staande beleid geven we dit al jaren succesvol vorm. MBO Amersfoort leidt haar studenten op tot waarde(n)volle vakmensen met een open blik naar de wereld. Ze zijn toegerust om aan de slag te kunnen op een arbeidsmarkt met internationale kenmerken en te functioneren in een multiculturele samenleving. Internationalisering vraagt daarmee niet alleen maar om een aparte plek in de organisatie, maar moet binnen elke school terugkomen in het onderwijs, zodanig dat studenten en medewerkers internationale competenties kunnen ontwikkelen.

De markt voor tweetalige opleidingen is gunstig. Studenten vinden tweetaligheid steeds interessanter. Er is daarnaast een toename van vmbo-scholen in de regio die tweetalige opleidingen aanbieden. In de tabel is samengevat wat er voor onze studenten beschikbaar is:

Buitenlandse stage	In principe mogelijk voor alle studenten, altijd in overleg met de opleiding. We hebben een accreditatie voor Erasmus+-programma. Daarnaast zijn er gelden beschikbaar voor stages die niet onder Erasmus+ vallen (zoals Antillen). In schooljaar '22-'23 was er een buitenland-mobiliteit van circa 240 studenten en docenten.
Keuzedelen Internationalisering	Voor de opleidingen Retail, Travel & Hospitality, Leisure & Hospitality, Luchtvaartdienstverlening, Onderwijsassistent, Pedagogisch medewerker, Handhaving & Veiligheid.
Tweetalig onderwijs	Voor de opleidingen Marketing, Manager Ondernemer Horeca, Pedagogisch Medewerker, Onderwijsassistent.
Studiereizen	MBO Amersfoort-breed bieden we 2x per jaar een reis aan waar we met een gemengde groep studenten naar een bestemming gaan om te werken aan ondernemend gedrag, leren van elkaar, andere cultuur.
Professionalisering	Vanuit onze TOF-Academie is er aanbod voor docenten ten aanzien van inter-culturele communicatie. Verder zijn er mogelijkheden om het in buitenland ervaring op te doen.
Internationalisation@home	We bieden een aantal opleidingsoverstijgende activiteiten aan waarbij studenten kunnen werken aan het verwerven van internationale competenties. Te denken valt aan filmvoorstellingen, sprekers, bezoek tentoonstelling, Meet the World-week, lesbrieven t.a.v. thema, Globaland XL.
Skills vak-wedstrijden:	Wij stimuleren opleidingen om deel te nemen aan vak-wedstrijden en dit ook een internationaal vervolg te geven. O.a. Euroskills, AEHT.

MERKBARE RESULTATEN

We gunnen onze studenten een optimale studietijd. Studenten doen niet alleen kennis op, maar zij ervaren ook het studentenleven en de wereld in zijn geheel

MBO Amersfoort wil daar waar nodig bijdragen aan de gelijkwaardige behandeling van

mbo-studenten. Uit de gesprekken met de studentenraad bleek dat ze nog niet zo zeer een directe behoefte hebben, maar meer een nieuwsgierigheid in wat een studentenleven voor hen zou kunnen betekenen. Internationalisering is al jaren een speerpunt in onze ambities, we bestendigen daarom wat we hebben en breiden uit daar waar mogelijk. We zetten er ook op in dat studenten voor wie het lastiger is om buitenlandse ervaring op te doen op andere manieren internationale competenties kunnen verwerven. Dit doen we met onderstaande maatregelen.

Infrastructuur rondom-studenteninitiatieven

Over vier jaar hebben we samengewerkt in de regio aan het mogelijk opstarten van een studentenvereniging voor mbo- en ho-studenten.

Studentenkaart

De schoolpas wordt uitgebreid qua voordeel-mogelijkheden en krijgt een nieuwe naam (Studentenpas). Daarnaast zal deze kaart beter/meer onder de aandacht gebracht worden bij studenten. De (voordeel)mogelijkheden van de studentenkaart worden in iedere studiegids opgenomen.

Afspraken met gemeente en partners

We nemen deel aan het initiatief om een studenten startweek te organiseren.

Internationalisering

Internationalisering is één van de ontwerpprincipes bij ETO. We leiden onze studenten op tot wereldburgers en baseren ons daarbij op het model van Nuffic aangaande internationale competenties. We zijn volwaardig lid van het Unesco scholennetwerk en we dragen breed uit dat we belang hechten aan wereldburgerschap, intercultureel leren, duurzaamheid, inclusie/diversiteit. Deze thema's hanteren we als rode draad bij het organiseren van opleidingsoverstijgende en opleidingsspecifieke activiteiten. In elk curriculum is de mogelijkheid opgenomen om internationale competenties te ontwikkelen. Voor de student is zichtbaar waar dit kan.

MEETBARE RESULTATEN

Internationalisering

Jaarlijks wordt in november de Meet the World-week georganiseerd waarbij intercultureel samenleven en leren centraal staat. Er worden bovenschoolse en school specifieke activiteiten georganiseerd.

Het aantal opleidingen dat tweetalige mogelijkheden biedt wordt **van 4 naar minimaal 6** uitgebreid.

We streven naar een **jaarlijkse toename van 10%** van het aantal studenten en medewerkers dat een buitenlandse mobiliteit heeft. Dit uiteraard mede afhankelijk van de jaarlijkse instroom. We toetsen ons internationaliseringsbeleid en inzet op buitenlandse mobiliteit door in de JOB te vragen: Zou je tijdens je opleiding (meer) ervaring op willen doen in het buitenland? (Nulmeting moet nog plaatsvinden).



DOELSTELLING 1.2

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

MERKBARE NULSITUATIE

Studentenwelzijn

Studentenwelzijn is uitgangspunt van ons schoolklimaat. We streven ernaar dat elke student zich thuis voelt in MBO Amersfoort en gekend en gezien wordt in zowel de studieloopbaan als op persoonlijk vlak. Studentenwelzijn is daarmee onderdeel van de begeleiding van onderwijsteams en de studieloopbaanbegeleiding (SLB), zie bij kopje "toegankelijkheid" hieronder. We organiseren een doorgaande begeleiding, zodanig dat studenten zonder ondersteuningsvraag tot en met studenten met zeer complexe ondersteuningsvraag, passend begeleid en ondersteund worden. De laatste jaren hebben we de begeleidings- en ondersteuningsstructuur aangepast. Zodat de begeleiding en ondersteuning dicht bij de student en het team geboden wordt. Zo zijn de studentenadviseurs dicht bij de onderwijsteams gepositioneerd en nemen de studentenadviseurs deel aan klassenbesprekingen. De herpositionering heeft ook onzekerheid en het opnieuw moeten inrichten van verhoudingen meegebracht. De beweging naar een nieuw en beter evenwicht is nog gaande.

Integrale veiligheid

MBO Amersfoort heeft bij de afdeling bedrijfs-

beveiliging een team 'pedagogisch medewerker veiligheid'. Deze medewerker heeft naast de verantwoordelijkheid voor de veiligheid op de locaties, een rol in het bijsturen van het pedagogisch klimaat. De aanpak is preventief en proactief. De medewerker is dagelijks aanwezig tussen de studenten in en rond het schoolgebouw, ondersteunt de opleidingsteams door het voorkomen van escalaties, time-out gesprekken met studenten en zo nodig met het borgen van de veiligheid in de klas. De pedagogisch medewerker veiligheid adviseert over veiligheidsvraagstukken in relatie tot de student en in relatie tot de BPV, en onderhoudt nauw contact met welzijnsorganisaties, politie, wijkteams en buurtbewoners.

Via de 24/7 sociale hulplijn van MBO Amersfoort, kunnen studenten, ouders, BPV-bedrijven en de slb'er/docent van de student, melding doen van onveilige situaties. De melding wordt opgepakt door de specialist psychologische veiligheid. Sociale veiligheid is onderdeel van de 'onboarding' bij nieuwe medewerkers.

Toegankelijkheid mbo voor studenten met ondersteuningsbehoefte

Dit onderdeel van de doelstelling heeft direct verband met de thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs. We ordenen de informatie vanuit die verbeteragenda:

Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs (nulmeting):

1. Intake van aspirant-studenten en betrokkenheid van hun ouders

Wanneer uit de aanmelding ondersteuningsbehoefte blijkt (bv. vso leerlingen, aanmelding bij meerdere opleidingen) krijgt de aspirant-student gelijk een gesprek met team centrale intake (TCI). TCI heeft nader contact met het v(s)o, doet waar aan de orde nader onderzoek en spreekt student (en bij minderjarigheid ouders) over de studiekeuze, passend onderwijsaanbod en ondersteuningsbehoefte. Op basis van het plaatsingsgesprek bij de opleiding wordt een individueel begeleidingsplan gemaakt met de student, eventueel ouders en bij Entree altijd het netwerk. Informatie uit die intake wordt nog niet voldoende door teams gebruikt en vertaald in een (kwalitatief goed) IBP.

2. Kwaliteit van ondersteuning door onderwijsteams

De slb'er, en op termijn de leercoach binnen ETO, is de spil voor de student bij de begeleiding, studievoortgang, verzuim, persoonlijk omstandigheden/welbevinden en ondersteuningsbehoefte. Daartoe zijn er minimaal 4 keer per jaar slb- gesprekken, organiseert de slb'er beschikbare faciliteiten en aangepaste examinering, en schakelt bij complexe/specialistische vragen of omstandigheden tijdig de studentenadviseur in voor extra ondersteuning. Er is handelingsonbekwaamheid en/of ontwikkelbehoefte bij een deel van de slb'ers op doorvragen en voeren van gesprekken over mentaal welzijn, veiligheid en inclusie. Hierop is intern trainingsaanbod ontwikkeld, bijvoorbeeld de trainer en training mentale weerbaarheid. Deze trainer richt zich deels op de student door middel van lesobservaties en klassentraining en deels op de docent door middel van individuele trainingen en teamtrainingen. Daarnaast worstelen we met de vraag tot waar de rol als slb'er moet/kan rijken als de ondersteuning (te) complex is.

Eind vorig schooljaar is er een SLB-dashboard voor de begeleiding van studenten door hun slb'er ontwikkeld, de implementatie is net begonnen en goed ontvangen. De kwaliteit van de begeleiding kan mede hierdoor stijgen. Hierop is intern trainingsaanbod ontwikkeld en verplicht gesteld en zal starten in dit schooljaar.

3. Samenwerking tussen mbo, jeugdhulp en volwassenenzorg

Het team SDV heeft rond studenten waar dit nodig is direct contact met jeugdhulp en volwassenenzorg. We zetten schoolmaatschappelijk werk in waar een student vanwege wachtlijstproblematiek nog niet bij jeugdhulp terecht kan. Meer overstijgend wordt de samenwerking gevonden en versterkt in netwerkbijeenkomsten vanuit het regionaal programma Aanpak VSV Eemland. Actueel dragen we vanuit MBO Amersfoort bij aan de organisatie van een netwerkbijeenkomst tussen scholen, gemeente en hulpverlening.

4. Begeleiding studenten met ondersteuningsbehoefte bij stage en eerste stappen op de arbeidsmarkt

BPV medewerkers helpen studenten in het vinden en behouden van een BPV plek. Met onze onderwijsbedrijven hebben we de mogelijkheid gecreëerd om studenten die nog niet aan stage toe zijn, in een veilige omgeving vlieguren te laten maken. Bij de entree-opleidingen is veel ervaring in het voorbereiden, vinden en behouden van stages bij studenten met ondersteuningsbehoefte. Het team SDV heeft een module 'stagevaardig'. Doel van de module is dat studenten vaardigheden leren waarmee zij een passende stageplaats kunnen vinden en behouden. De module wordt nog niet voldoende ingezet. We onderzoeken op dit moment wat een goede manier is studenten met ondersteuningsbehoefte in de BPV passend te ondersteunen ook op basis van de ervaringen van Entree. De analyse op nazorg bespreken wij bij doelstelling 1.3.

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

De studentenraad zelf heeft ten tijde van Corona vanuit eigen ervaringen, het initiatief genomen tot de campagne "jij bent niet alleen" met klasgesprekken en inloopspreekuur over eenzaamheid en mentaal welzijn. Het team SDV biedt sinds dit schooljaar een open training mentale weerbaarheid aan.

Diversiteit

MBO Amersfoort werkt met een diversiteitsteam, met als belangrijkste taken: casusoverleg, preventie & voorlichting en pedagogisch didactische ondersteuning op veiligheid en gezien worden (inclusie op de gebieden geaardheid, cultuur en religie). Met kartrekkers vanuit de verschillende locaties is het team uitdrager van een inclusief klimaat. Zo organiseren zij inclusie-dagen als "Coming out day" en "Paarse vrijdag" en ook een Iftar tijdens Ramadan. Vanuit het diversiteitsteam is er ook een GSA (gender sexuality alliance) opgericht om LHBTIQ+'ers een fijne en veilige plek te bieden waar zij kunnen zijn. De gemeente Amersfoort is een zogenoemde 'regenbooggemeente'. Er is een actieve samenwerking tussen de gemeente en ons diversiteitsteam. Zo zijn medewerkers van het diversiteitsteam, docenten en/of studenten altijd zichtbaar en betrokken bij gemeentelijke campagnes. Iedere locatie is wel in een andere fase qua urgentiebesef van het hebben van een diversiteitsmedewerker. Om een breder draagvlak op alle locaties te krijgen is een beginnende samenwerking met Ambassadeurs internationalisering en docenten burgerschap per locatie opgezet.

Gezonde school

Binnen MBO Amersfoort doen we al veel om onze scholen gezonder te maken. Sinds septem-

ber 2021 hebben wij een coördinator Gezonde School. Deze coördinator denkt graag mee met de scholen/teams welke mogelijkheden er zijn en of hier een subsidie voor aangevraagd kan worden. Vooralnog is het thema Gezonde School vooral decentraal geregeld. Als instelling hebben wij het certificaat 'welbevinden' en bieden wij zowel docenten als studenten de mogelijkheid om bij ons te sporten. Onze kantines sluiten aan bij de "Gezonde school" maar kunnen gezonder. Daarnaast zagen we steeds vaker dat er studenten zijn die vanwege financiële problemen niet voldoende kunnen eten. Sinds vorig schooljaar kunnen studenten daarom naast het reguliere assortiment ook tegen een betrekkelijk kleine vergoeding iets te eten krijgen in de kantines.

Rol medezeggenschap (SR) bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid

Welzijn en integrale veiligheid staan (sinds Corona) structureel op de agenda van onze studentenraad. Zij geven aan dat zij niet op detail inhoudelijk hoeven mee te denken over protocollen e.d., maar dat zij zichzelf wel zien als cruciale sparringpartner in aanloop richting nieuw beleid.

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

Vanuit onze afdeling Veiligheid hebben wij contact en samenwerking met lokale hulpdiensten als politie, ambulance, Veilig Thuis en andere diensten rondom sociale en welzijnsproblematiek. Wij proberen zoveel mogelijk samen op te trekken met deze externe partijen door bijvoorbeeld gezamenlijke huisbezoeken.

MEETBARE NULSITUATIE

Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling

JOB 2020	JOB 2022	JOB-light 2023
78,0%	79,5%	91,4%

Aandeel studenten met een slechte of zeer slechte mentale gezondheid

(Bron NPO Studentenpeiling 2023)

	2022	2023
Landelijke trend	21%	17%
MBO Amersfoort	17% (N=223)	21% (N=248)

MERKBARE RESULTATEN

Wij bieden een schoolomgeving waarbinnen studenten zich goed, gezien, geaccepteerd, veilig en gezond voelen.

Studenten voelen zich nu in hoge mate veilig en inclusief bij ons op school, maar geven daarnaast aan dat we op het gebied van begeleiding nog stappen te zetten hebben. De uitdaging wordt

alleen maar groter door maatschappelijke ontwikkelingen, blijkt ook uit de NPO-score. Wij zetten op basis van onze analyse in op een groot aantal thema's, inclusief de ambities uit de verbeteragenda Passend Onderwijs, waarbij handelingsbekwaamheid en vertrouwen in kunnen van de slb'er nadrukkelijk niet wordt vergeten. De studenten worden gezien en gehoord door in coaching bekwaame onderwijsgeevenden. Begeleiding en ondersteuning in bpv en onderwijsbedrijf sluit aan op die in het onderwijs. Er is een samenhangende, doorgaande begeleidingstructuur; goede basisbegeleiding in samenhang met ETO principes, extra begeleiding in het onderwijs waarbij we anticiperen op actuele extra begeleidingsbehoeftes en deskundige ondersteuning bij complexe problematiek. In deze keten vinden medewerkers elkaar en werkt de multidisciplinaire samenwerking effectief ten behoeve van de student. Daarom zetten wij de onderstaande maatregelen in.

In gesprek gaan met studenten tijdens de gehele schoolloopbaan van studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid

Er is aandacht voor studentenwelzijn, elke student voelt zich gezien en gehoord. Dit doen wij door:

- Gesprekken over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid zijn standaardonderwerp in de slb- gesprekken tijdens de gehele studietijd.
- We breiden het aanbod trainingen rond mentaal welzijn en veiligheid uit (gesprekken voeren, hanteren klas etc.) en verhogen afname daarvan waardoor de docent zich bekwaam genoeg voelt.
- De studentenraad wordt betrokken bij nieuwe beleidsvorming.

Kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve of suïcidale gedachten

- Er ligt een professionaliseringsplan voor

slb'ers met daarin ook aandacht voor kennis en kunde van ondersteuningsgesprekken over mentaal welzijn, veiligheid en inclusie.

- Het diversiteitsteam onderhoudt een 'tool-box' voor docenten ontwikkeld om met studenten of klassen in gesprek te gaan over diversiteit en inclusie.

VSV

- Er ligt een nieuwe visie op begeleiden. Hierin herijken we de basisbegeleiding en extra begeleiding en verbeteren afstemming tussen de onderwijs teams en ondersteuningsstructuur van MBO Amersfoort, zodanig dat er een tijdig en passend aanbod is voor de student. Hierbinnen maken we de rolverdeling (slb'er, schoolcoach, studentenadviseur, studentendienstverlening etc.) in samenhang duidelijk. In de visieontwikkeling op begeleiding nemen we de ontwikkeling van coaching en begeleiding vanuit Eigentijds Onderwijs mee. De visie is uitgewerkt naar aanpassingen in begeleidingsprocessen en professionalisering.
- We implementeren het SLB dashboard, bevorderen het gebruik, en ontwikkelen door. We monitoren het gebruik en tevredenheid van docenten over het SLB Dashboard.

Aansluiten bij bestaande integrale programma's (Gezonde school, Welbevinden op school en Helder op school) die bijdragen aan het welbevinden van studenten

We onderzoeken de programma's Welbevinden op school en Helder op school en besluiten of deze voldoende waarde voor ons kunnen hebben om ze te gebruiken. Bij positieve besluitvorming zullen we hier via pilots op inzetten. In de komende twee jaar zijn de kantines in afstemming met onze externe cateraar nog beter passend in ons "gezonde school"-beleid. In dit kader zal ook een nieuwe aanbesteding plaatsvinden.

Schoolveiligheidsplan

De bestaande structuur rond veiligheid wordt gecontinueerd. Op basis van analyse van trends anticiperen we proactief op nieuwe ontwikkelingen die effect hebben op veiligheid. Op basis van evaluatie en analyse verbeteren we cyclisch het sociaal veiligheidsplan en werkwijze van het team veiligheid. Vanuit dit plan werken we aan handelingsbekwaamheid van alle medewerkers op zaken waarin zij invloed hebben op veiligheid. Bij aanpassingen wordt de studentenraad geconsulteerd. We verhogen de bekendheid en vindbaarheid van de 24/7 sociale hulplijn, en gebruiken een analyse van de meldingen in beleidsvorming.

Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs:

Verbetering van de intake van aspirant-studenten en betrokkenheid van hun ouders

- Voor het maken van het Individueel begeleidingsplan (IBP) is een "menukaart" beschikbaar en in gebruik. Doel hiervan is dat het slb'ers ondersteunt in het maken van passende handelingsafspraken bij types ondersteuningsvragen.
- We versterken de volledigheid, kwaliteit en gebruik van de individueel begeleidingsplannen, en stellen daartoe hulpmiddelen en training beschikbaar.
- We richten de gesprekkenreeks in de instroom opnieuw in, zodanig dat deze past bij onze visie op eigentijds onderwijs en op begeleiding. En daarmee ook beter voldoet aan de behoefte van de student (begeleidingsstijl etc.).
- We monitoren vanuit ondersteuningsstructuur studenten die bij instroom een duidelijke ondersteuningsbehoefte hebben, zodat indien nodig tijdig kan worden opgeschaald.
- Naar aanleiding van een analyse van de ervaringen van teams die werken met ouderbetrokkenheid en het betrekken van het

netwerk, breiden we deze werkwijze berekend uit naar andere doelgroepen.

Verbetering van de kwaliteit van ondersteuning door onderwijsteams

- In de visie (zie 3) wordt duidelijk wat we onder basisbegeleiding verstaan. Vanuit deze duidelijkheid richten we voor onderwijsgevende hands on ondersteuning in (in de klas en bij gesprekken) en organiseren we coaching en professionalisering. Dit wordt afhankelijk van het soort vraag uitgevoerd door sdv, schoolcoach of studentenadviseur. Dit werken we helder en bruikbaar uit.
- We implementeren het SLB-dashboard, zie ook punt 2.
- We versterken het professionaliseraanbod voor slb'ers en stemmen dit af of de ontwikkeling van ETO.

Verbetering van de samenwerking tussen mbo, jeugdhulp en volwassenenzorg

- We onderzoeken (samen met ROC Midden Nederland) met jeugdzorg oplossingen om studenten sneller te helpen, inclusief het omgaan met wachtlijstproblematiek.
- We verbeteren de samenwerking met jeugdhulp, beginnend met een netwerkbijeenkomst, waarbij onze ambitie is een structurele samenwerking met de Wijkteams

De begeleiding van studenten met een ondersteuningsbehoefte bij stages en eerste stappen op de arbeidsmarkt

- Een module Stagevaardig wordt ontwikkeld en op alle scholen gedoceerd.
- We onderzoeken met diverse interne partijen hoe we studenten met ondersteuningsvraag in BPV en het leerbedrijf zelf beter kunnen ondersteunen. Een voorstel hiertoe werken we uit ter besluitvorming voor een instellingsbreed beleid.

MEETBARE RESULTATEN

Percentage studenten dat zich veilig voelt op school (JOB-light) blijft minimaal gelijk. Kanttekening hierbij is dat we onze streefwaarde baseren op de JOB-Light meting die voor het eerst in zijn huidige vorm gedaan is. We houden de lijn tussen JOB en JOB-light in de gaten.

Studentenpeiling NPO-aandeel studenten met slechte of zeer slechte mentale gezondheid is gedaald naar **15%**.

Er komt nog een nieuwe indicator; 'percentage studenten dat zich veilig voelt bij leerbedrijf'. Deze zal worden meegenomen in de verslaglegging over de voortgang kwaliteitsafspraken in onze bestuursverslagen.

Het aantal en de kwaliteit van onze IBP's gaat omhoog. (Wijze van meten en nulmeting nog te bepalen).

DOELSTELLING 1.3

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

MERKBARE NULSITUATIE

Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt

In MBO Amersfoort begint de begeleiding bij de stap naar werk of vervolgopleiding met het opdoen van praktijkervaring. Via onze onderwijsbedrijven oefenen studenten in een veilige omgeving de beroepsvaardigheden. Studenten van de entree opleiding en bij economie 2 worden warm overgedragen bij een interne doorstroom naar een vervolgopleiding. De doorstroomcoaches bij MBO Amersfoort bieden nazorg aan gediplomeerde studenten (entree en BOL niveau 2). De gediplomeerden worden gevolgd en actief begeleid in het zoeken naar werk en waar aan de orde warm overgedragen naar het Doorstroompunt van gemeente Amersfoort en andere omliggende gemeenten. We evalueren gemaakte afspraken en uitvoering van de warme overdracht, en passen waar nodig de begeleiding aan.

Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers

Het vsv-beleid van MBO Amersfoort is geïntegreerd in de kwaliteitscyclus. Er vindt – in samenhang met analyse van rendementen – jaarlijkse analyse plaats, waarop verbeteracties worden opgenomen in de reguliere planvor-

ming uitvoering en monitoring. Vanuit het regionaal programma Aanpak VSV (subregio Eem) werken wij met gemeente, collega ROC's, v(s)o samen, in de aanpak van VSV en de zorg voor een sluitend aanbod. We werken vanuit vier programma lijnen:

1. Ondersteuning in en om school/plusvoorziening
2. Jongeren in kwetsbare positie/oud vsv'ers
3. Overstap vo – mbo
4. Speciale opgaves door de programmalijnen heen

Het programma kenmerkt zich door versterken samenwerkingen/kennisdeling, en doordat alle onderliggende projecten direct invloed hebben op verbeteren begeleiding (specifieke groepen) studenten. Naast netwerkbijeenkomsten zet dit programma in op projecten dicht bij de uitvoering. Onder programmalijn A "ondersteuning in/om de-school", heeft MBO Amersfoort de Plusvoorziening Pitstop, en in samenwerking met de andere regionale ROC's het expertiseteam, waarin we eraan werken dat studenten met zeer complexe casussen, onderwijs te kunnen laten volgen (of met een loopbaanplan verder kunnen). Onder programmalijn B – jongeren in een kwetsbare positie en oud vsv, is er cofinanciering van de entree voorziening MBO track en de daaraan verbonden job- en lifestyle coach. Dit is een voorziening voor jongeren

waarvoor de afstand naar school nog te groot is om entree onderwijs aan te kunnen. Onder programmalijn C, overstap VO MBO, werken we samen in het project Sterk LOB (zie doelstelling 2.1). Op programmalijn D, speciale opgaven hebben we op dit moment een projectaanvraag lopen.

Startacademie

In maart 2023 is een startnotitie geschreven over de Startacademie (Entree en alle N2-opleidingen) met de ambitie om elke student een startkwalificatie te laten behalen bij een opleiding die past. Aanleiding voor dit plan is een aantal zaken, we noemen de belangrijkste:

- We zien dat sommige Entree-studenten gedragsmatig, taal- en rekenkundig niet klaar zijn voor niveau 2.
- Er is te weinig flexibiliteit voor studenten die de verkeerde richting hebben gekozen.
- We verliezen nog studenten aan andere opleidingen, de startacademie kan een "Unique Selling Point" zijn en studenten ook in de toekomst (LLO) binden aan MBO Amersfoort.

Het concept in de Startacademie is om naast instroom bij een specifieke niveau 2 opleiding een student die nog niet goed weet wat hij of zij wil studeren te kunnen laten kiezen voor een brede instroom. Het doel is dan wel gericht uit te stromen, zonder tijd te verliezen. In de Startacademie is dan extra inzet op het aanleren van benodigde vaardigheden zodat de student niet alleen weet wat hij wil worden, maar ook een wendbare medewerker voor de toekomst is. Het verdere plan wordt in schooljaar '23-'24 geschreven.

Grip op Verzuim

We zien binnen de organisatie dat de grip op verzuim beter kan. De aanleiding hiertoe is niet alleen onze nieuwe visie op Eigentijds Onderwijs maar ook de wetswijzingen "rechtsbescherming student" en "terugdringen verzuim". Maar ook

zien we dat verzuimcoördinatoren en slb'-ers/leercoaches elkaar niet overal even goed weten te vinden waar het gaat over preventief met verzuim omgaan. We willen daarom naar een meer data gedreven, preventieve werkwijze voor het verbeteren van schoolaanwezigheid.

MEETBARE NULSITUATIE

Aantal vsv'ers op niveau 2 en hoe dit zich verhoudt tot de landelijke streefcijfers

Het aantal vsv'ers op niveau 2 ligt bij MBO Amersfoort hoger dan de landelijke vsv-cijfers. De partners in regio Eemland onderschrijven de streefpercentages zoals die in 2020 door OCV zijn opgesteld. In de onderstaande tabel staan die weergegeven, met daarin de meest recente definitieve cijfers bij MBO Amersfoort, totaal en uitgesplitst naar leerweg. Onze voornaamste zorg ligt bij het toenemen van vsv-percentages, daar kunnen we kort over zijn. Onze percentages liggen voor Entree en niveau 4 weliswaar onder het landelijke gemiddeld, echter alleen Entree ligt onder de streefwaarde. Het BBL aandeel aan vsv is groter bij niveau 2 en 3 dan vanuit de BOL.

JOB Het aandeel studenten (niveau 2) dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding

We zien bij de JOB tevredenheid over begeleiding bij de reguliere JOB een stijging. Echter een percentage van rond de 50% aan studenten die tevreden zijn vinden wij te laag.

JOB Score vraag "Heb je leerproblemen, beperkingen of blijvende ziektes?"

Zie tabel in bijlage 4. De percentages studenten met leerproblemen op Entree, niveau 2 en 3 liggen tussen de 30 en 40%, er is geen duidelijke dalende of stijgende trend te zien. Als je de

VSV percentages

	Streef% 21/22 landelijk	Def. cijfers 21/22 MBO A (landelijk)	Waarvan BOL	Waarvan BBL	Streef% 22/23 andelijk	Streef % 23/24 landelijk	Streef% 24/25 landelijk
Entree	22,6	19,8 (24,2)	16,7	28,4	22,4	22,2	22,0
Niveau 2	9,6	12,7 (11,0)	11,9	14,0	9,5	9,3	9,2
Niveau 3	3,9	7,6 (5,4)	9,0	6,1	3,8	3,7	3,6
Niveau 4	3,3	4,3 (5,5)	4,3	4,2	3,2	3,1	3,0
totaal		7,3 (5,9)	6,7	9,3			

Het aandeel studenten dat tevreden is over begeleiding tijdens de opleiding

	JOB 2020	JOB 2022	JOB-light 2023
Instellingsniveau	40,5 %	45,4%	50,6%
Entree	56,6%	72,6%	70,2%
Niveau 2	45,8%	48,1%	54,9%
Niveau 3	37,8%	44,2%	50,7%
Niveau 4	39,3%	43,3%	47,0%

Het aandeel uitstromers dat een jaar na afstuderen werk heeft

(Bron DUO-bestand peildatum 1 oktober 2022)

		Uitstromers	Werk	Percentage
Instelling	BBL	1000	820	82%
	BOL	880	650	74%
Entree	BBL	50	30	59%
	BOL	110	60	56%
Niveau 2	BBL	200	140	72%
	BOL	120	70	58%

JOB-Light vergelekt met de JOB lijkt het behalve voor niveau 4 misschien te dalen. We houden deze indicator in de gaten, maar stellen geen streefwaarde omdat het een gegeven is.

Het aandeel uitstromers dat een jaar na afstuderen werk heeft

De percentages studenten van Entree en niveau 2 die een baan hebben een jaar na afstuderen ligt substantieel lager dan die van de gehele instelling, dit willen wij verbeteren.

MERKBARE RESULTATEN

We richten onze begeleiding en nazorg optimaal in ter voorkomen van uitval (vsv) door betere grip op verzuim en goede begeleiding naar vervolgopleiding of werk. De overstap van entree naar niveau 2 verloopt succesvol.

Onze voornaamste extra ambitie op dit thema is het opstarten van de Startacademie en betere grip op verzuim. Op het thema nazorg en de activiteiten die we doen zetten we in op verbetering van de lopende plannen die we hebben met doorstroomcoaches en samenwerking met het Doorstroompunt en het regionale programma Aanpak VSV.

Extra inzet op niveau 2

Vanuit de ontwikkeling van Eigentijds Onderwijs, zetten we in op kleinere groepen begeleid door een leercoach. De begeleiding zal in het kader van Eigentijds Onderwijs opnieuw worden vormgegeven.

Startacademie

Uitvoering van het (nog te schrijven) plan, gestart met een pilot.

Grip op aanwezigheid

We actualiseren ons beleid voor betere grip op aanwezigheid en voorkomen van uitval. Dit voorstel sluit aan bij het nieuwe wetsvoorstel 'terugdringen verzuim', de visie op Eigentijds onderwijs en aanpassingen ten gevolge van de wet Rechtsbescherming. Daaraan gekoppeld zal de begeleidingsstructuur doorontwikkeld moeten worden.

Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben

Het project nazorg, gericht op gediplomeerden van entree en bol niveau 2, zal worden doorontwikkeld. De keuzes hierin zijn nog onderdeel van onderzoek en advies, te denken valt aan versterken programma laatste jaar (voor deel van studenten) richting werk en aansluiting op LLO aanbod. We zullen in de ontwikkeling van nazorg aansluiten op wat vanuit het wetsvoorstel *Van school naar duurzaam werk* wordt gevraagd.

Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-plannen met streefwaarden en monitoring in samenwerking met gemeenten/RMC

We continueren de projecten, waarbij we deze inhoudelijk op basis van analyse versterken. Nieuwe plannen dienen we in voor groepen waar vanuit de analyse blijkt dat het aan de orde is hierop in te zetten. We verbreden effectieve aanpakken waar mogelijk.

MEETBARE RESULTATEN

Aandeel respondenten (JOB) dat tevreden is over de begeleiding vanuit school staven wij aan onze goede resultaten bij de Entree-opleidingen. We willen daarom minimaal als gehele instelling **60% tevredenheid over begeleiding**.

De landelijke streefwaardes dalen voor Entree en niveau 2 met 0,2 procent per jaar en 0,1 procent per jaar voor niveau 3 en 4. Wij zijn op niveau 2 en 3 echter nog ver verwijderd van de streefwaardes, daarom is onze ambitie een grotere daling dan zoals bij de streefwaardes, zijnde:

- We houden voor Entree het percentage **onder** de landelijke streefwaarde.
- Op niveau 2,3 en 4 dalen we elk jaar met **minimaal 0,2%**.

Aandeel uitstromers vanuit Entree en Niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft is **gestegen met 10%**.



DOELSTELLING 1.4

We versterken de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom. We stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Het volgen van beroepsonderwijs is een positieve keuze.

MERKBARE NULSITUATIE

De toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in vmbo-mbo-hbo voor (regionale) tekortsectoren

MBO Amersfoort heeft nog geen volwaardige doorlopende leerroutes, maar wel een aantal vormen van samenwerking die een opstap kunnen zijn naar meer doorlopende leerroutes. Met Hogeschool Stenden hebben wij afspraken over vrijstelling voor doorstromende studenten vanuit de Hotelschool en er is een samenwerking met Het Element (vmbo) waar leerlingen bij de Sportacademie mee kunnen lopen. Dit zijn voornamelijk decentrale initiatieven, een nieuwe integrale regionale analyse moet een duidelijkere bodem voor een plan richting de toekomst geven. Dit zal ook moeten aantonen wat de toereikendheid van de onderwijsinhoud is in het kader van de tekortsectoren.

Aanvraag voor de regeling doorstroom naar aanleiding van de regionale analyse

In juni 2023 is de subsidieregeling 'versterking aansluiting beroepskolom' bekend gemaakt. Er loopt overleg met Het Element, het Corlaer college en de HU over o.a. doorlopende leerlijnen en wij zijn voornemens een aanvraag in te

dienen voor de 2^e tranche. Hiervoor voeren wij een regionale analyse uit op basis van vsv in de tekortsectoren, zodat wij ons bij de aanvraag kunnen baseren op de tekortberoepen waar de grootste uitdaging én kans zit. Wij maken momenteel al gebruik van de toegewezen subsidie 'Sterk Techniek'. MBO Amersfoort en ROC Midden Nederland bieden beiden techniek- en bouwonderwijs aan in Amersfoort. MBO Amersfoort beschikt voornamelijk over BBL-opleidingen en ROC Midden Nederland over BOL-opleidingen. De bedrijven in de regio hebben belang bij een aantrekkelijke en bloeiende bouw- en technieksector en daarbij helpt een goede samenwerking binnen het onderwijs. Samen met ROC Midden Nederland werken wij aan een toekomstbestendig opleidingsportfolio in de regio, gezamenlijke afstemming en openstelling van keuzedelen en het delen van faciliteiten.

Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kennis kunnen maken met beroepsonderwijs

MBO Amersfoort is actief in het Platform Onderwijs & Arbeidsmarkt. In dit platform zijn alle onderwijsinstellingen (hbo, mbo en vo) in onze regio actief om samen met het bedrijfsleven om actief de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te versterken. Ook de gemeente

Amersfoort is betrokken en subsidieert het platform. Vanuit dit platform zoeken wij de verbinding en voeren wij activiteiten en evenementen uit, zoals: 'Docent in bedrijf' een inspirerend netwerkprogramma dat docenten en ondernemers dichterbij elkaar brengt door middel van inspiratiesessies en een bezoek aan een inspirerende organisatie. Docenten kunnen deze kennis meenemen de klas in om ook studenten te inspireren. Docenten geven wel aan dat ze kennis over de mogelijkheden voor hun studenten in het hbo missen. Ook is er de 'Week van het ondernemen', een jaarlijks terugkerend event. In 2023 hebben maar liefst 1.200 studenten deelgenomen aan diverse activiteiten en zijn er gastlessen gegeven door ruim 45 gastdocenten uit de arbeidsmarkt. Ons OIB-bedrijf De Garage faciliteert activiteiten voor het vo-initiatief in de regio 'T is for Tech'.

Personal coaches Doorstroom mbo-hbo

De afgelopen vier jaar zijn op basis van subsidies personal coaches Doorstroom ingezet op 3 scholen. De resultaten waren positief. Ongeveer 80% van de begeleidde studenten heeft hun propedeuse in het hbo behaald en 50% van de studenten heeft nog steeds contact met hun personal coach. Ze geven daarbij aan hoe waardevol de begeleiding is geweest in de weg naar en het halen van hun Bachelorsdiploma. Personal coaches hebben een rol in het begeleiden bij het vinden van een passende studie, coaching in het examenjaar en in het eerste jaar van het hbo. Ook hebben zij actieve betrokkenheid bij het keuzedeel "voorbereiding hbo" en het alumni beleid van MBO Amersfoort. De coaches zijn ook aangesloten bij het regionaal overleg Doorstroom mbo - hbo.

MEETBARE NULSITUATIE

Startersresultaat (Studiesucces)

Onze percentages startersresultaat zijn behalve op niveau 3, op instellingsniveau gedaald. Het startersresultaat uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio staan in bijlage 4. Analyseren we de naar bc-code opgesplitste tabel dan zien we een aantal opleidingen waarbij het percentage meer dan 5% onder het gemiddelde van de instelling ligt. Het is voornamelijk bij niveau 2 opleidingen iets lager.

Doorstroom naar hbo

De percentages van succesvolle doorstroom naar hbo uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 staan in bijlage 4.

Het succes van onze studenten in het eerste jaar van het hbo is gedaald. Kijkend naar de geselecteerde beroepsopleidingen dan zijn vooral voor de bc-codes Sociaal werk en Pedagogisch werk het succes gedaald. De studenten in deze beroepen hebben wij als kwetsbaarder ervaren in de corona-periode, mogelijk heeft dit effect gehad op de studenten na doorstroom naar het hbo. Dit moet nader onderzocht worden.

Startersresultaat (Studiesucces)

	2019/20	2020/21	2021/22
Niveau 2	80,8%	79,6%	76,6%
Niveau 3	84,1%	80,9%	82,1%
Niveau 4	84,3%	82,5%	80,7%
Totaal	83,4%	81,5%	79,9%

Succes na eerste jaar hbo op instellingsniveau

(Bron DUO-bestand peildatum 1 oktober 2022)

2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	Landelijk 2020/21
79%	89%	90%	78%	81%



MERKBARE RESULTATEN

Wij bereiden leerlingen uit het vo en onze eigen studenten optimaal voor op een vervolgstap in het beroeps- onderwijs. Betere programmatische aansluiting maakt dat de student efficiënter en succesvoller de leerlijn van vo naar mbo en van mbo-hbo kan doorlopen.

Omdat een groot aantal initiatieven waar wij aan deelnemen zich al succesvol richten op het behalen van deze doelstelling hebben wij gekozen om voornamelijk in te zetten op het ontwikkelen van doorlopende leerroutes en op de continuering van de personal coaches voor studenten bij doorstroom van mbo naar hbo. Studenten zijn tijdens en na hun schooltijd tevreden over de begeleiding van de personal coaches. De personal coaches nemen deel aan het regionale overleg Doorstroom.

Opleidingsanalyse met partners in vo en ho

We maken van een opleidingsanalyse met partners in het vo en ho. We ontwikkelen in gezamenlijkheid met regionale partners minimaal 1 doorlopende leerlijn vo-mbo-hbo. Hiertoe

gebruiken we de 2^e van de subsidieaanvraag van de subsidieregeling 'Versterken aansluiting beroepskolom'. Binnen deze samenwerking kijken we ook breder dan alleen de doorlopende leerlijnen naar de aansluitingen.

Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs

Geen nieuwe ambitie en/of maatregelen (in verband met lopende samenwerkingen en projecten).

MEETBARE RESULTATEN

Startersresultaat op instellingsniveau is gestegen naar minimaal **85%**

Startersresultaat van opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio stijgen afzonderlijk met **5 %** ten opzichte van de nulmeting

Succes doorstromers HBO is op instellingsniveau minimaal gelijk aan landelijk gemiddelde

Succes doorstromers van opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio stijgen afzonderlijk met **10 %** ten opzichte van de nulmeting

Op **minimaal 2** scholen bieden wij personal coaches doorstroom mbo-hbo aan.

DOELSTELLING 1.5

We verminderen laaggeletterdheid door te investeren in scholingsprogramma's.

MERKBARE NULSITUATIE

MBO Amersfoort kan onderwijs aanbieden aan een grotere groep anderstaligen. Inmiddels verzorgen wij met een apart team onderwijs voor ongeveer 200 anderstaligen van uiteenlopende nationaliteiten. De expertise op taal die binnen dit team ligt kan goed gebruikt worden binnen de rest van de organisatie en bij de bestrijding van laaggeletterdheid.

Beschrijving onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio en de rol van de instelling daarbij

De afgelopen jaren is MBO Amersfoort niet in samenwerkingsverband betrokken bij het onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio. De gemeente Amersfoort heeft dit in portefeuille. Wel zijn wij van mening dat wij door de expertise die wij nu in huis hebben en het succes van onze begeleiding bij taalzwakke studenten dat wij een goede rol zouden kunnen spelen in de regio.

Ervaringen en best practices voor het bereiken van de doelgroep

MBO Amersfoort bekijkt momenteel de best practices van het ROC Mondriaan en de gemeente Den Haag (Heel Den Haag Leest) en het Leesoffensief Utrecht. Beide projecten hebben bewezen dat een leescultuur gestimuleerd kan worden. Wij hopen te leren van deze ervaringen.

Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt

MBO Amersfoort heeft hier op dit moment geen zicht op omdat de gemeente hier op dit moment leidend in is.

MERKBARE RESULTATEN

We spelen een actieve rol in de vermindering van laaggeletterdheid in de regio

Samenwerking gemeente

We zien voor ons een rol in de laaggeletterdheid in de regio, maar we moeten in eerste instantie inzetten op een nadere verkenning van de mogelijkheden. Daarom wordt vanuit de teams Entree en Entree voor anderstaligen (EVA) in samenwerking met de gemeente verkend welke scholingsprogramma's er vanuit de gemeente aangeboden en/of opgezet worden waar MBO Amersfoort bij kan aansluiten als samenwerkingspartner.

Nationaal groeifondsproject LLO Collectief

Deelname aan het nationaal groeifondsproject LLO Collectief. Omdat dit project zich in de ontwikkelfase bevindt, wachten we de pilotfase (2023) af om een definitief besluit te nemen of we ook mee doen. Dit hangt samen met de conclusies uit verkenning met de gemeente.

Verkenning van mogelijke nieuwe programma's en subsidie(s)

Maken van analyse van de mogelijke subsidie(s).
Indien van toepassing het aanvragen van deze subsidies.



DOELSTELLING PRIORITEIT VERSTERKEN VAN DE A ONDERW ARBEIDS



INGEN

**DEELT 2:
MARKETING
AANSLUITING
VIJS-
SMARKT**



Inleiding doelstellingen bij prioriteit 2

In 2021 is in de gemeente Amersfoort het manifest: "Amersfoort stad waar je een vak leert" ondertekend door de gemeente, onderwijsinstellingen, bedrijfsinstellingen en bedrijvenkringen. Het manifest dient als een schriftelijke bevestiging van een gezamenlijke ambitie: het behouden en versterken van vakmanschap in de regio Amersfoort. MBO Amersfoort speelt een grote rol in het manifest als initiatiefnemer. Met het manifest leveren wij met de partners een bijdrage aan de structurele ontwikkelingen die gaande zijn op de arbeidsmarkt: opleid worden tot en bieden van functies met duurzaam perspectief, verkleinen van kloof op de arbeidsmarkt en verbeteren van digitale vaardigheden. We zetten met elkaar in om de groep vakmensen die een opleiding of een aanvullend ontwikkeltraject volgen in Amersfoort te vergroten, om meer goede stage- en leerwerkplekken te bieden, vakmensen structureel digitaal vaardiger te maken en om zo vraag en aanbod op de arbeidsmarkt duurzaam bij elkaar te brengen. Dit doen wij door de nauwe netwerksamenwerking die er nu al ligt in en rondom Amersfoort tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt verder te inventariseren en deze doelen verder te concretiseren met elkaar. Op dit moment is een kwartiermaker aan de slag om te kijken hoe wij met elkaar het manifest op een duurzame manier kunnen voortzetten.

Op basis van informatie van de SBB en onze eigen SWOT-analyse hebben we een BC-codelijst gemaakt (zie bijlage 4). Wij hebben een analyse gedaan van ons opleidingsportfolio en hebben deze vergeleken met de tekortberoepenlijst van de regio Amersfoort en Midden-Utrecht. Daarbij hebben wij ons beperkt tot de sectoren die benoemd worden als maatschappelijke opgave in de regeling van de werkagenda. De overkoepelende meetbare nulsituatie voor deze prioriteit is toegevoegd aan doelstelling 2.1.

DOELSTELLING 2.1

Meer studenten maken een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij interesses, talenten en capaciteiten. De opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid. We zorgen dat bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo transparant zijn voor alle stakeholders.

MERKBARE NULSITUATIE

Doelmatigheid van het aanbod van opleidingen in het licht van de behoeftes van de regio

Op basis van de portfolio analyse zien we dat we grotendeels dekkend opleidingen verzorgen. Vanuit de analyse zien we dat er binnen onze opleidingsdomein Techniek nog kansen liggen voor een (certificaat) opleiding in de elektrotechniek voor zonnepanelen en laadpalen. We zijn ons ervan bewust dat de kritische blik op de doelmatigheid van ons opleidingsportfolio en het jaarlijkse proces er naartoe verbeterd kan worden. Daarom herijkt MBO Amersfoort momenteel het proces opleidingsportfolio, met als doel het proces systematischer in te richten. De regionale analyse met partners in de regio wordt hier een onderdeel van.

Kwaliteit van LOB met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen

Bij MBO Amersfoort vinden we het belangrijk om met aandacht onze toekomstige studenten te helpen bij de studie- en beroepskeuze. De belangrijkste uitkomst van de transitie naar ETO is verbeterde loopbaanoriëntatie. De student werkt aan zijn (studie)loopbaan onder begelei-

ding van onze leercoaches.

Naast onze open dagen zijn er MeeMaakdagen op onze verschillende locaties. Voor de leerlingen die nog een keuze moeten maken voor een vakgebied en opleiding organiseren we een StudieKeuze-Avond. Hier gaan Studiekeuzecoaches met aandacht in gesprek met de individuele VO-leerling. Na januari kunnen de leerlingen zich voor deze dienst aanmelden middels de site.

Iedere student binnen MBO Amersfoort heeft een slb'er. Elke student heeft minimaal 4 x per jaar individuele studieloopbaangesprekken. De focus ligt binnen SLB (nog te) vaak op de studievoortgang van de student en minder op de loopbaancompetenties van de student, zoals reflectie, netwerken en loopbaansturing. Op dit moment hebben wij instellingsbreed te weinig zicht op de kwaliteit van ons LOB-onderwijs. De JOB is de belangrijkste indicator, dit is niet gespecificeerd op kansrijke beroepen.

Regionale afstemming vo, mbo, hbo op LOB

We voeren activiteiten uit die onderdeel zijn van de aanpak VSV Eemland in het project 'Sterk LOB in vmbo in samenwerking met arbeidsmarkt en mbo'. Dit doen wij samen met het Meridiaan College (vo), Veluws College (vo) en ROC

Midden Nederland. Via een Teams-omgeving hebben wij een netwerk met vo-scholen. Een aantal voorbeelden van activiteiten die hieruit voortkomen zijn:

Een aantal voorbeelden hiervan zijn:

- zorgdragen voor VLOGS van mbo-studenten op stage, ten behoeve van LOB-video's voor het vmbo (per mbo-profiel);
- mede organiseren Voorlichtingsdag mbo-beroepen voor 3^e jaars vmbo-leerlingen en LOB-bustouren voor vmbo-professionals;
- mede organiseren van drie Lerend Netwerk-bijeenkomsten Aansluiting vo-mbo per jaar. Deze bijeenkomsten organiseren alle betrokken vmbo- en mbo-scholen;
- we experimenteren met het laten indalen van 'mbo'-modules in het vmbo als oriëntatie met o.a. Het Element.

Samenwerking met werkgevers op voorlichting voor kansrijke beroepen

MBO Amersfoort heeft meerdere samenwerkingsverbanden met bedrijven in de regio (zie regionale samenwerking inleidende paragrafen). Vanuit deze verbanden wordt er gezamenlijke voorlichting en werving gedaan met name op de kansrijke beroepen, onder andere door voorlichtingskraampjes bij de open dagen van MBO Amersfoort als voorlichting vanuit het leerwerkloket via de gemeente. Onze gezamenlijke projecten zijn ook zichtbaar via sociale media zoals LinkedIn. Vanwege de reeds bestaande uitgebreide inzet kiezen we ervoor geen extra ambities te formuleren op de twee bovenstaande thema's.

Inzet op het experiment oriëntatieprogramma's aansluitend op instroom en uitvallers

Zie doelstelling 1.3 Startacademie en geen extra maatregelen voor programma's voor uitvallers wegens al lopende voorzieningen zoals I4U.

Associate Degrees

Vorig jaar zijn wij een samenwerking met de HU opgestart om te oriënteren bij welke opleidingen het arbeidsmarktrelevant is om Associate Degrees te ontwikkelen. Er hebben in dit kader docentuitwisselingen plaatsgevonden en de eerste kleine stapjes in de samenwerking zijn gezet.

MEETBARE NULSITUATIE

Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen, die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)

Zie bijlage 4

Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding, van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijk opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)

Zie bijlage 4

Bij analyse van de hierboven genoemde tabellen is ons opgevallen dat bij de opleidingen dienstverlening (helpende zorg en welzijn), sociaal werk, particuliere beveiliging en publieke veiligheid significant minder afgestudeerden na 1 jaar werkzaam zijn in de beroepsrichting waarvoor ze zijn opgeleid dan bij de andere opleidingen. Dit moet nader onderzocht worden.

Het aandeel studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken

Niveau	JOB 2020	JOB 2022
Instelling	27%	28,9%
Entree	59%	67,4%
Niveau 2	34,4%	37,8%
Niveau 3	27,5%	27,4%
Niveau 4	24%	24,3%

Met uitzondering van Entree, vinden wij de percentages te laag, circa 1/3 van de studenten is positief. We gebruiken drie extra vragen uit onze JOB-monitor om te toetsen of we de verbeteringen op LOB door ETO bereiken. Ook is er 1 extra vraag toegevoegd waar nog geen nulmeting van is, zie meetbare resultaten:

Het percentage studenten dat **tevreden** is over de manier waarop de slb'er /leercoach betrokken is bij hun leerproces/opleiding is **58%**.

Het percentage studenten dat **positief** is over de manier waarop de school hen voorbereidt op de toekomst is **32%**.

Het percentage van de studenten dat **positief** is over het aansluiten van de opleiding aan wat ze willen leren is **44%**,

Instream studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in

de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleidingen)

Zie bijlage 4

MERKBARE RESULTATEN

We bieden een onderwijsportfolio dat aansluit op de behoefte van de regionale arbeidsmarkt en zorgen voor goede LOB binnen Eigentijds Onderwijs

Om een doelmatig onderwijsportfolio te hebben moeten wij als eerste verbeteren in het strategische proces ernaar toe. Wij denken dat naast de nu al succesvolle voorlichting die we doen, het feit dat wij werken aan ETO, waarbinnen modularisering en flexibilisering het uitgangspunt is, de ruimte gaat geven om beter aan te sluiten op de snel veranderende en krappe arbeidsmarkt. Door samenwerking met bedrijven en instellingen gaan we zorgen dat de inhoud van modules beter aansluiten op de behoefte van het regionale werkveld. Door crebo-vergelijkingen is samenhang over domeinen heen groter, hetgeen switchen van opleiding of verbreden en verdiepen makkelijker maakt.

Doelmatigheid opleidingsportfolio

MBO Amersfoort heeft als ambitie jaarlijks zowel

op tactisch als strategisch niveau (binnen de scholen resp. MBO Amersfoort breed) de doelmatigheid van het opleidingsaanbod in kaart te brengen. Gezien de tekorten op de arbeidsmarkt richten we ons bij de analyse op doelmatigheid voornamelijk op de School voor Techniek en de Scholen voor Welzijn en Gezondheidszorg. Waar mogelijk leggen we hierbij de verbinding met de nog aan te vragen subsidie Versterking aansluiting beroepsonderwijs (zie doelstelling 1.4).

Investeren in extra capaciteit LOB en kwaliteit

Extra inzet LOB en bijscholing

Vanaf de invoering van ETO, schooljaar 2026-2027, hebben alle studenten een (geschoolde) leercoach. Door scholing aan leercoaches wordt de begeleiding bij LOB geprofessionaliseerd. Extra fte op LOB wordt in toenemende mate ingezet door het faciliteren van kleinere leer-teams.

Startperiode

In de startperiode is er, voor studenten met een brede interesse of niet-weters, aandacht om te komen tot een effectieve keuze van leerroute waarbij oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken een onderdeel zijn. Extra fte op LOB wordt ingezet door het faciliteren van die startperiode met specifieke behoeftes.

Meer en beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting

Alle leercoaches hebben een bijscholing gehad tot leercoach. In deze scholing is er expliciet aandacht voor het begeleiden van studenten die keuzemogelijkheden hebben in modules en de keuze voor een stageplek en/of werkrichting. Er wordt een module ontwikkeld ter voorbereiding op de BPV. Zie doelstelling 2.2.

Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting,

zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in de sectoren met maatschappelijke opgaven

Geen nieuwe ambitie en/of maatregelen (in verband met lopende samenwerkingen en projecten).

Regionale afstemming vo, mbo, hbo op LOB

Geen nieuwe ambitie en/of maatregelen (in verband met lopende samenwerkingen en projecten).

Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt en/of opstarten van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma

Zodra er mee informatie bekend wordt over het experiment dat door het OCW mogelijk gemaakt zal worden, zullen wij dit tegen onze planvorming van de Startacademie houden en indien van toepassing zullen wij hierin stappen. Zie doelstelling 1.3.

Afspraken maken over de nadere invulling van de aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau

Begin schooljaar '23-'24 heeft MBO Amersfoort een overleg met het SBB in het kader van de aanpak 'Kansrijk opleiden'. Mogelijke vervolgstappen in samenwerking met regiopartners zullen in kaart gebracht worden.

MEETBARE RESULTATEN

Het aantal gediplomeerde studenten in de tekortberoepen is gestegen met **5 %**.

Het percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen in een beroep zit voor de maatschap-

pelijke opgaven is **gestegen** van gemiddeld 71% **naar minimaal 75%**.

Het percentage studenten dat positief is over de hulp vanuit school wat betreft de keuze verder leren of gaan werken is **gestegen met 10%**.

Instream in opleidingen uit lijst tekortberoepen is **tenminste gelijk** gebleven. Groei in totale instroom is demografisch gezien lastig, dit heeft ook effect op instroom in tekortberoep opleidingen. Dus per saldo stellen wij dat het gelijk blijven van de instroom groei in de tekortberoepen betekent.

We ontwikkelen **minimaal 3** Associate Degree-trajecten met relevantie voor de arbeidsmarkt in samenspraak met de HU.

Het percentage studenten dat positief is over de manier waarop de slb'er /leercoach betrokken is bij hun leerproces/opleiding is met 10% gestegen.

Het percentage studenten dat positief is over de manier waarop de school hen voorbereidt op de toekomst is **gestegen met 10%**.

Het percentage van de studenten dat positief is over het aansluiten van de opleiding aan wat ze willen leren is **gestegen met 10%**,

Nieuwe JOB vraag (nulmeting wordt in 2024 gedaan): Het percentage studenten dat tevreden is over de ruimte die ze krijgen om keuzes te maken in hun eigen onderwijsprogramma **stijgt met 10%** (voorlopige ambitie).

De mate waarin docenten zich voldoende toegerust voelen om hun taken als leercoach op het gebied van studie en loopbaanbegeleiding goed uit kunnen voeren. (MWO-nulmeting nog uit te voeren).



DOELSTELLING 2.2

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

MERKBARE NULSITUATIE

Visie en beleid voorkomen van stagediscriminatie

Momenteel ligt er geen eenduidige visie op het voorkomen van stagediscriminatie. Echter, er is wel een mogelijkheid om deze te melden via de 24/7-hulplijn van MBO Amersfoort (zie 1.2) en deze wordt ook adequaat opgepakt. Een student kan zelf een melding maken, maar ook de slb'er of teamleider kan namens de student een melding doen.

Opvolging en ondersteuning bij melding van stagediscriminatie

Meldingen worden opgepakt door een pedagogisch medewerker van MBO Amersfoort die ook de vervolgstappen uitzet en begeleidt. Dit kunnen onder andere gesprekken zijn met de student en het stagebedrijf of het regelen van gesprekken met eventuele andere hulpverleners. De pedagogisch medewerker is ook verantwoordelijk voor een melding bij het SBB.

Handelingsperspectief van onderwijsprofessionals bij het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie

Op dit moment ligt er geen eenduidig handelingsprotocol voor onderwijsprofessionals in het kader van het tegengaan van stagediscriminatie. Wel kan de pedagogisch medewerker die de melding binnenkrijgt via de 24/7-hulplijn de

casus inbrengen voor collegiale consultatie. Dit gebeurt circa 10 keer per jaar.

Begeleiding studenten tijdens de BPV

Uit de JOB en andere onderzoeken blijkt dat studenten ontevreden zijn over zowel de voorbereiding op de BPV als de begeleiding vanuit school tijdens de BPV. Wat betreft de begeleiding van studenten tijdens de BPV ligt er geen eenduidig plan/handleiding. Daarnaast is de begeleiding van de BPV decentraal geregeld. Binnen de ene school is het de slb'er die de BPV begeleidt en binnen een andere school wordt er gewerkt met een stageconsulent. Wij hebben reeds in onze kwaliteitseisen staan dat er 3 contactmomenten met de student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen moet zijn. Dit gebeurt nog niet overal (we kunnen dit uit Eduarte halen) en ook is dit niet altijd op locatie.

MEETBARE NULSITUATIE

Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens BPV

	JOB 2020	JOB 2022	JOB-Light 2023
Aantal BOL-studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit school tijdens de BPV.	29%	31%	31%
Aantal BOL-studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit leerbedrijf tijdens de BPV.	60%	59%	50%
Aantal BBL-studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit leerbedrijf tijdens de BPV.	71%	70%	74%

Het aantal meldingen stagediscriminatie in de afgelopen vijf jaar is beperkt (2). Waarbij er één via de hulplijn is binnen gekomen en één via een onderwijsmanager.

MERKBARE RESULTATEN

We zetten in op het versterken en verbeteren van de (begeleiding in) BPV en OIB als krachtige leeractiviteit en doen dit in co-creatie met de student en het werkveld. We bannen stagediscriminatie uit.

We zien op basis van onze analyses en onderzoeken duidelijk dat we de komende vier jaar moeten inzetten op eenduidig beleid, inclusief voor stagediscriminatie en verbeteren en monitoren van de kwaliteit van begeleiding bij BPV. Dit doen we met de hieronder staande maatregelen.

Goede link tussen LOB en Arbeidsmarktvoorbereiding en stages

Zie maatregel doelstelling 1.2. aangaande module Stagevaardig

Sociale normstelling

Sociale normstelling rondom stagediscriminatie nemen wij op in onze visie en dragen wij uit door zelf een voorbeeldfunctie in te nemen bij het begeleiden van onze studenten. Bestuursleden, directieleden en leidinggevenden zullen zich expliciet uitspreken tegen stagediscriminatie, bijvoorbeeld door het thema op diverse momenten in de organisatie te agenderen (bij de nieuwjaarreceptie, de opening van het studiejaar en bij bijeenkomsten van opleidingsteams).

Het bieden van gelijke kansen en het tegengaan van stagediscriminatie maken wij onderdeel van de scholing aan stagecoördinatoren en stagebegeleiders (zie professionalisering stagebeleid

en stagebegeleiders). Daarnaast willen wij, in samenwerking met SBB en regiopartners, afspraken maken met de leerbedrijven over hoe zij gaan werken aan gelijke kansen bij werving en selectie en de gemaakte afspraken regelmatig met elkaar te evalueren. We onderzoeken welke (signalerende) rol we kunnen spelen richting leerbedrijven bij het bespreekbaar maken en verbeteren van regelingen voor stagevergoedingen.

Laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie

MBO Amersfoort heeft al een 24/7-hulplijn waar studenten terecht kunnen voor meldingen en ondersteuning. Het melden van stagediscriminatie wordt explicieter toegevoegd aan de 24/7 sociale hulplijn door middel van een periodieke zichtbaarheids campagne.

Regionale werkwijze

In samenwerking met onze samenwerkingspartners en het SBB ontwikkelen wij een protocol 'tegenaan van stagediscriminatie' waarin een werkwijze staat beschreven voor het opvolgen van meldingen en het aanpakken van stagediscriminatie.

Stagematching

Binnen MBO Amersfoort zullen wij een behoeftanalyse uitvoeren wat betreft het matchen van eerstejaars BOL-studenten. Tevens willen wij onderzoeken hoe stagematching zich verhoudt tot ETO waarbij wij uitgaan van eigenaarschap en zelfsturing bij studenten. Wanneer uit de analyse is gebleken dat hier een behoefte ligt, zullen wij een pilot stagematching opzetten.

Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders

Het huidige BPV-beleid wordt geëvalueerd en bijgesteld aan de hand van het stagepact, ETO en excellent begeleiden. Vanuit het nieuwe BPV-beleid volgt er een nieuw BPV-handboek voor stagebegeleiders en consultants. Voor stagebegeleiders en consultants komt een professionaliseringstraject rondom rolinvulling/opvatting, voorkomen van stagediscriminatie en excellent begeleiden. Het professionaliseringstraject zal onder andere bestaan uit trainingen/workshops, webinars, spreekuren en e-learnings via onze TOF-Academie. Ook komt er een eigen MBO Amersfoort toolbox stagediscriminatie om stagebegeleiders en consultants extra handvatten te geven rondom dit thema.

Communicatie naar studenten (en docenten)

Daarnaast herzien wij alle communicatiemiddelen richting docenten, zoals lesmateriaal, leerlijnen en nieuwsbrieven rondom het thema stagediscriminatie. Ook herzien wij de communicatiemiddelen richting studenten, zoals voorlichtingsmodules rondom dit thema en komt er een helder stappenplan voor het melden van stagediscriminatie.

Kwaliteit van de BPV

Wij zetten een kwaliteitscyclus op waarbij wij in een continu proces de kwaliteit van de BPV toetsen door middel van een eigen BPV-enquête die we uitzetten bij leerbedrijven. Daarnaast willen wij eigen vragen toevoegen aan de JOB.

Contactmomenten

De norm voor alle opleidingen binnen MBO Amersfoort wordt minimaal 3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, waarvan minimaal 1 keer op locatie van het leerbedrijf.

Onderwijs in Bedrijf

We hebben onderzocht hoe wij Onderwijs in Bedrijf ook mogelijk maken in de juridisch en secretariële beroepen. Na analyse zetten we indien we marktwaarde zien in op minimaal een uitbreiding van 1 bedrijf.

MEETBARE RESULTATEN

Aandeel respondenten (BOL) dat begeleiding vanuit school goed vindt is **minimaal 40%**

Aandeel respondenten (BOL) dat de begeleiding bij het leerbedrijf goed vindt is **minimaal 70%**

Aandeel respondenten (BBL) dat de begeleiding bij het leerbedrijf goed vindt is **minimaal 80%**

De meldingen stagediscriminatie **dalen**. Wij verwachten namelijk dat als we dit prominenter op de agenda zetten, dat het aantal meldingen in eerste instantie zal stijgen.



DOELSTELLING 2.3

Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de BBL, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn.

Om- en bijscholing bij MBO Amersfoort vindt plaats in het bekostigde en onbekostigde onderwijs. Aangezien ons onbekostigde onderwijs, vanuit stichting Professionals Programma (PP) georganiseerd, zowel op ontwikkeling van LLO-aanbod als bemensing een communicerende vat is met het bekostigde onderwijs, kunnen wij het niet in dit verhaal strikt scheiden. PP is de ingang voor business-to-business of dit nu BBL, 3^e leerweg of een training is. De uitvoering in de BOL en BBL wordt altijd door MBO Amersfoort verzorgd. De afstemming tussen PP en de onderwijsteams loopt goed, maar door de groei van LLO (producten) moet het beter geborgd worden. Vanwege de markt- en maatschappelijke relevantie kijken we in dit stuk vooral naar de om- en bijscholing in de sectoren gezondheidszorg en welzijn, veiligheid, techniek en gezondheidstechniek.

MERKBARE NULSITUATIE

Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken

MBO Amersfoort heeft meerdere samenwerkingen met het regionale bedrijfsleven wat betreft om- en bijscholing. Daarnaast richt een groot deel van onze marketing van voornamelijk het Professionals Programma zich op bedrijven (business-to-business) om hun medewerkers te

laten om- of bijscholen in plaats van het werven van individuele studenten. Naast het vaste aanbod biedt MBO Amersfoort ook maatwerktrajecten aan. Wij zorgen in dat geval voor een optimale afstemming van ons LLO-aanbod op de student en/of de organisatie/bedrijf. Een goed voorbeeld van onze maatwerktrajecten is VodafoneZiggo, waarbij monteurs binnen een paar maanden een volwaardig mbo-diploma kunnen behalen. Wij zien op dit moment dat enkel bouwsteen 3 van de LLO Katalysator voor ons haalbaar en interessant is om aan mee te doen.

Inzet modulair en diplomagericht onderwijs (BBL, certificaten, praktijkverklaringen)

Momenteel biedt MBO Amersfoort (in de bekostigde leerweg) voornamelijk BBL-opleidingen als het gaat over om- en bijscholing. Er wordt geëxperimenteerd met certificaten en praktijkverklaringen. Binnen ons Professionals Programma werken wij al met een breder LLO-aanbod, zoals modules, zowel branche- als mbo-certificaten, getuigschriften, praktijkverklaringen en BBL-opleidingen. Gezien de aparte status van het Professionals Programma is het makkelijker om te experimenteren met verschillende onderwijsvormen. Door dit goed te monitoren levert dit ook waardevolle informatie op voor ons bekostigde onderwijs.

Vanwege onze transitie naar ETO zijn wij actief lid van zowel de klankbordgroep 'anders verantwoord diploma's' als de klankbordgroep 'valideren bewijsmateriaal LLO' van de MBO Raad. MBO Amersfoort heeft geen samenwerkingen voor of mogelijkheden tot het halen van praktijkverklaringen. De afgelopen jaren merken we dat de vraag uit de markt toeneemt en willen we bijdragen aan de maatschappelijke toegevoegde waarde van deze manier van belonen voor individuele leertrajecten buiten het reguliere onderwijs.

Regionale samenwerking ten behoeve van aansluiting opleidingsaanbod (inclusief modulair en diploma gericht aanbod)

MBO Amersfoort is verbonden aan meerdere regionale samenwerkingen: Wij zijn partner van de werkgeversorganisatie 'Utrecht Zorgt' en doen mee aan het initiatief van de 'Utrecht Talent Alliantie'. De Utrecht Talent Alliantie bestaat uit regionale vertegenwoordigers van werkgevers in de grootste tekortsectoren, overheden, kennis- en onderwijsinstellingen, het UWV, Economic Board Utrecht en ROM Utrecht Region. Samen investeren we in een toekomstgerichte beroepsbevolking.

'Zorgversterkers' is een regionale samenwerking van werkgevers die zich inzetten om het mogelijk te maken dat zij-instromers, herintreders en zorgmedewerkers wegwijs worden binnen Zorg & Welzijn in onze regio. In gezamenlijkheid worden er mensen geworven die een werkplek krijgen binnen een zorginstelling. MBO Amersfoort verzorgt vervolgens de opleiding voor deze nieuwe zorgmedewerkers (BBL).

Vanuit het programma 'Inclusieve Stad Amersfoort' werken wij samen met de gemeente en het UWV om opleidingsmogelijkheden te bieden voor uitkeringsgerechtigden. Bijvoorbeeld om allochtone vrouwen minder afhanke-

lijk te maken en op te leiden in de tekortsector kinderopvang. Hiervoor is er een samenwerking met Stichting Kinderopvang Amersfoort (SKA).

In het samenwerkingsverband 'JijPlus' werkt Randstad samen met meerdere mbo-opleiders (Noorderpoort, Technicom, Zadkine en MBO Amersfoort) om nieuwe en innovatieve lesmethoden te ontwikkelen die voortbouwen op wereldwijde ontwikkelingen in de technieksector. Deze lesmethoden zijn flexibele en gepersonaliseerde leereenheden die passen in het mbo-onderwijs van nu.

Deelname aan RMT en begeleiding naar scholen

De dienstverlening van het 'Regionaal Mobiliteits-team Amersfoort' is begin 2022 overgegaan naar het 'Werkcentrum regio Amersfoort'. Hierin werken UWV, de gemeenten Amersfoort, Baarn, Bunschoten, Leusden, Nijkerk, Soest, Woudenberg en Uitvoeringsorganisatie BBS samen met meerdere partners, waaronder de vakbonden CNV en FNV, werkgeversorganisatie VNO/NCW en onderwijsinstellingen (waaronder MBO Amersfoort). Vanuit onze instelling is er op dit moment een dag in de week een collega beschikbaar voor de samenwerking met het Werkcentrum.

Alumnibeleid

Het belang van alumnibeleid wordt onderschreven door MBO Amersfoort, in eerste instantie in het kader van vervolgsucces maar ook voor het stimuleren van LLO. Een aantal scholen, bijvoorbeeld de Hotelschool heeft al een succesvolle ervaring met inzet op alumni, zoals met hun LinkedIn-account voor alumni. Er is een plan van aanpak geschreven voor de gehele instelling, dat nog in uitvoering gebracht moet worden.

MEETBARE NULSITUATIE

In bijlage 4 staat een uitgebreid overzicht van de beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen, de doelgroep en manier waarop maatwerk geboden wordt binnen MBO Amersfoort voor de sectoren Techniek, Gezondheidszorg en Welzijn en Veiligheid. Samenvattend komt het er op neer dat versnelling, vertraging, flexibele instroom, maatwerk op individueel niveau en flexibel examineren de meest genoemde manieren van maatwerk zijn. Wat betreft de doelgroepen die we daarmee bedienen zijn het:

- Studenten met hogere vooropleiding of hoger niveau cognitie.
- Studenten die doorstromen uit een gelijke opleiding vanuit ander ROC's
- Studenten die door ervaring in de branche al voorkennis en praktische vaardigheden verworven hebben.
- Studenten met een of meerdere certificaten.

MERKBARE RESULTATEN

We zijn een bekende en gewaardeerde partij voor omscholing- en bijscholing met een passend aanbod voor iedereen die waardevol werk wil doen in onze regio. We bereiken actief

onze alumni en houden ze vast in het kader van LLO.

We zijn met ETO en het oprichten van de stichting Professionals Programma goed op weg richting een sterk aanbod om- en bijscholing. Maatwerk in de BBL en producten binnen het Professionals Programma vinden succesvol plaats en nemen in verscheidenheid toe. We halen nog meer potentie en behoeftes uit de markt via ons alumnibeleid.

Vergroten van het aanbod van BBL

We gaan door met alle vruchtbare samenwerkingen en initiatieven die er al in de regio zijn. Daarnaast blijven wij business-to-business-bedrijven werven om in samenwerking maatwerktrajecten aan te kunnen bieden.

Door de transitie naar ETO in schooljaar '26-'27 worden alle opleidingen binnen MBO Amersfoort in modules opgeknipt zijn. Dit biedt maximale mogelijkheden om om- en bijscholing adequaat en interessant aan te kunnen bieden. Voor de BBL-opleidingen identificeren we conform de Crebo-codes bij doelstelling 2.1 wat de krapte-Crebo's zijn.

De koppeling en samenwerking met het Professionals Programma wordt verbeterd/bestendig door het aanstellen van een coördinator per school voor afstemming en samenwerking met betrekking tot een breed LLO-aanbod.

BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen en BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio

Geen nieuwe ambitie en/of maatregelen omdat wij dit o.a. vanwege de manier van bedrijfsvoering van het Professionals Programma. We willen

wel beter bijhouden hoe onze instroom van werkzoekenden (en maatwerktrajecten) in de BBL hierdoor toeneemt.

Vergroten aanbod certificaat-gericht onderwijs

Vanuit onze deelname aan de klankbordgroepen 'anders verantwoord diploma besluit' en 'valideren bewijsmateriaal LLO' van de MBO Raad zullen wij de tools die daar ontwikkeld worden gebruiken om binnen onze organisatie te komen tot een breder aanbod certificaat-gericht onderwijs. Om de haalbaarheid van het gaan werken met praktijkverklaringen binnen MBO Amersfoort te onderzoeken wordt een businesscase geschreven.

Sluiten van regionale arrangementen met het bedrijfsleven

Geen nieuwe ambitie en/of maatregelen in verband met lopende samenwerkingen en projecten.

Leveren van bijdrage aan arbeidsmarkt-infrastructuur (RMT)

Vanuit MBO Amersfoort is er een dag in de week een collega beschikbaar voor de samenwerking met het werkcentrum. Deze collega zal deze dag zichtbaar aanwezig zijn binnen het leerwerkcentrum om sneller in te kunnen spelen op vragen en eventueel direct door te verwijzen naar een van onze opleidingen.

Deelname aan LLO-katalysator

MBO Amersfoort heeft de intentie om deel te nemen aan de LLO-Katalysator. De aanvraag geldt voor bouwsteen 3: Professionaliseren van onderwijs- en kennisinstellingen voor LLO.

Alumnibeleid

Uitvoeren plan van aanpak verbeteringen Alumnibeleid

MEETBARE RESULTATEN

Extra indicator: Het aantal werkzoekenden dat een maatwerktraject volgt en succesvol afrondt stijgt. In 2027 is het aantal (om-en bijschool-) studenten van 24+ in BBL-opleidingen met **15%** toegenomen. (Nulmeting moet nog gedaan worden).

Instroom bij MBO Amersfoort vanuit Werkcentrum **neemt toe per jaar** (nulmeting moet na 1 jaar gedaan worden, we hebben geen inzicht hierin).

Percentage aantal opleidingsdomeinen en leerwegen dat beschikt over maatwerk is **gestegen naar 100%**.

Percentage aantal doelgroepen waarvoor maatwerkopleidingen beschikbaar zijn is **gestegen naar 100%**.

Percentage aantal vlakken waarop maatwerk wordt geboden is **gestegen naar 100%**.

Er is een toename van **10%** van het aantal alumni dat zich laat om- en bijscholen. (Nulmeting moet nog gedaan worden).

DOELSTELLING
PRIORITEIT
ONDERWIS
DE TOEKOMST
KWALITEIT
ONDERZOEK
EN
INNOVATIE

INGEN

**EIT 3:
VIJS VOOR
KOMST:
EIT,
OEK**

**IE
/**



DOELSTELLING 3.1

De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.

MERKBARE NULSITUATIE

Visie van instelling en/of onderwijsteams op het onderwijs in rekenen en Nederlands

Taal- en rekenonderwijs is tot op heden vooral decentraal georganiseerd, er is voor beide vakken nog geen duidelijk instellingsbreed beleid. MBO Amersfoort spreekt vanuit ETO de ambitie uit om studenten een ijzersterke basis te bieden en zet daarvoor het ontwerpprincipie "Standaardiseren AVO" in. In het najaar 2023 beschikt MBO Amersfoort over nieuw beleid ten aanzien van taal.

Onze visie op examinering is om te zorgen voor gelijkwaardige examens. Hiervoor zijn standaard instellingsexamens ontwikkeld en vastgesteld, die nu alle teams met uitzondering van entree en EVA moeten gebruiken. MBO Amersfoort heeft vorig jaar nieuw beleid voor ondersteuning bij dyslexie vastgesteld. Vanaf dit schooljaar is er voorleessoftware voor tijdens les en examens en anderstalige studenten die korter dan 6 jaar onderwijs gevolgd hebben in Nederland krijgen standaardverlenging van examentijd en recht op het gebruiken van een woordenboek.

Kwaliteit van het geboden onderwijs Nederlands en rekenen Nederlands

Binnen de opleidingen van MBO Amersfoort wordt er naast de lessen Nederlands ook ge-

werkt aan taal verweven in andere onderdelen van het curriculum. Als voorbeeld, bij ons onderwijsbedrijf First Class voor EVA-studenten wordt met behulp van taalkaarten vakspecifieke terminologie aangeleerd. Het is een wens dit toe te passen in alle opleidingen, dit wordt ook meegenomen in het nieuwe taalbeleid en de positionering van AVO-vakken vanuit ETO geïntegreerd is. Alle vakdocenten werken aan taal te letten op spelling, schrijfstijl, gespreksvaardigheden binnen hun eigen beroepspecifieke vak. Docenten van EVA zijn extra geprofessionaliseerd op het gebied van taalbewust beroepsonderwijs. Zij ondersteunen de ontwikkeling van de taalvaardigheid tijdens alle lessen, door bv. te werken aan woordenschat en taalsteun te bieden.

Bij verschillende opleidingen worden er ook lessen over communicatie en gesprekstechnieken aangeboden. Sinds schooljaar '22-'23 is er voor docenten Nederlands een leergemeenschap Nederlands, via teams worden (beleids) informatie, ervaringen en tips uitgewisseld en zijn er twee bijeenkomsten geweest waarop docenten konden sparren over de ontwikkelingen rondom ETO op het gebied van Nederlands.

Rekenen

Binnen alle opleidingen van MBO Amersfoort wordt er verplicht gewerkt aan rekenen. Omdat per 1 augustus 2022 de nieuwe rekeneisen van kracht zijn gegaan en niet alleen de maakverplichting is er dit schooljaar ingezet op landelijke

trainingen. Sinds schooljaar '22-'23 is er voor rekendocenten een leergemeenschap Rekenen, via teams worden (beleids)informatie, ervaringen en tips uitgewisseld. We zien dat deze inzet vruchten afwerpt. Echter, er is nog geen structurele of gemeenschappelijke rekenaanpak of beleid.

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

We zien de behoefte aan extra ondersteuning op Nederlands en rekenen toenemen. Studenten die extra ondersteuning nodig hebben, kunnen zich bij een aantal opleidingen via hun slb'er laten doorverwijzen, zoals bijvoorbeeld bij de School voor Techniek naar het centrum voor Taal en Rekenen. Hier wordt de student individueel of in kleine groepen begeleid. Voordat een student start, is er eerst een intakegesprek. In de pilot voor ETO bij de School voor Economie en Ondernemen worden studenten dit schooljaar ingedeeld in niveaugroepen bij Nederlands en Rekenen. Bij de Sportacademie is een experiment met gelijktijdige roostering voor Nederlands, Rekenen en Burgerschap, waardoor vakdocenten extra tijd kunnen nemen voor studenten die dat voor hun vak nodig hebben. Samen met de docent wordt er vastgesteld aan welke taal- en/of rekenproblemen een student wil werken en volgt er een programma op maat. Bij de School voor Zorg en Welzijn wordt er geëxperimenteerd met een leerplein voor AVO-vakken. Op dit moment hebben docenten bij onze Techniek en Gezondheidszorg en Welzijn opleidingen enkele uren per week om taalondersteuning te bieden. In het nieuwe taal- en rekenbeleid wordt voorzien in het verbreden van dit aanbod en/of aanpak voor de gehele instelling.

Binnen het project van Taalarm naar Kansrijk dat nu is afgerond zijn studenten in de laatste twee schooljaar ondersteund bij m.n. de opleidingen

DHTA Tandtechniek, Kapper niveau 2, Zorg en Welzijn en Economie niveau 2. De kennis en vaardigheden van docenten over taaldidactiek werd vergroot met lesbezoeken, scholingsbijeenkomsten en de inzet van een taalcoach. Een remediërend keuzedeel dat vanuit het project is ontwikkeld wordt nog aangeboden aan studenten op niveau 2 die extra ondersteuning nodig hebben in het behalen van niveau 2F. Voor onze inburgeringsplichtige nieuwkomers hebben wij een onderwijsroute bij Entree/EVA waarin met extra taalondersteuning zowel gewerkt wordt aan inburgering als aan doorstroom naar een opleiding.

Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen

Op dit moment hebben wij enkel de gegevens vanuit de JOB, we vragen dit niet anders uit. Uit deze cijfers blijkt dat slechts de helft van de studenten momenteel tevreden is over de lessen Nederlands en rekenen die worden aangeboden. We weten onvoldoende of dit komt vanwege de kwaliteit van de lessen of de animo van de studenten voor de lessen. Dit vraagt nader onderzoek, mogelijk via studentenarena's of kort-cyclische lesevaluaties door studenten.

Profiel van docenten Nederlands en rekenen. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid?

Binnen MBO Amersfoort werken wij met generieke docentenprofielen (LB, LC, LD), maar niet met specifieke profielen of deskundigheidseisen voor taal- of rekendocenten. Wel gebruiken we vacatureteksten die speciaal voor docenten Nederlands en rekenen zijn. Een aantal van onze scholen neemt enkel bevoegde docenten voor Nederlands en rekenen aan. Daarbij is het vinden van docenten Nederlands een uitdaging. Er is een klein aantal docenten (instellingsbreed) die een specifieke rekenopleiding heeft gevolgd en daarom bevoegd is om examens te beoordelen. Docenten Nederlands en rekenen worden

doorgaans geschoold binnen onze eigen TOF-Academie. In het najaar 2023 willen wij ook de eisen voor taalbeoordelaars vast gaan stellen.

MEETBARE NULSITUATIE

Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands

JOB 2020	JOB 2022
51,0%	48,3%

Aandeel studenten dat positief is over de lessen rekenen

JOB 2020	JOB 2022
43,0%	50,6%

In bijlage 4 staan de percentages van studenten die een 5,5 of hoger hebben gescoord voor het instellings- en centraal examen Nederlands en het centraal examen rekenen. De instellings-examens Nederlands worden goed gescoord, allemaal bijna 100%. Dat geldt niet voor de centrale examens, niveau 4 valt daarbij het meest negatief op, het afgelopen jaar was het percentage 50%. Bij niveau 2 en 3 zien we op 2F slagingspercentages van rond de 80%. In bijlage 4 staan de resultaten van het instellingsexamen Rekenen van afgelopen schooljaar uit ons eigen systeem, waarbij gewerkt is vanuit de nieuwe rekeneisen. In de tabel is te zien dat de percentages studenten tussen de 88 en 96% liggen. Het verplichte karakter lijkt van positieve invloed te zijn op de prestaties van de studenten.

MERKBARE RESULTATEN

Wij vergroten de kwaliteit van ons taal- en rekenonderwijs en onze docenten

Het is duidelijk dat wij instellingsbrede visie- en beleidsplannen taal en rekenen op moeten stellen binnen onze visie voor ETO, zodat beleidsmatiger en planmatiger gewerkt wordt aan het verbeteren van ons taal- en rekenonderwijs. Dit geldt ook voor de professionaliseringsplannen die bij het beleid moeten aansluiten. We kijken daarnaast nog niet systematisch naar de slagingspercentages vanuit kwaliteitszorg.

Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit vo

De afgelopen twee jaar zijn de achterstanden met behulp van inzet van de NPO-gelden aangepakt. Hier zetten wij geen extra maatregel op in omdat de maatregelen in zijn totaliteit gericht worden op het aanpakken van achterstanden.

Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de studenten aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau

Er wordt instellingsbreed taalbeleid ontwikkeld waarbij ten eerste het vak Nederlands nog aantrekkelijker wordt door de leef- en beroepscontext als uitgangspunt te nemen. Het taalbeleid gaat voorschrijven hoe er daarnaast gewerkt moet worden aan het up to date blijven bij ontwikkelingen in het vakgebied, leesbevordering, aanpak (laag)geletterdheid en dat alle

communicatie naar studenten op niveau B1 is. Ook structurele en centraler georganiseerde ondersteuning op niveau wordt in het beleid meegenomen. Het taalbeleid gaat niet alleen over het vak Nederlands. Vanuit ETO wordt gewerkt aan het integreren van Nederlands en Rekenen met de praktijk- en beroepsvakken. Er wordt daartoe in het voorjaar van 2024 (nieuw) rekenbeleid ontwikkeld. We willen een centrum voor taal en rekenen instellingsbreed uitrollen, we onderzoeken of dit onderdeel kan zijn van het Centre for Teaching and Learning (zie doelstelling 3.4).

Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen

Zowel in het nieuwe taal- als rekenbeleid wordt meegenomen hoe wij specifieke groepen studenten extra gaan ondersteunen.

Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel met betrekking tot Nederlands en rekenen te bevorderen

Voor extra maatregelen naast de opleidingen die wij bieden in de TOF-Academie zie doelstelling 3.3

MEETBARE RESULTATEN

Aandeel studenten dat de lessen Nederlands goed of heel goed vindt is **gestegen met 5%**. Kanttekening hierbij is dat in het modulaire onderwijs uiteindelijk minder losse lessen Nederlands aangeboden worden en het voor de student mogelijk moeilijk is te scheiden in de JOB.

Aandeel studenten dat de lessen rekenen goed of heel goed vindt is **gestegen met 5%**.

Aandeel gediplomeerde studenten dat centraal examenniveau haalt voor Nederlands is voor **niveau 4 gestegen naar 75%, de andere niveaus zijn minimaal 80%**.

Aandeel gediplomeerde studenten dat examen-niveau haalt voor het instellingsexamen Rekenen blijft minimaal gelijk, het aandeel bij centrale examens rekenen is voor elk niveau **gestegen met 10%**.

DOELSTELLING 3.2

De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter

MERKBARE NULSITUATIE

Burgerschapsontwikkeling van studenten

Binnen MBO Amersfoort is er een gemeenschappelijke leerlijn voor Burgerschap ontwikkeld. Binnen deze leerlijn wordt ook een verbinding gemaakt met de internationale competenties uit het Nuffic model. In de praktijk zien we echter dat er binnen de verschillende opleidingen anders gebruik gemaakt wordt van de gemeenschappelijk leerlijn.

Er is een aantal extra initiatieven waar teams gebruik van kunnen, zoals onder andere maatschappelijke stages, programma Kamp Amersfoort, IDFA (documentaire festival), vluchteling in de klas (vanuit VluchtelingenWerk Nederland) en programma's vanuit ProDemos (huis voor democratie en rechtsstaat).

Per school zijn er ook verschillende initiatieven, bijvoorbeeld leercoaches die worden opgeleid om ook een rol te spelen bij burgerschapsthema's of slb'ers die binnen deze thema's een expliciete rol pakken in de klas. Eveneens zijn er veel individuele initiatieven van bevoegde burgerschapsdocenten.

Digitaal Burgerschap heeft nog geen expliciete aandacht binnen de gemeenschappelijke leerlijn Burgerschap.

Profiel voor docenten die worden ingezet voor Burgerschapslessen

Binnen MBO Amersfoort is er nog geen

profielomschrijving voor Burgerschapsdocenten. Vanuit onze TOF-Academie is er voor onder andere onze Burgerschapsdocenten een aanbod waar zij gebruik van kunnen maken: trainingen gesprekstechniek, schurende gesprekken, dialoog onder druk en interculturele communicatie.

Visie van de instelling op burgerschapsonderwijs

Momenteel zijn wij bezig met een nieuwe visie op burgerschapsonderwijs binnen het ontwerp-principe AVO van ETO. Daarbij onderzoeken we of we de transitie maken van burgerschap naar wereldburgerschap.

De manier waarop studievoortgang van studenten op het gebied van Burgerschap wordt gemonitord

De studievoortgang op het gebied van Burgerschap monitoren wij door middel van de resultaten die wij vastleggen in Eduarte. Momenteel is er geen instellingsbrede monitoring op Burgerschap.

MEETBARE NULSITUATIE

Aandeel studenten dat positief is over de lessen Burgerschap (instellingsbreed)

Dit is een nieuwe indicator (initiatief van OCW). Zodra deze is opgenomen in een bestaand of nieuw meetinstrument zullen wij deze gaan gebruiken.

MERKBARE RESULTATEN

We geven Burgerschap een integrale plek binnen ons 'Eigentijds Onderwijs' en steeds meer bekwame docenten vervullen een rol bij de burgerschapsontwikkeling van onze studenten

Ambitie is het schrijven van nieuw (wereld) burgerschapsbeleid in het schooljaar '23-'24, waardoor de ambities op implementatie tot en met 2027 gesteld kunnen gaan worden. Hierbij wordt rekening gehouden met de visie binnen ETO en de vijf verenigingsafspraken van de MBO Raad. De ambitie is om ook de op handen zijnde nieuwe wetgeving Burgerschap mee te nemen in het nieuwe beleid.

Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig

Binnen het nieuwe (wereld)burgerschapsbeleid zal er ook een bekwaamheidsprofiel voor burgerschapsdocenten worden opgesteld inclusief verplichte scholing.

Opleidingsachtergrond van docenten Burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad

Het bekwaamheidsprofiel van docenten Burgerschap wordt voorgelegd en besproken met de ondernemingsraad.

Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap

Docenten worden aangenomen en geprofessionaliseerd op basis van het vastgestelde bekwaamheidsprofiel Burgerschap.

MEETBARE RESULTATEN

Aandeel studenten dat positief is over de lessen Burgerschap is ten opzichte van de eerste meting **gestegen** (op basis van nulmeting wordt het te halen percentage bepaald). De nieuwe indicator die later volgt vanuit OCW zal worden meegenomen in de bestuursverslagen.

DOELSTELLING 3.3

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

MERKBARE NULSITUATIE

Instroom van nieuw onderwijs-personeel voldoende/onvoldoende en het bestaan van personeels-tekorten

We kunnen momenteel alle onderwijsvacatures goed invullen met uitzondering van de vacatures voor (vak)docenten in het technisch domein en soms Nederlands. Onze wervings- en netwerk-activiteiten (via Utrecht Leert en het Onderwijsloket bijvoorbeeld) op het gebied van zij-instromers lopen goed en leveren meer dan voldoende instroom van zij-instromers. Bij MBO Amersfoort is 1 op de 5 docenten op dit moment in opleiding.

Uitval onder startend onderwijspersoneel

MBO Amersfoort is een opleidingsschool. Zij-instromers worden bij ons gestimuleerd om een PDG-traject of de lerarenopleiding te doen. Soms zien we bij zij-instromers dat de start van opleidingstrajecten uitgesteld wordt. De begeleiding hebben we een aantal jaren geleden goed neergezet door een startperiode te creëren en

een vaste koppeling van de zij-instromer aan een schoolopleider per school. We horen desondanks dat de beginperiode voor sommige startende zij-instromers toch als bijzonder heftig wordt ervaren. Waar dit precies door komt weten we nu onvoldoende. Wel is het zo dat binnen het totaalverzuim deze groep niet opvalt.

Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel

Er zijn voldoende mogelijkheden voor loopbaanperspectief. Wel zijn er meer mogelijkheden om dit verder te verbeteren.

Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas

Er is beleid voor de doorgroeimogelijkheden van LB naar LC, echter nog niet voor LC naar LD.

Ervaren werkdruk onder onderwijspersoneel

De ervaren werkdruk onder onderwijspersoneel is te hoog. Dit is daarom regelmatig gespreksonderwerp, individueel met leidinggevende maar ook in de teams. In het voorjaar van 2023 is ons werkdrukplan geëvalueerd en de aanbevelingen daaruit nemen wij mee in onze maatregelen.

Professionaliseringsbeleid van de instelling

Het huidige professionaliseringsbeleid gaat goed in de uitvoering. Er is nog geen reden dit op korte termijn aan te moeten passen.

Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden en (ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden

Iedereen neemt in teamverband deel aan professionaliseringsactiviteiten. Maar ook individueel zijn er diverse mogelijkheden binnen onze TOF academie en extern. Circa 90 % van de collega's neemt deel aan 1 of meer trainingen/activiteiten, 53% aan tenminste 3 activiteiten). Het cijfer dat gegeven wordt aan die activiteiten is een 7,5. We willen de mogelijkheden verder uitbouwen komende jaren. Met aandacht voor planning en organiseerbaarheid, want die worden genoemd als de voornaamste barrières.

MEETBARE NULSITUATIE

Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelmogelijkheden

In het medewerkerswaarderingsonderzoek van 2022-2023 geeft het onderwijspersoneel een **6,6** wat betreft de tevredenheid over ontwikkelmogelijkheden.

Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel

45% van het onderwijspersoneel geeft in het medewerkerswaarderingsonderzoek aan de werkdruk te hoog te vinden.

Inschaling onderwijspersoneel

Zie bijlage 4.

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

Medewerkers geven een score van een **8** of hoger waarin ze aangeven de komende 1 tot 2 jaar bij MBO Amersfoort te willen blijven werken.

MERKBARE RESULTATEN

We zijn een goede werkgever waarbij leidinggevend en medewerkers coachen en ondersteunen, zodat zij hun werk optimaal kunnen uitvoeren.

We zijn een lerende organisatie en willen werken met professionele, betrokken en kundige medewerkers. Zij combineren vakkennis met pedagogische en didactische vaardigheden, zodat zij studenten optimaal kunnen begeleiden. Al onze medewerkers ontwikkelen zich voortdurend en hebben de mogelijkheid in functie vooruit te gaan. We ondersteunen daarbij docenten die werkdruk ervaren. Om dit te bereiken zetten wij de hieronder staande maatregelen in.

Algemene maatregelen

We leveren de volgende documenten/plannen/activiteiten:

- 2024 visiedocument Goed werkgeverschap op de vier thema's;

- 2024 aanbod leiderschapsontwikkeling goed werkgeverschap en professioneel werknemerschap;
- professionaliseringsaanbod 'van beleid naar praktijk';
- professionaliseringsaanbod en begeleiding op gebied van taakvolwassenheid en teamdynamiek (o.a. taakbeleid);
- pulsemetingen uitvoeren rondom vragen MWO om tussentijds inzicht te krijgen in voortgang van resultaten op het gebied van p&o en andere werknemer gerelateerde resultaten vanuit deze werkagenda.

Inschaling onderwijspersoneel en kwaliteitscriteria doorstroom docenten

MBO Amersfoort heeft een balans tussen passende en interessante functies binnen onderwijsteams zodat zij optimaal kunnen werken aan de kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs en waardoor studenten goede begeleiding krijgen.

Daarnaast biedt MBO Amersfoort aantrekkelijke loopbaanpaden voor docenten, instructeurs en zij-instromers. Medewerkers zijn op de hoogte van de functie-eisen LB, LC, LD en overige profielen. Vanuit Strategische Personeelsplanning komt er een actieplan per school hoe te komen tot kwantitatieve en kwalitatieve groei richting bandbreedte in 2028 en wordt er jaarlijks een gesprek gevoerd over het actieplan en de ambities ten aanzien van de functiemix en loopbaanpaden in de school.

Professionalisering

Medewerkers van MBO Amersfoort zijn goed toegerust, voeren regie op hun eigen ontwikkeling en die van het team. Elke medewerker heeft zicht op de professionaliseringsmogelijkheden en wordt gefaciliteerd om van deze mogelijkheden gebruik te maken.

Iedere school brengt jaarlijks de leerbehoefte in kaart om daarop passend aanbod te formuleren. Elk team heeft een professionaliseringsplan waarin de individuele leerbehoefte en teamleren zijn opgenomen. Dit plan wordt jaarlijks geëvalueerd. We onderzoeken eventuele digitale ondersteuningsmogelijkheid wat betreft gesprekkencyclus en professionaliseringsbehoeften voor medewerkers (tool). Scholing in het kader van slb/leercoaching, Nederlands, rekenen, BPV en burgerschap worden hierin meegenomen. De transitie naar ETO en de verbeterlagen die we willen maken voor de ontwikkeling naar leercoaches, wereldburgerschap en beter AVO-onderwijs vragen een duidelijk plan en tijdspad voor de professionalisering. Dit moet nog opgesteld worden. Ook starten we een onderzoek naar belemmeringen en oplossingen voor planning en uitvoering van professionalisering.

Werkdruk

Medewerkers kunnen hun functie in balans (draagkracht vs. belasting) en met voldoende energie uitvoeren. Om dit te realiseren starten wij 23-24 met de uitvoering van ons vitaliteitsplan 'FIT MBO Amersfoort'. Het beleid rondom de gesprekkencyclus wordt aangepast, waarbij er meer ruimte komt voor gesprekken over draagkracht vs. belasting. Ook hebben zowel medewerker als leidinggevende zicht op het relevante aanbod in onze TOF-Academie. Wij onderzoeken de mogelijkheden rondom begeleidingsaanbod ten aanzien van taakvolwassenheid en teamdynamiek.

Twee keer per jaar wordt er op bestuurlijk niveau met een klankbordgroep gesproken over werkdruk en wij onderzoeken de best practices rondom het verminderen van werkdruk en het vergroten van vitaliteit bij andere mbo-instellingen.

Begeleiding van starters

Startende docenten willen bij MBO Amersfoort duurzaam in het onderwijs aan het werk (blijven). Iedere startende docent heeft een buddy en een starterscoach. Iedere startende docent volgt het startersprogramma en kiest professionalisering die past bij zijn/haar ontwikkeling in overleg met leidinggevende en starterscoach in een zogeheten 'startgesprek'. Iedere startende docent wordt gefaciliteerd en in staat gesteld om het startersprogramma te volgen.

Wij scherpen ons beleid en de uitvoering aan ten aanzien van een evenwichtig takenpakket voor startende docenten en dit beleid wordt jaarlijks geëvalueerd en opgenomen in de schoolplannen. Starterscoaches zijn op de hoogte van het beleid en zijn voldoende toegerust om startende docenten te kunnen begeleiden.

Wij onderzoeken de best practices rondom facilitering en begeleiding van startende docenten en wij onderzoeken hoe wij juist kunnen registreren ten behoeve van het monitoren van redenen waarom medewerkers uit dienst treden.

Intensiveren van de inzet op zij-instromers

Bij MBO Amersfoort is dit voldoende. Er is een goed netwerk aanwezig om gedurende het jaar zij-instromers aan te trekken. We hebben geen ambitie dit te vergroten om de balans tussen inzet van onderwijsprofessionals en de buitenwereld te behouden. Wel zetten we in op het behouden en de kwaliteit van zij-instromers. Hiervoor voeren we in eerste instantie een onderzoek uit naar de oorzaken en gevolgen van al het verloop/verzuim met specifiek ook de blik op zij-instromers. Ook stimuleren we het zo spoedig mogelijk beginnen van een lerarenopleiding of PDG-traject. Zie ook maatregelen geformuleerd in de begeleiding van starters.

MEETBARE RESULTATEN

Funciemix

LB: 25-40%

LC: 50-65%

LD: 10-15%

Werkdruk

Minder dan **40%** van de medewerkers heeft hoge of veel te hoge beleefde werkdruk.

Professionalisering

Medewerkers geven een score van minimaal een **7** waarin ze aangeven tevreden te zijn over de ontwikkelingsmogelijkheden binnen MBO Amersfoort.

Begeleiding startende docenten

Medewerkers geven een score van een **8** of hoger waarin ze aangeven de komende 1 tot 2 jaar bij MBO Amersfoort te willen blijven werken.



DOELSTELLING 3.4

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

MERKBARE NULSITUATIE

Positie van onderzoek en innovatie op de instelling

Onderzoek en innovatie vindt op verschillende manieren plaats binnen MBO Amersfoort. Onze grootste inzet hierop vindt plaats bij het ontwerpen en het implementeren van Eigentijds Onderwijs. Vanuit onderwijsteams en diensten zijn een groot aantal medewerkers hiermee bezig.

Het practoraat Werkend leren & Lerend werken voert praktijkgericht onderzoek uit gekoppeld aan het in co-creatie versterken van leeromgevingen en de implementatie van onderwijsinnovaties. Het team C&A voert niet alleen audits, maar ook andere onderzoeken uit gericht op onderwijskwaliteit. De dienst MO&O coördineert de deelname zoals de JOB-monitor, de instellingseigen JOB-light, het medewerkerswaarderingsonderzoek en marktonderzoeken. Ook zij worden ingezet om onderzoeken op maat te ontwerpen en uitvoeren. De verschillende onderzoeklijnen moeten beter op elkaar afgestemd worden.

Docenten die een leergang LC, een PDG-traject, een lerarenopleiding of een master doorlopen doen in het kader van hun scholingstraject een stukje onderzoek, gekoppeld aan een praktijkvraagstuk. Jaarlijks doorloopt een aantal docenten een dergelijk traject.

Er is echter geen instellingsbreed onderzoeksbeleid en onderzoeksagenda. We weten onvol-

doende van elkaar waar en wie onderzoek doet. We werken daarmee onvoldoende multidisciplinair, transparant, efficiënt en leren te weinig van de onderzoeken en van elkaar.

Bestaande practoraten en kansen voor practoraten

MBO Amersfoort heeft sinds 2021 een practoraat Werkend leren & Lerend werken. Het practoraat richt zich op het versterken van leeromgevingen op de grens van school en werk. De centrale onderzoeksvraag is: Hoe kunnen leeromgevingen gericht op werkend leren en lerend werken versterkt worden en hoe draagt co-creëren daaraan bij? Kenmerkend in de aanpak van het practoraat is het structureel betrekken van stakeholders, in alle fasen van het onderzoek, en het werken met kijk- en kanskaarten en terugkoppelingskaarten. Daarnaast heeft het practoraat ook andersoortig onderzoek uitgevoerd, gekoppeld aan onderwijsinnovaties, een voorbeeld van een resultaat hieruit is de interne publicatie 'Samen kijken naar kansen voor onderwijsbedrijven' (april 2023). Het practoraat participeert sinds 2021 in diverse landelijke onderzoeksnetwerken en draagt zo bij aan de positionering van het mbo.

Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen

Wij zien diverse mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen. Als eerste onderzoeken wij op welke wijze een Center for Teaching & Learning (CTL) en deelname aan Npuls voor MBO Amersfoort een meerwaarde heeft. Kijkend naar de doelstellingen

van Npuls zien wij als belangrijkste winstpunt, inzet op het bevorderen van digitale vaardigheden bij docenten. Samenwerking met regionale mbo en ho-instellingen komt moeilijk op gang.

Het opstellen van een meerjarige onderzoeksagenda zien wij als grote kans. De meerjarige onderzoeksagenda versterkt onderzoek en innovatie op diverse manieren:

- meerjarige onderzoekslijnen stimuleren het voortbouwen op eerder verricht onderzoek en zo op kennisaccumulatie en systematische doorontwikkeling van onderwijs;
- er ontstaat samenhang tussen onderzoek dat gedaan wordt;
- het is aangrijpingspunt om systematisch aan onderzoeksvaardigheden van medewerkers te werken.

Er zijn diverse mogelijkheden voor docenten om een promotieonderzoek te doen. Stimuleren van docenten om een dergelijk traject te doorlopen vergroot de wetenschappelijke kennis binnen de instelling, versterkt onderzoekskwaliteiten binnen de instelling en verstevigt de samenwerking met kennisgremia als lectoraten en universiteiten (leerstoelen). Doen van onderzoek is niet enkel voorbehouden aan medewerkers. Ook studenten kunnen baat hebben bij het ontwikkelen van hun onderzoeksvaardigheden. Aanbieden van een keuzedeel Praktijkonderzoek (K0927, 480 sbu) dat aan een groot aantal kwalificaties op niveau 3 en 4 is gekoppeld biedt die mogelijkheid. Het keuzedeel kan succesvolle doorstroom naar het hbo vergroten. Daarnaast biedt het mogelijkheden studenten een rol te geven in onderzoek dat we vanuit onze instellingen (willen) doen. Neveneffect is dat docenten die dit keuzedeel verzorgen waar nog nodig hun onderzoeksvaardigheden verder vergroten.

Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten en aantal excellentieprogramma's en deelnemers aan deze programma's

Binnen MBO Amersfoort zijn er excellentiemogelijkheden binnen het internationaliseringsaanbod en kunnen studenten door middel van deelname aan vakwedstrijden (Skills) extra leerervaringen opdoen. De opleidingen van MBO Amersfoort doen doorlopend mee aan 'Skills Heroes'-wedstrijden. Binnen MBO Amersfoort is er een coördinator Skills Heroes die scholen motiveert om mee te doen. Daarnaast heeft ieder team een eigen coördinator. MBO Amersfoort schrijft, samen met de MBO Raad, mee aan nieuwe opdrachten die daarna beschikbaar worden gesteld voor landelijk gebruik.

MEETBARE NULSITUATIE

Aantal practoaten, lopend en in oprichting

MBO Amersfoort heeft momenteel **1** practoraat; Werkend leren & Lerend werken, bestaande uit een practor en twee docent-onderzoekers.

Excellentiemogelijkheden voor studenten en excellentieprogramma's

In het schooljaar '22-'23 deden 22 opleidingen mee aan Skills Heroes waarvan er 11 meestreden in de finale. In totaal betrof dit 25 studenten. Ook hebben wij voor diverse opleidingen tweetalig onderwijs.

MERKBARE RESULTATEN

We zetten structureel in op onderzoek en innovatie ten behoeve van het verbeteren van het onderwijs, de kwaliteit van het onderwijs en de aansluiting op de arbeidsmarkt.

Een eerste belangrijke conclusie uit de bovenstaande analyse is onze ambitie op inzet van Npuls en de start van een ontwikkeling van een Centre for teaching en learning. Waarbij een eerste logische stap het bevorderen van digitale vaardigheden van docenten is. Wij hebben ervoor gekozen de inzet van het practoraat niet per se groter te maken maar te intensiveren op de drie onderzoekslijnen. Waarbij het practoraat daarnaast in samenwerking met andere afdelingen vanuit een meer integrale blik de ontwikkeling op onderzoek en innovatie binnen het onderwijs zal gaan stimuleren.

Intensivering van bestaande practoraat

Het practoraat zet de drie onderzoekslijnen in de komende jaren voort: versterken van onderwijsbedrijven als leeromgeving, versterken van leerbedrijven als leeromgeving en in kaart brengen hoe onderwijsinnovaties vorm krijgen. Het practoraat neemt daarbij eerder geformuleerde veranderwensen van stakeholders mee:

- a. zet in op structurele interactie tussen student-docent-begeleider;

- b. vergroot de bekendheid van het concept onderwijsbedrijf;
- c. werk met beroepsrelevante certificaten voor studenten;
- a. neem leerwensen van studenten als vertrekpunt.

Daarnaast zal het practoraat onderzoek doen naar mogelijkheden om andere, innovatieve omgevingen op de grens van school en werk te ontwikkelen en in te zetten voor leertrajecten van studenten (master-opgeleide docenten krijgen hierin een rol als mede-onderzoeker). We bouwen daarbij voort op het concept leeromgevingen als knooppunten. Net als de andere onderzoekslijnen van het practoraat sluit deze aan op de ambitie van MBO Amersfoort om leren in en vanuit de praktijk als uitgangspunt te nemen.

Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden

Wij investeren de komende jaren binnen ETO aan het ontwikkelen van standaard meer ruimte voor individuele leerroutes waarbinnen studenten kunnen kiezen voor verdieping en/of verbreding van de lesstof en zien dit als een manier voor studenten om te kunnen excelleren. De resultaten op dit gebied staan elders beschreven in deze werkagenda in het kader van ETO.

Vanwege de positieve ervaringen van onze studenten met het meedoen aan de Skills-Heroes wedstrijden nemen wij de ambitie op om onze deelname aan de Skills-wedstrijden uit te breiden. Een van de doelen is de zichtbaarheid van de Skills-wedstrijden te vergroten binnen onze organisatie, zodat meer van onze vakopleidingen mee gaan doen. Daarnaast willen wij de verantwoordelijkheid nemen voor het organiseren van meer kwalificatiewedstrijden (zie ook meetbare resultaten).

Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling

We stellen met een multidisciplinair team instellingsbreed onderzoeksbeleid op. Met het onderzoeksbeleid richt MBO Amersfoort zich op het stimuleren, ondersteunen en faciliteren van kwalitatief hoogwaardig praktijkgericht onderzoek om vraagstukken in en rondom de onderwijspraktijk op te lossen.

Het practoraat heeft in co-creatie met stakeholders binnen en buiten de organisatie meerjaren onderzoeksagenda voor de periode 2025 – 2030 opgesteld. Deze onderzoeksagenda maakt onderdeel uit van de integrale onderzoeksagenda van MBO Amersfoort en:

- a. sluit aan op de innovaties zoals beoogd in de strategische koers 2024 - 2027;
- b. vraagt deels om praktijkgericht onderzoek dat met name organisatieontwikkeling (veranderdoel) en persoonsontwikkeling (professionaliseringsdoel) beoogd;
- c. vraagt deels om fundamenteel wetenschappelijk onderzoek dat met name kennisontwikkeling (kennisdoel) en productontwikkeling (ontwerpdoel) beoogd;
- d. die vanaf januari 2025 in uitvoering is genomen door het practoraat en master-opgeleide docenten uit de scholen, waaronder minimaal vier docent-promovendi.

Centre for teaching and learning

We starten met het ontwikkelen van een CTL via Npuls. MBO Amersfoort start begin schooljaar '23-'24 met een sleutelteam. Dit sleutelteam, met teamleden uit onze afdelingen IM & ICT, MO&O en het practoraat, vormt gedurende het programma de schakel tussen Npuls en MBO Amersfoort. MBO Amersfoort vraagt in schooljaar 2023 – 2024 een subsidie aan voor het opstarten van een eigen CTL. De doelstellingen zijn om met inzet van technologie de ontwikkeling en professionalisering van docenten te bevorderen en kennis te delen over onderwijsinnovatie, zo ook

de innovatie te bevorderen door onderzoek.

Een eerste stap richting de doelstellingen van de CTL's is de transitie van digi-coaches naar i-coaches. Digi-coaches ondersteunen nu de teams met hardware- en softwaretechnische vragen, zoals het aansluiten van een tv en laptop. De i-coach is meer gericht op de digitale didactische ondersteuning van de teams. Zij kunnen bijvoorbeeld helpen om het curriculum blended te ontwerpen of een les te ontwerpen met digitale activerende werkvormen. We willen een nulmeting doen op de digitalisering (ontwikkeling van docenten). Andere stappen zullen in het projectplan nog uitgewerkt worden. Vanaf schooljaar 2026-2027 is er een CTL dat volledig geïntegreerd is binnen MBO Amersfoort.

MBO Amersfoort biedt een keuzedeel Praktijkonderzoek aan voor alle studenten niveau 3 en 4. Dit keuzedeel biedt studenten de mogelijkheid om zich te bekwamen in het doen van onderzoek gekoppeld aan praktijkvragen uit de instelling en draagt bij aan doorstroom naar het hbo.

MBO Amersfoort informeert docenten over de mogelijkheden om een promotieonderzoek te doen en faciliteert docenten die geïnteresseerd zijn in een dergelijk onderzoek gekoppeld aan beoogde innovaties op instellingsniveau om dat promotieonderzoek te doen. Daarbij wordt gekeken naar PhD-trajecten en PD-trajecten.

MEETBARE RESULTATEN

Vanaf schooljaar '25-'26 zijn deze innovatieve leeromgevingen geïntegreerd in het curriculum van minimaal 2 onderwijsteams verdeeld over 2 scholen. Vanaf schooljaar 2025-2026 zijn minimaal vier docenten bezig met een promotie-onderzoek gekoppeld aan de meerjaren onderzoeksagenda van het practoraat.

Vanaf schooljaar 2024-2025 doorlopen jaarlijks ten minste 25 studenten het keuzedeel Praktijkonderzoek.

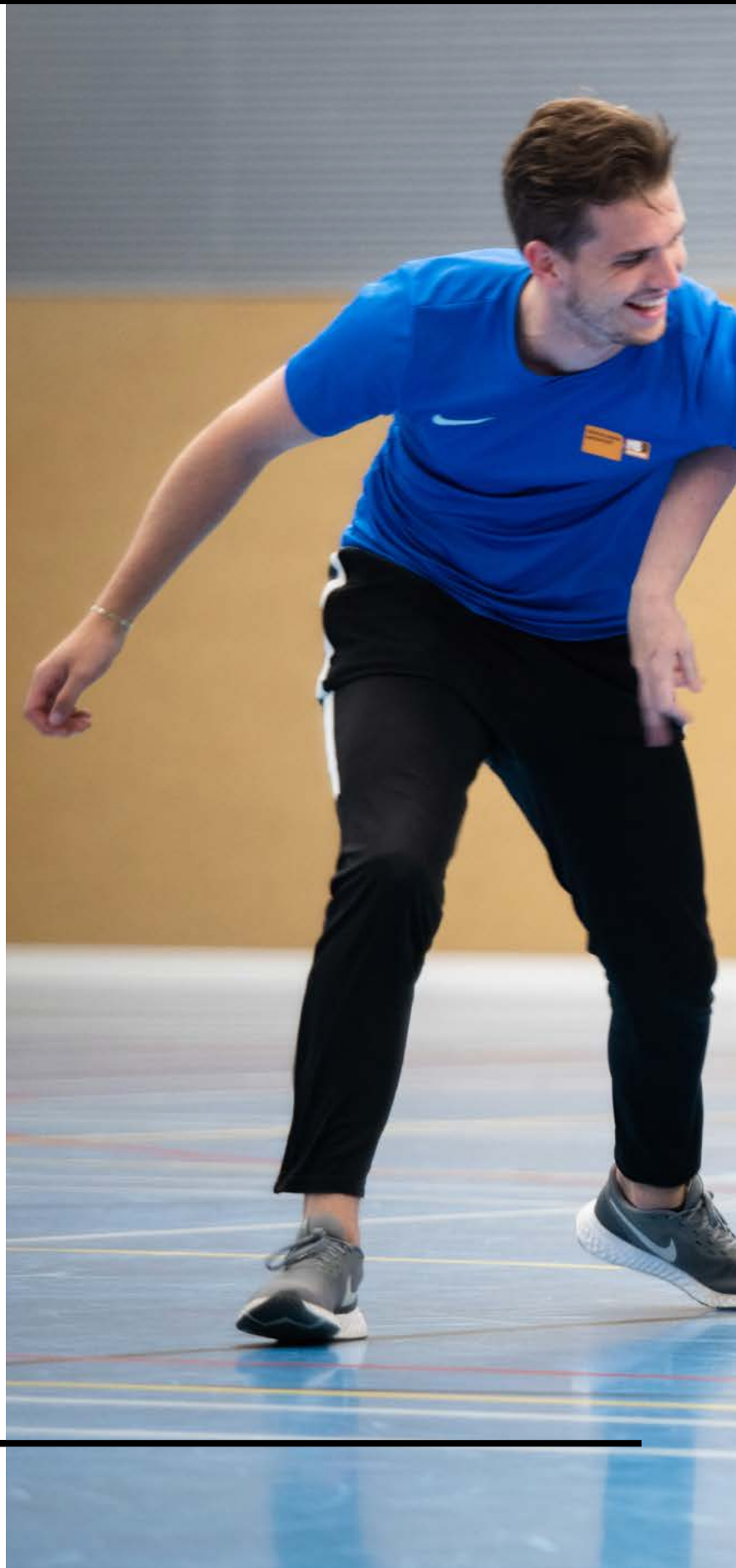
Per jaar **2 tot maximaal 5** extra skills-wedstrijden erbij.

MBO Amersfoort organiseert elk jaar **minimaal 2** kwalificatiewedstrijden en breidt dit in 2025 uit **naar 4**.

Extra indicator: Digitale bekwaamheid van teams is vooruitgegaan (kwantiteit nog te bepalen op basis van nulmeting).



BIJLAGE





BIJLAGEN

1	BEGROTING	88
2	SAMENVATTING	90
3	BETROKKENHEID STAKEHOLDERS	122
4	OVERZICHT OVERIGE INDICATOREN	136

BIJLAGE 1

BEGROTING

INDICATIEVE BEGROTING WERKAGENDA 2024–2027 KOSTEN

bedragen x € 1.000		2024	2025	2026	2027	Totaal
Prioriteit 1	Bevorderen van kansengelijkheid					
1.1	Gelijkwaardige behandeling	340	340	340	340	1.360
1.2	Welzijn, veiligheid, toegankelijkheid, inclusiviteit	380	380	380	380	1.520
1.3	Begeleiding (met name niveau 2), afdeling vsv	2.620	2.620	2.620	2.620	10.480
1.4	Doorstroom ¹	160	160	160	160	640
1.5	Laaggeletterdheid	310	310	310	310	1.240
		3.810	3.810	3.810	3.810	15.240
Prioriteit 2	Versterking van de aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt					
2.1	LOB (Loopbaanoriëntatie en -begeleiding)	1.730	1.730	1.730	1.730	6.920
2.2	Stagepact BPV	1.280	1.280	1.280	1.280	5.120
2.3	Maatwerk BBL	300	300	300	300	1.200
		3.310	3.310	3.310	3.310	13.240
Prioriteit 3	Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie					
3.1	Nederlands en rekenen	690	690	690	690	2.760
3.2	Burgerschap	350	350	350	350	1.400
3.3	Werken in het mbo	3.940	4.220	4.490	4.660	17.310
3.4	Onderzoek en innovatie ¹	720	720	720	720	2.880
		5.700	5.980	6.250	6.420	24.350
Totaal		12.820	13.100	13.370	13.540	52.830
Waarvan verplichte thema's begroting						
1.3	Niveau 2 ²	1.870	1.870	1.870	1.870	7.480
3.3	Carrièreperspectief onderwijspersoneel ³	1.850	2.130	2.400	2.570	8.950
3.4	Practoraten ⁴	250	250	250	250	1.000
		3.970	4.250	4.520	4.690	17.430

¹ Deze kosten zijn los van subsidieregelingen doorstroom beroepskolom en CTL (deze zijn ook niet meegenomen in opbrengsten).

Toelichting afwijking begrote kostenposten op verplichte thema's binnen de aanvullende bekostiging:

² De afwijking van de kosten opgevoerd voor niveau 2 is te verklaren omdat een gedeelte van de begroting die ten gunste moet komen van verbeteringen voor niveau 2 studenten inhoudelijk valt onder de paraplu van ETO en daarom toegevoegd is aan de kosten van doelstelling 2.1.

³ Deze post is gebaseerd op een berekening over wat de kosten zijn om de geambieerde functiemix percentages te halen. Wij kiezen ervoor de overige baten te gebruiken onder het thema professionalisering van doelstelling 3.3.

⁴ Door een goed lopend practoraat en geen ambitie tot uitbreiding van een extra practoraat zijn de kosten zoals in deze begroting genoemd voldoende om aan de verbeterdoelstellingen van het huidige practoraat te kunnen werken. Wij kiezen voor een extra financiële investering op andere ambities binnen deze prioriteit.

INDICATIEVE BEGROTING WERKAGENDA 2024–2027 OPBRENGSTEN

bedragen x € 1.000	2024	2025	2026	2027	Totaal
Regeling Kwaliteitsafspraken					
Reguliere deel	5.860	5.920	5.940	5.940	23.660
Niveau 2 (2024)	2.460	0	0	0	2.460
Practoraten	390	400	400	400	1.590
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	2.690	2.720	2.730	2.720	10.860
	11.400	9.040	9.070	9.060	38.570
Overige regelingen					
LOB (Loopbaanoriëntatie en -begeleiding)	500	510	500	500	2.010
Nazorg (2024, G1 regime)	130	0	0	0	130
	630	510	500	500	2.140
Lumpsum					
Niveau 2 (2025 t/m 2027)	0	2.390	2.400	2.390	7.180
Nazorg (2025 t/m 2027)	0	170	170	170	510
Begeleiding laatste jaar	230	230	230	230	920
Schoolkosten 18- basisvaardigheden	160	160	160	160	640
Oriëntatieprogramma's	220	220	220	220	880
Professionalisering docenten	470	480	480	480	1.910
	1.080	3.650	3.660	3.650	12.040
Totaal	13.110	13.200	13.230	13.210	52.750
Waarvan verplichte thema's begroting					
Niveau 2	2.460	2.390	2.400	2.390	9.640
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	2.690	2.720	2.730	2.720	10.860
Practoraten	390	400	400	400	1.590
	5.540	5.510	5.530	5.510	22.090

BIJLAGE 2 **SAMENVATTING**

DOELSTELLINGEN, RESULTATEN EN ACTIVITEITEN

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID

DOELSTELLING 1.1

Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

					Ambitie 2027	
Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/ Tijdljn MBOA	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
Amersfoort kent geen studie- of studentenverenigingen voor mbo-studenten. Ook zijn er geen andere activiteiten specifiek op studerende (mbo/ho) gericht. Er is geen Amersfoortse studentenstartweek. Het gesprek hierover is recentelijk gestart met City Marketing Amersfoort en de andere scholen.	We gunnen onze studenten een optimale studietijd. Studenten doen niet alleen kennis op, maar zij ervaren ook het studentenleven en de wereld in zijn geheel.	'23-'24 Samen met de gemeente, ROC MN en HU en het bedrijfsleven komen tot concrete afspraken over een studentenstartweek. '24-'25 Studentenfaciliteiten binnen de regio worden samen met regio-partners belicht tijdens de centrale startweek. '24-'27 Stappen die voortkomen uit samenwerkingsafspraken.	1.1.1 1.1.2 1.1.4	MBO Amersfoort neemt deel aan het initiatief om een studentenstartweek te organiseren. Studenten kunnen aan het begin van het schooljaar '24-'25 deelnemen aan een Amersfoortse studentenstartweek en vinden het een waardevolle toevoeging aan hun studietijd. MBO Amersfoort onderzoekt met regionale partners of er meer activiteiten of initiatieven nodig zijn om het studentenleven voor mbo-studenten te verrijken.		
Studenten hebben een studentenpas met bijv. kortingsmogelijkheden, maar dit is niet bekend bij de meeste studenten.				1.1.3	'24-'25 De (voordeel)mogelijkheden van de studentenkaart zijn in iedere studiegids opgenomen.	

Vervolg Doelstelling 1.1		Ambitie 2027					
Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/ Tijdljn MBOA	Maatregel OCV	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten	
Op het gebied van internationalisering heeft MBO Amersfoort een divers aanbod. Er is markt voor het uitbreiden van de hoeveelheid tweetalige opleidingen. Steeds meer vmo-scholen bieden ook tweetalig onderwijs aan.	In schooljaar '22-'23 was er een buitenland-mobiliteit van circa 240 studenten en docenten.		'23-'24 Ontwikkelen van module-ontwerp met Wereldburgerschap als grondlegger a.d.h.v. ontwerpprincipes van het Nuffic. '23-'25 Ontwerpen modulair onderwijs a.d.h.v. het module-ontwerp. '26-'27 Start 'Eigentijds Onderwijs' met o.a. wereldburgerschap als grondlegger.	Extra maatregel MBOA.	Internationalisering is vanuit het ontwerp-principe voor ETO geïntegreerd in het nieuwe onderwijs. In elk curriculum is de mogelijkheid opgenomen om internationale competenties te ontwikkelen. Voor de studenten is zichtbaar waar dit kan. Er worden bovenschoolse en schoolspecifieke activiteiten op het gebied van internationalisering georganiseerd. We zijn volwaardig lid van het Unesco Scholen Netwerk en in het schooljaar '23-'24 zijn we een Unesco school geworden.	Vanaf schooljaar '23-24 wordt jaarlijks in november de Meet the World-week georganiseerd waarbij intercultureel samenleven en leren centraal staat. We streven naar een jaarlijkse toename van 10% van het aantal studenten en medewerkers dat een buitenlandse mobiliteit heeft. Dit uiteraard mede afhankelijk van de jaarlijkse instroom. We toetsen ons internationaliseringsbeleid en inzet op buitenlandse mobiliteit door in de JOB te vragen: Zou je tijdens je opleiding (meer) ervaring op willen doen in het buitenland? (Nulmeting moet nog plaatsvinden).	Het aantal opleidingen dat tweetalige mogelijkheden biedt wordt naar minimaal 6 uitgebreid.
	We bieden 4 TTO-opleidingen aan.						

DOELSTELLING 1.2

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

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
<p>Op dit moment hebben studenten minimaal 4x per jaar een studieloopbaangesprek. ETO en de toenemende complexiteit van de ondersteuningsbehoefte van studenten maken dat ons beleid herzien moet worden.</p> <p>Er zijn verschillende initiatieven op het gebied van studentenwelzijn, deze kunnen breder benut worden.</p>	<p>Zie JOB-indicator Begeleiding doelstelling 1.3.</p> <p>NPO studentenpeiling 2023</p> <p>Aandeel studenten met een slechte of zeer slechte mentale gezondheid is 21%.</p>	<p>De studenten worden gezien en gehoord door in coaching bekwame onderwijsgeevenden.</p> <p>Begeleiding en ondersteuning in bpv en onderwijsbedrijf sluit aan op die in het onderwijs. Er is een samenhangende, doorgaande begeleidingstructuur; goede basisbegeleiding in samenhang met ETO principes, extra onderwijs waarbij we anticiperen op actuele extra begeleidingsbehoeftes en deskundige ondersteuning bij complexe problematiek.</p> <p>In deze keten vinden medewerkers elkaar en werkt de multidisciplinaire samenwerking effectief ten behoeve van de student.</p>	<p>'23-'24 Hernieuwde visie op begeleiding en her-nieuwd kaderdocument begeleiding/ Definiëren studentenwelzijn.</p> <p>'23-'24 Start gebruik instrumenten rond begeleiding (SLB dashboard, begeleidingswaaijer.)</p> <p>'24-'25 Professionaliseringsplan, training slb'ers/ leercoaches tbv coachend begeleiden, signalering en gespreksvoering.</p> <p>Studentenwelzijn is onderdeel van professionaliseringsplan.</p> <p>'24-'25 Uitwerken preventie (mogelijk via aansluiting landelijke programma's) en trainingen op actuele begeleidingsthema's in samenwerking met netwerkpartners (zoals wijkteams, jelinek en jeugdhulp).</p>	<p>1.2.1</p> <p>1.2.3</p>	<p>Studenten ervaren dat zij gezien en gehoord worden en ervaren een sluitend netwerk in hun begeleiding.</p> <p>Welzijn is standaard onderdeel van systematische begeleidingsgesprekken.</p> <p>Onderwijsgeevenden voelen zich bekwaam in coaching en werken multidisciplinair samen rond student.</p>	<p>Zie JOB-indicator Begeleiding doelstelling 1.3.</p> <p>Studentenpeiling NPO aandeel studenten met slechte of zeer slechte mentale gezondheid is gedaald naar 15%.</p>

Vervolg Doelstelling 1.2

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn MBOA	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
MBO Amersfoort heeft bij bedrijfsveiligheid een aparte afdeling met pedagogisch medewerkers beveiliging. Naast de verantwoordelijkheid voor veiligheid op locaties ondersteunen en adviseren deze medewerkers direct rond een veilig school en klimaat (incidenten en professionaliseren onderwijsgevenden in pedagogisch klimaat i.r.t. veiligheid).	JOB 2022 Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling is 79,5%	De bestaande structuur rond veiligheid continueren. Op basis van analyse van trends pro-actief anticiperen op nieuwe ontwikkelingen die effect hebben op veiligheid. Op basis van evaluatie en analyse cyclisch verbeteren van werkwijze van het team veiligheid en van handelingsbekwaamheid van alle medewerkers op zaken waarin zij invloed hebben op veiligheid.	'24-'27 Naar aanleiding van maatschappelijke/wereldontwikkelingen aanvullen toolbox diversiteit en inclusie. '24-'25 Verhogen vindbaarheid 24/7 Sociale Hulplijn. '24-'27 Op basis van evaluatie en analyse verbeteren we cyclisch het sociaal veiligheidsplan en werkwijze van het team veiligheid. Vanuit dit plan werken we aan handelingsbekwaamheid van alle medewerkers. Bij aanpassingen wordt de studentenraad geconsulteerd.	1.2.2	Onderwijspersoneel voelt zich handelingsbekwaam i.r.t. 'lastig gedrag'.	JOB Percentage studenten dat zich veilig voelt op school blijft minimaal gelijk. Percentage studenten dat zich veilig voelt bij een leerbedrijf: Indicator volgt nog via OCW, nulmeting nog uitvoeren.

Vervolg Doelstelling 1.2

Ambitie 2027

Meerkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn MBOA	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
We maken gebruik van het ondersteuningsaanbod Gezonde School. Er is een coördinator die actief het aanbod bij de scholen onder de aandacht brengt. We bieden de mogelijkheid aan tot sporten voor medewerkers en studenten bij eigen Sportacademie.			'24-'25 Onderzoek naar nieuwe integrale programma's om te besluiten of deze voldoende waarde voor ons hebben. '24-'26 Verbetering met cateraar naar gezondere schoolkantines.	1.2.4		
Wanneer bij intake bekend is dat er ondersteuningsbehoefte is worden verdiepende gesprekken gehouden. Informatie uit die intake wordt nog niet voldoende door teams vertaald in een (kwalitatief goed) IBP. Daarnaast is er sprake van handelingsverlegenheid bij complexe problematiek van studenten. Vanwege de toenemende complexiteit en toenemende benodigde ondersteuning moet de samenwerking met de buitenwereld verbeterd worden.			'24-'25 Professionaliseren kernteams (samenwerking basis en aanvullende begeleiding). '24-'25 Versterken samenwerking jeugdhulp en andere netwerkpartners (o.a. middels netwerkwerkbijeenkomsten) tbv complexe problematiek.	1.2.5	Student met ondersteuningsbehoefte heeft tijdig een verdiepend gesprek en op basis daarvan een werkbaar Individueel begeleidingsplan. Er is meer ouderbetrokkenheid. De extra begeleiding is individueel (en op groep, schoolniveau) en sluit aan op de actuele ondersteuningsvragen. Medewerkers in de ondersteuningsstructuur bieden adequate begeleiding op complexe vragen.	Aantal en kwaliteit IBP's gaat omhoog (wijze van meten en nulmeting nog te bepalen).

Vervolg Doelstelling 1.2					Ambitie 2027	
Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/ Tijdljn MBOA	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
Ons OjB geeft kwetsbare studenten een veilige omgeving om te oefenen. Er is geen centraal beleid voor begeleiding van studenten met ondersteuningsbehoefte. Bij Entree en EVA is veel ervaring met voorbereiden, vinden en behouden van kwetsbare studenten.			'24-'25 Module Stagevaardig wordt ontwikkeld en geactiveerd. '24-'25 Instellingsbreed beleid voor begeleiding in de BPV (zie doelstelling 2.2).	1.2.5	Module Stagevaardig is ontwikkeld en wordt op alle scholen gedoceerd.	

DOELSTELLING 1.3

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

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdslijn	Maatregel OCV	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
Het verzuimbeleid moet instellingsbreed verbeterd worden, verzuimcoördinatoren en slb-ers weten elkaar niet altijd te vinden. Belangrijk verbeterpunt is beter data-gedreven werken.	VSV cijfers 21/22 Entree 19,8% Niveau 2 12,7% Niveau 3 7,6% Niveau 4 4,3%	We richten onze begeleiding en nazorg op-timaal in ter voorkomen van uitval (vsv) door betere grip op verzuim en goede begeleiding naar vervolgoopleiding of werk. De overstap van entree naar niveau 2 verloopt succesvol.	'23-'24 beleidsnotitie data gedreven, preventieve werkwijze schoolaanwezigheid (aansluitend op nieuwe wetsvoorstellen en etc). '24-'27 implementatie nieuwe beleid.	1.3.1	Studenten ervaren te worden gemist bij afwezigheid. Wanneer meer aan de hand is, wordt dit tijdig opgemerkt.	VSV cijfers 25/26 We houden voor Entree het percentage onder de landelijke streefwaarde. De vsv-cijfers voor andere niveaus zijn gedaald naar: Niveau 2 11,9% Niveau 3 6,8% Niveau 4 3,5%

Vervolg Doelstelling 1.3

Ambitie 2027

Meerkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijlijn MBOA	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
<p>We zien kansen voor een domein overstijgend oriëntatie-programma: de Startacademie. We zien op termijn ook kansen op het ontwikkelen van LLO aanbod voor deze groep studenten.</p> <p>We ondersteunen volgens visie en plan actief bij Entree en de overgang naar niveau 2 zodanig dat alle studenten naar werk begeleid zijn of warm zijn overgedragen naar gemeente.</p>	<p>JOB 2022 Aandeel respondenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit school is 45,4%.</p> <p>DUO-bestand 1 oktober 2022 Aandeel uitstromers vanuit Entree en Niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft is Entree- BBL 59% Entree- BOL 56% Niveau 2- BBL 72% Niveau 2 BOL 58%</p>		<p>'23-'24 Doorontwikkeling voorstel en vorming startacademie.</p> <p>'23-'24 Uitmwerken verdiepende vsv analyse op doelgroep, overgangen en problematiek.</p> <p>'23-'24 Implementatie en doorontwikkeling van slob dashboard.</p> <p>'24-'25 Planvorming 'van school naar duurzaam werk' en doorontwikkeling extra begeleiding en nazorg kwetsbare studenten.</p> <p>'25-'26 mogelijk ontwikkelen LLO aanbod op deze doelgroep.</p> <p>'23-'27 Overwogen doorontwikkelen vsv maatregelen in samenwerking met partners (VSV Eemland), en intern (pilots, leren van elkaar). Doorontwikkelen extra ondersteuning (bv I4U, pitstop).</p>	<p>1.3.2 1.3.3 1.3.4 2.1.4</p>	<p>Studenten en uitstromers van entree en niveau 2 ervaren goed te worden begeleid in de vervolgstap.</p> <p>Na besluit mogelijk ook ontwikkeling van een passend LLO aanbod voor deze groep studenten.</p>	<p>Aandeel respondenten (JOB) dat tevreden is over de begeleiding vanuit school is gestegen naar 60%.</p> <p>Aandeel uitstromers vanuit Entree en Niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft is Entree- BBL 69% Entree- BOL 66% Niveau 2- BBL 82% Niveau 2 BOL 68%</p> <p>Overstap entree naar N2 verloopt succesvol (nulmeting moet nog plaatsvinden).</p>

DOELSTELLING 1.4

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

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdslijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
Er zijn nog geen volwaardig doorlopende leerroutes.	Startersresultaat 21/22 op instellingsniveau is 79,9 %. Startersresultaten per opleiding van de tekortberoepen BC-code lijst zie bijlage 4.	Wij bereiden leerlingen uit het vo en onze eigen studenten optimaal voor op een vervolgstap in het beroepsonderwijs. Betere programmatische aansluiting maakt dat de student efficiënter en succesvoller de leerlijn van vo naar mbo en van mbo-hbo kan doorlopen.	'23-'24 Als penvoerder in samenwerkingsverband regio subsidie aanvraag 'versterken aansluiting beroepskolom' subsidie aanvraag gedaan. '24-'25 Ontwikkeling nieuwe leerlijn. '25-'26 Start nieuwe leerlijn.	1.4.1 1.4.3	Minimaal 1 doorlopende leerroute vo-mbo-hbo gestart per schooljaar '25-'26.	Startersresultaat 25/26 op instellingsniveau is gestegen naar minimaal 85%. Startersresultaat van opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio stijgen afzonderlijk met 5 % ten opzichte van de nulmeting.

Vervolg Doelstelling 1.4		Ambitie 2027				
Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdslijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
MBO Amersfoort heeft (gedeeltelijk samen met ROC Midden-Nederland actieve samenwerking en vo-netwerkbijskomsten voor kennismaking met MBO onderwijs.	DUO-bestand 1 Oktober 2022 Succes doormeters op hbo op instellingsniveau is 78%. Succes doormeter opleiding van de tekortbepalen BC-coop de lijst zie bijlage 4. Personal coaches op 3 scholen op basis van oude subsidie doormeter.		'24-'25 Onderzoek naar afname studiesucces HBO in het eerste jaar bij Sociaal Werk en Pedagogisch werk. Ieder schooljaar bieden we voor de betrokken scholen personal coaches aan studenten aan die de overstap naar het HBO gaan maken. Personal coaches nemen periodiek deel aan regionaal overleg Doormeter.	1.4.2		Succes doormeters HBO is op instellingsniveau minimaal gelijk aan landelijk gemiddelde. Succes doormeters van opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio stijgen afzonderlijk met 10% ten opzichte van de nulmeting. We bieden op minimaal 2 scholen personal coaches voor de overstap mbo-hbo aan.
					Studenten zijn tijdens en na hun schooltijd tevreden over de begeleiding van de personal coaches.	

DOELSTELLING 1.5

Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Ambitie 2027

Merkbare nuissituatie	Meetbare nuissituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
MBOA is niet betrokken bij scholingsprogramma's voor laaggeletterden in de regio. We zien kansen in de regio.		MBOA heeft (waar mogelijk) een actieve rol in de vermindering van laaggeletterdheid in de regio.	'23-'24 onderzoek met gemeente naar potentiële doelgroep. '24-'25 Analyse maken van mogelijke programma's en subsidies voor doelgroep. '24-'25 Afweging deelname aan Collectief op basis van resultaten pilotfase. '25-'27 MBOA is samenwerkingspartner bij scholingsprogramma's voor laaggeletterdheid.	1.5.1	MBOA heeft programma('s) voor laaggeletterdheid in samenwerking met de Gemeente Amersfoort. Deelname aan het Nationaal Groeifondsproject LLO.	

DOELSTELLING 2.1.

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

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
Door invoering van ETO hebben alle studenten een geschoolde leercoach.	JOB 2022 Het percentage studenten dat positief is over de hulp vanuit school voor de keuze werken/verder leren is 28,9%. Het percentage studenten dat tevreden is over de manier waarop de sl'er /leercoach betrokken is bij hun leerproces/opleiding is 58%.	'24-'25 ETO (LOB) Beleidsplan wordt geschreven. '25-'26 Alle leercoaches hebben een bijscholing gehad om leercoach te zijn.	2.1.1	Studenten geven aan weloverwogen keuze in hun loopbaan te kunnen maken. Studenten geven aan dat hun 'Self-efficacy' en zelf-regie verhoogd is.	Het percentage studenten dat positief is over de hulp vanuit school voor de keuze werken/verder leren is gestegen naar 38,9%. De mate waarin docenten zich voldoende toegerust voelen om hun taken als leercoach op het gebied van studie en loopbaanbegeleiding goed uit kunnen voeren. Het percentage studenten dat tevreden is over de manier waarop de sl'er /leercoach betrokken is bij hun leerproces/opleiding is met 10% gestegen. Het percentage studenten dat positief is over de manier waarop de school hen voorbereidt op de toekomst is gestegen met 10%. Het percentage van de studenten dat positief is over het aansluiten van de opleiding aan wat ze willen leren is gestegen met 10%.
Het percentage studenten dat positief is over de manier waarop de school hen voorbereidt op de toekomst is 32%. Het percentage van de studenten dat positief is over het aansluiten van de opleiding aan wat ze willen leren is 44%.		'26-'27 Start 'Eigentijds Onderwijs' (incl. startperiode) en alle studenten hebben een leercoach.			Nieuwe JOB vraag (nulmeting wordt in 2024 gedaan): Het percentage studenten dat tevreden is over de ruimte die ze krijgen om keuzes te maken in hun eigen onderwijsprogramma stijgt met 10% (voorlopige ambitie).

Vervolg Doelstelling 2.1

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstel- ling MBOA	Maatregelen/ Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
MBOA heeft meerdere samenwerkingsverbanden voor voorlichting en werving bij kansrijke beroepen.			'23-'24 wordt er samen met het SBB een plan van aanpak opgezet w.b.t. 'Kansrijk opleiden. Afweging deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma (OCW). '24-'25 Afwegen Start-academie tegen experiment OCW. '25 Deelname (al dan niet).	2.1.4 2.1.5		

Vervolg Doelstelling 2.1

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
Proces naar doelmatig opleidingsportfolio moet verbeterd worden.	DUO-bestand 1 Oktober 2022 Het aantal gediplomeerde studenten in de opleidingsportfolio zoals aangegeven in de BC-code lijst van tekortberoepen is te vinden in de bijlage 4.	We bieden een onderwijspportfolio aan dat aansluit op de behoeften van de regionale arbeidsmarkt en zorgen voor goede LOB.	'23-'24 Implementatie nieuw proces Opleidingsportfolio. '23-'24 analyse opleidingen waarbij significant minder afgestudeerden na 1 jaar werkzaam zijn in beroepsrichting waarvoor ze zijn opgeleid. '25-'26 Evaluatie verbetering proces opleidingsportfolio.	Extra maatregel MBOA.		Het aantal gediplomeerde studenten in de opleidingsportfolio zoals aangegeven in de BC-code lijst van tekortberoepen is gestegen met 5%.
	Het percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen in een beroep zit voor de maatschappelijke opgaven is te vinden in de bijlage 4.					Het percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen in een beroep zit voor de maatschappelijke opgaven is gestegen naar minimaal 75%.
	Instroom in Crebo's uit lijst tekortberoepen is te vinden in de bijlage 4.					Instroom in Crebo's uit lijst tekortberoepen is ten minste gelijk gebleven.

Vervolg Doelstelling 2.1

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/ Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
Samenwerking op het gebied van het ontwikkelen AD-trajecten is opgestart.	Geen associate degree trajecten.		'24-'25 Nadere verkenning van geschikte AD-trajecten. '25-'26 Ontwikkeling eerste AD-traject. '26-'27 Start pilot eerste AD-traject. '27- e.v. Ontwikkeling tweede en derde AD-traject.	Extra maatregel MBOA.		Ontwikkeling 3 Associate Degree-trajecten.
Maatregelen OCW die niet toegepast worden.		Toelichting blz. 56.			2.1.2 2.1.3	

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.

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijddlijn	Maatregel OCV	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
Er is geen eenduidige visie op BPV en stagediscriminatie is daar ook nog geen onderdeel van. Er zijn weliswaar niet veel meldingen van stagediscriminatie. In december 2023 is het actieplan om de gehele doelstelling 2.2 te bereiken vastgesteld.	JOB 2022 Aandeel respondenten (BOL) dat begeleiding vanuit school goed vindt is 31%. JOB 2022 Aandeel respondenten (BOL) dat de begeleiding bij het leerbedrijf goed vindt is 59%.	We zetten in op het verbeteren en verbeteren van de (begeleiding in) BPV en OIB als krachtige leeractiviteit en doen dit in co-creatie met de student en het werkveld. We bannen stagediscriminatie uit.	'23-'25 Uitvoeren actieplan BPV. Herschrijven van het BPV-beleid en het BPV-Handboek a.d.h.v. het stagepact, eigentijds onderwijs en excellent begeleiden. Protocol 'tegenaan stagediscriminatie' is ontwikkeld. '24-'25 Herzien van communicatiemiddelen richting studenten, zoals voorlichtingsmodules en mijnMBOA (MBOA toolbox stagediscriminatie) gereed. '25-'27 Uitvoer, evaluatie, bijstellen en doorontwikkelen van materialen (toolbox). '24-'25 Ons beleid op stagediscriminatie wordt geadresseerd/opgenomen in opleidingsgids, bij opening schooljaar, in communicatie over 24/7 sociale hulplijn, bij nieuwe sociale veiligheidscampagne en nieuwe algemene voorwaarden irt stagediscriminatie/stagemisbruik wordt toegevoegd aan de POK. '24-'25 Professionaliseringsplan BPV gereed. '24-'27 Samenwerken met gemeente Amersfoort en ROC MN aan het Regionaal Protocol Stagediscriminatie/Regionaal Meldpunt.	2.2.1 t/m 2.2.5 2.2.7 t/m 2.2.9	BPV-beleid is herschreven en geïmplementeerd. Kennisnetwerk BPV heeft periodiek overleg en werkt samen aan implementatie en kwaliteit van uitvoering beleid. Stagecoördinatoren en stagebegeleiders werken volgens het nieuwe BPV-beleid en voelen zich bekwaam (ook om stagediscriminatie te voorkomen en adresseren). Studenten, medewerkers en leerbedrijven horen en lezen op verschillende plekken binnen en buiten de school dat MBO Amersfoort zich uitspreekt tegen stagediscriminatie en weten hoe te handelen bij stagediscriminatie. Afspraken zijn gemaakt met leerbedrijven over hoe zij werken aan gelijke kansen bij werving en selectie.	JOB Aandeel respondenten (BOL) dat begeleiding vanuit school goed vindt is minimaal 40%. JOB Aandeel respondenten (BBL) dat de begeleiding bij het leerbedrijf goed vindt is minimaal 70%. JOB Aandeel respondenten (BOL) dat de begeleiding bij het leerbedrijf goed vindt is minimaal 80%. Minimaal 3 contactmomenten per jaar met student, waarvan minimaal 1 op locatie van het leerbedrijf.

Vervolg Doelstelling 2.2

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdslijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
We doen niet aan stage-matching.			'24-'25 Stappenplan stagematching opstellen BOL-studenten in jaar 1. '25-'27 Uitvoeren en evalueren van stagematching pilots.	2.2.6	Studenten kunnen gebruik maken van stagematching.	Uiteindelijk daalt het aantal meldingen over stage-discriminatie. Wij verwachten dat als we dit prominenter op de agenda zetten, dat het aantal meldingen in eerste instantie zal stijgen.
BPV-enquetes worden niet centraal en niet structureel door ieder team uitgevoerd.			'23-'24 Ontwikkeling en pilot centrale BPV-enquete of andere methodiek om kwaliteit BPV te meten. '24-'25 Implementatie in kwaliteitszorgcyclus.	Extra maatregel MBOA	De kwaliteit van de BPV wordt in een constante kwaliteitscyclus getoetst. De instellingsbrede BPV-enquete wordt jaarlijks uitgevoerd.	

DOELSTELLING 2.3

Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn.

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdslijn	Maatregel OCV	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
MBO Amersfoort biedt zowel een regulier aanbod als maatwerktrajecten aan.	We bieden maatwerk in alle sectoren. (Zie bijlage 4).	We zijn een bekende en gewaardeerde partij voor omscholing- en bijscholing met een passend aanbod voor iedereen die waardevol werk wil doen in onze regio. We bereiken actief onze alumni en houden ze vast in het kader van LLO.	Door de transitie naar ETO in schooljaar '26-'27 wordt 100% van de opleidingen binnen MBO Amersfoort modulair. '23-'25 Ontwerpen modulair onderwijs. '23-'25 Binnen alle scholen wordt het bedrijfsleven actief betrokken bij het ontwerpen van modulair onderwijs. '26-'27 Start modulair onderwijs.	2.3.1 2.3.2	Om- en bijscholing kan altijd maatwerk zijn. De tevredenheid in het werkveld over gekwalificeerde werknemers neemt toe.	Het aantal werkzoekenden dat een maatwerktraject volgt en succesvol afrondt stijgt. In 2027 is het aantal (om-en-bij-school-) studenten van 24+ in BBL-opleidingen met 15% toegenomen. (Nulmeting moet nog gedaan worden). Percentage aantal opleidingsdomeinen en leerwegen dat beschikt over maatwerk is gestegen naar 100%. Percentage aantal vlakken waarop maatwerk wordt geboden is gestegen naar 100%. Het aantal doelgroepen waarvoor maatwerkopleidingen beschikbaar zijn is gestegen naar 100%.

Vervolg Doelstelling 2.3

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
Er is geen actueel alumni-beleid. Er is een verbeterplan om tot een nieuw alumni-beleid te komen.			<p>'23-'24 Scenario keuze.</p> <p>'24-'25 Beleid schrijven en korte termijn activiteiten uitvoeren (bijv. besluiten nemen over backoffice en afwegen of Linked-in account haalbaar is voor hele instelling.</p> <p>'25-'26 Uitvoer eerste activiteiten.</p> <p>'25-'27 Inbedden instellingsbreed alumni-beleid</p> <p>'27 Onderzoek onder alumni naar bekendheid MBO Amersfoort als scholingspartner.</p>	2.3.3	<p>Alumni weten MBO Amersfoort te vinden voor eigen om- en bijscholing en die van hun werknemers.</p> <p>Er is een MBO Amersfoort breed Linked-in account gerealiseerd.</p>	Er is een toename van 10% het aantal alumni dat zich laat om- en bijscholen. (Nulmeting moet nog gedaan worden).
MBO Amersfoort biedt momenteel geen maatwerktraject afgesloten met een praktijkverklaring.			<p>Het opstellen van een businesscase om te komen tot besluitvorming op grond waarvan al dan niet gestart wordt met deze maatwerktrajecten.</p>	2.3.4	MBO Amersfoort heeft maatwerktrajecten voor de doelgroep die slecht of niet schoolbaar is.	

Vervolg Doelstelling 2.3				Ambitie 2027		
Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
Om- en bijscholing van MBO Amersfoort vindt plaats in het bekostigde en onbekostigde onderwijs. Docenten uit het bekostigde onderwijs worden ingehuurd door het onbekostigde onderwijs.			Per school wordt een coördinator aangesteld voor het professionals programma. De coördinator vervult een brugfunctie tussen school en PP.	2.3.5	Het realiseren van maatwerktrajecten vindt door betere afstemming tussen de school en het Professionals Programma sneller en kwalitatief beter plaats.	
MBO Amersfoort zit in meerdere samenwerkingsverbanden in de regio. Dit betreft samenwerkingsverbanden bestaande uit overheid & bedrijfsleven.			Het PP acquireert regionale bedrijven die maatwerktrajecten wensen en werkt met de coördinator van de school samen.			
MBO Amersfoort is als partner verbonden aan het Werkcentrum Regio Amersfoort en levert 0,1 fte als contactpersoon (niet aanwezig op het werkcentrum).			MBO Amersfoort levert per 1 januari 2024 0,2 fte inzet én fysieke aanwezigheid bij het loket.	2.3.6		Instroom bij MBO Amersfoort vanuit Werkcentrum neemt toe per jaar (nulmeting moet plaatsvinden).

DOELSTELLING 3.1

De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdslijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten daalt. Alleen in de taallessen wordt bewust aandacht besteed aan taal.	Interne slagingspercentages 22/23 Aandeel gediplomeerde studenten dat centraal examenniveau haalt voor Nederlands.	Nederlands is aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext aangeboden met meer differentiatie en extra ondersteuning voor wie dat nodig heeft.	Nederlands is geïntegreerd in taairijke beroepsspecifieke modules. Er zijn algemene modules Nederland die of remediërend of ter voorbereiding op examinering zijn.	3.1.2/ 3.1.3/ 3.1.4	Alle onderwijsgevenheden zijn volgens de principes van Taalbewust Beroeps- onderwijs geschoold. Er wordt gewerkt met het moduleformat van ETO, waarin de principes van Taalbewust Beroeps- onderwijs zijn verwerkt.	Aandeel gediplomeerde studenten dat centraal examenniveau haalt voor Nederlands is gestegen: niveau 4 naar 75%, de overige niveaus scoren minimaal 80%.
Aan het begin van schooljaar 23-24 ligt er visie voor Nederlands.	Niveau 2 - 75% Niveau 3 - 81% Niveau 4 - 50%	MBO Amersfoort vergroot de kwaliteit van taalonderwijs en haar docenten.	De principes van Taalbewust Beroeps- onderwijs zijn verwerkt in het moduleformat van ETO.		Studenten merken dat de module-lessen taairijk zijn.	JOB Aandeel studenten dat de lessen Nederlands goed of heel goed vindt is gestegen naar min. 53.3%.

Vervolg Doelstelling 3.1		Ambitie 2027				
Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdslijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
Vernieuwd rekenbeleid moet nog geschreven worden.	Interne slagingspercentages 22/23 Aandeel gediplomeerde studenten dat examenniveau haalt voor het instellingsexamen Rekenen. Niveau 2 – 92% Niveau 3 - 88% Niveau 4 - 96% Interne slagingspercentages 22/23 Aandeel gediplomeerde studenten dat examenniveau haalt voor centrale examens Rekenen is Niveau 2 - 29% Niveau 3 - 52% Niveau 4 - 14% JOB 2022 Aandeel studenten dat de lessen Rekenen goed of heel goed vindt 50,6 %	MBO Amersfoort vergroot de kwantiteit van rekenonderwijs en haar docenten.	Visie op Rekenen ('24-'25) wordt geschreven. Plannen voor verbeteren rekenonderwijs worden opgesteld.	3.1.3 3.1.4	Onderwijsgeveinden, OIB en Leerbedrijven merken dat studenten taalvaardiger zijn.	Aandeel gediplomeerde studenten dat examenniveau haalt voor het instellingsexamen Rekenen blijft minimaal gelijk, het aandeel bij centrale examens rekenen is voor elk niveau gestegen met 10%. JOB Aandeel studenten dat de lessen rekenen goed of heel goed vindt is gestegen naar min. 55,6%.
Maatregelen OCW die niet toegepast worden.		Toelichting blz. 72.		3.1.1		

DOELSTELLING 3.2

De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.

Ambitie 2027

Merkbare nuissituatie	Meetbare nuissituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn	Maatregel OCV	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
Geen profielomschrijving burgerschapsdocent en docenten doen het er vaak "bij" (sluippost op de takenplaatjes).		We geven Burgerschap een integrale plek binnen ETO en steeds meer bewaarde docenten vervullen een rol bij de burgerschapsontwikkeling van onze studenten.	Bekwaamheidsprofiel voor burgerschapsdocenten is vastgesteld. Het bekwaamheidsprofiel van docenten Burgerschap wordt voorgelegd en besproken met de ondernemingsraad.	3.2.1 t/m 3.2.3	Docenten worden aangemoedigd en geprofessionaliseerd op basis van het vastgestelde bekwaamheidsprofiel Burgerschap. Docenten Burgerschap voelen zich bekwaam.	
Gemeenschappelijke leerlijn Burgerschap is verspreid en wordt verschillend ingezet.	Nieuwe indicator OCV.		Nieuwe visie op Burgerschap. Burgerschap is geïntegreerd in beroepsspecifieke modules. Er zijn algemene modules Burgerschap die zijn geïntegreerd met de NER-vakken.	Extra maatregel MBOA	De nieuwe visie op Burgerschap wordt door alle teams toegepast.	Vooruitgang op nieuwe indicator.

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 onderwijsgevers hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
		MBO Amersfoort heeft balans tussen passende en interessante functies binnen onderwijsteams zodat zij optimaal kunnen werken aan de kwaliteit en ontwikkeling van het onderwijs en waardoor studenten goede begeleiding krijgen. Daarnaast biedt MBO Amersfoort aantrekkelijke loopbaanpaden voor docenten, instructeurs en zij-instromers.	'23-'24 Opstellen visiedocument 'Goed werkgeverschap' op de vier thema's. '23-'24 Ontwikkelen aanbod leiderschapsontwikkeling goed werkgeverschap en professioneel werknemerschap. '24-'25 Professionaliseringsaanbod 'van beleid naar praktijk'. '24-'25 Professionaliseringsaanbod en begeleiding op gebied van taakvolwassenheid en teamdynamiek (o.a. taakbeleid). '24-'25 Pulsemetingen uitvoeren rondom vragen MWO om tussentijds inzicht te krijgen in voortgang van onze resultaten.	Extra maatregel MBOA.		

Vervolg Doelstelling 3.3

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
	MWO 22-23 Medewerkers geven een score van 8 waarin ze aangeven de komende 1 tot 2 jaar bij MBOA te willen blijven werken.		'23-'24 Aanscherpen beleid en uitvoering evenwichtig takenpakket startende docent/ zij-instromers. '23-'24 Iedere startende docent volgt het startersprogramma en kiest professionalisering die past bij zijn/haar ontwikkeling, Waarbij door zij-instromers tijdig aan de lerarenopleiding of het PDG-traject begonnen wordt. '23-'24 Iedere startende docent wordt gefaciliteerd en in staat gesteld om het startersprogramma te volgen. '24-'25 Onderzoek naar wat de oorzaken van verloop/verzuim onder docenten en specifiek ook zij-instromers en hoe in de toekomst dit beter gemonitort kan worden? '23-'27 Jaarlijks evaluatiegesprek beleid en toepassing in de praktijk. '24-'25 Elke school heeft een actieplan en stelt deze n.a.v. de evaluatie jaarlijks bij. '24-'25 Onderzoek naar best practices rondom facilitering en begeleiding.	3.3.1 3.3.3	Startende docenten geven aan duurzaam in het onderwijs aan het werk te willen blijven. Starterscoaches zijn op de hoogte van het beleid en zijn voldoende toegevoegd om startende docenten te kunnen begeleiden.	MWO Medewerkers geven een score van een 8 of hoger waarin ze aangeven de komende 1 tot 2 jaar bij MBOA Amersfoort te willen blijven werken.

Vervolg Doelstelling 3.3

Ambitie 2027						
Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
	MWO 22-23 45 % van de medewerkers geeft aan de werkdruk te hoog te vinden.		'23-'24 twee keer per jaar gesprek tussen bestuurder en klankbordgroep or over werkdruk. '24-'25 start uitvoering vitaliteitsplan FIT MBO Amersfoort. '24-'25 Aangepast beleid gesprekencyclus waarbij draagkracht vs. belasting een plek krijgt in het aan te passen beleid. '24-'25 Onderzoek best practices verminderen werkdruk en vergroten vitaliteit bij andere MBO-instellingen. '24-'25 Begeleidingsaanbod t.a.v. taakvolwassenheid en teamdynamiek.	3.3.1	Medewerkers geven aan hun functie in balans (draagkracht vs. belasting) en met voldoende energie te kunnen uitvoeren.	MWO Minder dan 40% van de medewerkers heeft hoge of veel te hoge beleefde werkdruk (Instelling).
	DUO Bestand 1 oktober 2022 - Peildatum 2022 LB 53,4%, LC 33,5% en LD 13,1%.		'23-'24 Nulmeting functiemix opgeleverd. '23-'24 Medewerkers zijn op de hoogte van huidige functie-eisen LB, LC, LD en loopbaanpaden. '24-'25 Vanuit SPP een actieplan per school hoe te komen tot kwantitatieve en kwalitatieve groei richting bandbreedte MBOA in 2028. '24-'25 (Modulair) aanbod voor LC. '24-'25 Aangepast beleid n.a.v. onderzoek naar maatregelen kwalitatieve en kwantitatieve groei (LB-LC-LD en loopbaanpaden). '24-'27 Jaarlijks gesprek (SPP) over actieplan en ambities t.a.v. functiemix en loopbaanpaden in school.	3.3.2		LB 25-40%, LC 50-65% en LD 10-15%.

DOELSTELLING 3.4

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

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
We zien in het land dat er interessante initiatieven op het gebied van innovatieve leeromgevingen zijn. Wij doen hier nu nog niets mee.	MBOA heeft 1 practoraat (1 practor, 2 docentonderzoekers).	We zetten structureel in op onderzoek en innovatie ten behoeve van het verbeteren van het onderwijs, de kwaliteit van het onderwijs en de aansluiting op de arbeidsmarkt.	Jaarlijks formuleren en implementeren van veranderingen gericht op het versterken van onderwijsbedrijven en leerbedrijven als leeromgeving. '23-'25 Onderzoek naar andere, innovatieve leeromgevingen op de grens van school naar werk: inventariseren, karakteriseren en prioriteren (master-opgeleide docenten krijgen hierin een rol als mede-onderzoeker). Vanaf '25-'26 zijn innovatieve leeromgevingen op de grens van school en werk anders dan onderwijsbedrijven en leerbedrijven onderdeel van leerroutes van studenten.	3.4.1		Vanaf schooljaar '25-'26 zijn deze innovatieve leeromgevingen geïntegreerd in het curriculum van minimaal 2 onderwijsteams verdeeld over 2 scholen. Vanaf schooljaar '25-'26 zijn minimaal vier docenten bezig met een promotie-onderzoek gekoppeld aan de meerjaren onderzoeksagenda van het practoraat. Vanaf schooljaar '25-'26 doorlopen jaarlijks ten minste 25 studenten het keuzedeel Praktijkonderzoek.

Vervolg Doelstelling 3.4					Ambitie 2027	
Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
Studenten kunnen bij MBOA excelleren door internationale activiteiten en deelname van circa 20 opleidingen per jaar aan Skills-wedstrijden. Studenten ervaren veel plezier en ontwikkeling door het meedoen aan deze wedstrijden. Bij een aantal opleidingen is het mogelijk te verdiepen en verbreden. (De transitie naar Eigentijds Onderwijs maakt excelleren straks breder mogelijk).	In het schooljaar '22-'23 deden 22 opleidingen mee aan Skills Heroes waarvan er 11 meestreden in de finale. In totaal betraf dit 25 studenten.	Onze activiteiten bij de skills-wedstrijden worden uitgebreid. Nationaal en internationaal bij-ven we deelnemen aan de wedstrijden en organiseren mee aan de kwalificatiewedstrijden.		3.4.2		Per jaar 2 tot maximaal 5 extra skills-wedstrijden erbij. MBO Amersfoort organiseert elk jaar minimaal 2 kwalificatiewedstrijden en breidt dit in 2025 uit naar 4.

Vervolg Doelstelling 3.4

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
<p>Geen instellingsbreed onderzoeksbeleid/onderzoeksagenda. We weten onvoldoende van elkaar waar en wie onderzoek doet. We werken onvoldoende multidisciplinair, transparant, efficiënt en leren te weinig van de onderzoeken en van elkaar. Er is najaar '23-een start gemaakt met het schrijven van dit beleid.</p>			<p>In '24 is er onderzoeksbeleid vastgesteld gericht op systematisch inzetten van onderzoek dat bijdraagt aan de speerpunten van MBO Amersfoort.</p> <p>Voortvloeiend uit het onderzoeksbeleid is er vanaf '24-'25 een breed gedragen meerjaren onderzoeksagenda die is opgesteld met interne en externe stakeholders die richting geeft aan onderzoek door diensten en onderwijsteams.</p> <p>'25-'26 Databank beschikbaar met onderzoeken die binnen en met MBO Amersfoort zijn uitgevoerd.</p> <p>'26-'27 Professionaliseringsaanbod ontwikkeld gericht op het doen van praktijkgericht onderzoek.</p>	3.4.3	<p>Onderzoeken binnen MBOA zijn opgenomen in het onderzoeksplan en worden uitgevoerd volgens het vastgesteld onderzoeksbeleid.</p> <p>Voor diensten en teams is duidelijk waar ze moeten zijn voor onderzoek en wie het onderzoek kan doen. Kwaliteitseisen voor onderzoek en onderzoekers zijn opgesteld.</p> <p>Onderzoek en uitkomsten zijn toegankelijk voor alle medewerkers via een kennisplatform.</p> <p>Onderzoeken leiden tot een wijziging of aanpassing in systeem (zoals veranderingen en innovaties in onderwijs), producten (bijvoorbeeld handreikingen en leermiddelen) of bij personen (vergroten van handelingsbekwaamheid).</p>	<p>Op basis van geschreven beleid mogelijke meetbare resultaten definiëren in later stadium.</p>

Vervolg Doelstelling 3.4		Ambitie 2027				
Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
MBOA heeft geen Centre for teaching and Learning.			<p>'23-'24 Sleutelteam opstarten en positioneren.</p> <p>'23-'24 4 medewerkers nemen deel aan landelijke pilothubs.</p> <p>'23-'24 Visie en plan vormgeven Centre for Teaching en learning is in lijn met "Eigentijds Onderwijs" geschreven. Op basis hiervan subsidieaanvraag gedaan.</p> <p>'24-'25 Start (eerste vorm van) Centre for Teaching en Learning. Dit betekent sleutelteam in positie, fysieke plek (Edulab) en 5 i-coaches benoemd. Samenwerking met omliggende onderwijsinstellingen opstarten.</p> <p>'26-'27 Centre for Teaching en Learning volledig geïntegreerd in organisatie.</p>	3.4.3	<p>MBOA heeft een zelfregulerende learning community, zowel digitaal als fysiek, op het gebied van onderwijsinnovatie (met ICT) waarbij alle diensten betrokken zijn (Interdisciplinaire gemeenschap).</p> <p>Het CTL een toegankelijke kennisbank met inzichten en opbrengsten vanuit innovatie en onderzoek, die worden vertaald naar praktische toepassingen.</p> <p>MBOA werkt samen met onderwijsinstellingen in de regio op het gebied van onderzoek en innovatie.</p>	

Vervolg Doelstelling 3.4

Ambitie 2027

Merkbare nulsituatie	Meetbare nulsituatie	Doelstelling MBOA	Maatregelen/Tijdlijn	Maatregel OCW	Merkbare resultaten	Meetbare resultaten
Onvoldoende digitalisering bij het geven van onderwijs en in de inhoud van het onderwijs.			<p>'23-'24 Start transitie van digi-coaches naar i-coaches.</p> <p>'24 Nulmeting digitale bekwaamheid docenten/teams door digi-scan van iXperium "leren en lesgeven met ICT" uitgevoerd door i-coaches.</p> <p>'24-'25 Professionalisering voor docenten in kritische en functionele digitale vaardigheden in TOF academie toegevoegd.</p>	3.4.3	<p>Elke docent is zich bewust van zijn digitaal didactisch niveau en heeft een persoonlijk ontwikkelingsplan.</p> <p>Docentontwikkeling op het gebied van digitalisering en onderwijs is onderdeel van de professionaliserings PCDA cyclus.</p>	<p>Digitale bekwaamheid (gemeten door monitor iXperium) is vooruitgegaan. Nulmeting wordt uitgevoerd in mei 2024. (Streefwaarde van de vooruitgang nog te bepalen).</p> <p>Studenten zien dat het onderwijs voldeende en effectiviteit gebruik maakt van digitalisering en aansluit bij digitalisering binnen het werkveld.</p>

BIJLAGE 3 **BETROKKENHEID** **STAKEHOLDERS**

DOELSTELLING 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Thema	Plan: Interne Stakeholders	Plan: Externe Stakeholders	Do: Interne Stakeholders	Do: Externe Stakeholders	Check: Interne Stakeholders	Check: Externe Stakeholders
Studentenstartweek 1.1.1/1.1.2/1.1.4	Studentenraad	Citymarketing Amersfoort ROC Midden Nederland Hogeschool Utrecht		Citymarketing Amersfoort ROC Midden Nederland Hogeschool Utrecht	Studenten	
Studentenpas 1.1.3	Studentenraad		Beleidscluster OER	Bedrijven uit de regio.	Studenten	
Internationalisering Extra maatregel MBOA	Beleidscluster Wereldburgerschap Projectteam ETO	Nationaal agentschap Erasmus+, inventariseren, aanvragen, besteden subsidiegelden voor mobiliteiten en internationale projecten. - jaarlijks nieuwe programma-eisen wat zaken soms complex maakt, samenwerking soms uitdagend door personeelwisselingen bij NA. Unesco Scholen Netwerk	Onderwijssteams	Nuffic - ondersteunt het TTO netwerk en internationalisering in het onderwijs in NL en accreditteert onze TTO-opleidingen. Binnen het netwerk Catch (7 ROC's) worden peerreviews en audits uitgevoerd om samen te ontwikkelen en leren van elkaar. Via Efvet het Europese platform voor mbo onderwijs blijven we aangehaakt bij Europese ontwikkelingen en mogelijkheden om samen te werken. Nationaal agentschap Erasmus+, financiering van mobiliteiten en internationale projecten - samenwerking soms uitdagend door personeelwisselingen bij NA en veranderende regelgeving. Unesco Scholen Netwerk	Curriculum Commissie - controleert dat internationale competenties in voldoende mate zichtbaar terugkomen. Studenten	Nationaal agentschap Erasmus+, controle op uitvoering programma en besteding subsidiegelden. Unesco Scholen Netwerk - jaarlijkse verantwoording en herijking lidmaatschapsvoorwaarden Unesco. Afhankelijkheid van hoofdoorzetting in Parijs. administratieve afhandeling kent vertraging.

DOELSTELLING 1.2

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

Thema	Plan: Interne Stakeholders	Plan: Externe Stakeholders	Do: Interne Stakeholders	Do: Externe Stakeholders	Check: Interne Stakeholders	Check: Externe Stakeholders
Verbeteren begeleiding (mentaal welzijn) 1.2.1/1..2.3	Beleidscluster Begeleiding Studenten Dienstverlening Studentenraad ETO, P&O, coaches, studentenadviseurs, onderwijsmanagers, studieloopbaanbegeleiders	VSV Eemland. college ROC's (regionaal netwerk, netwerk MBO Raad)	Beleidscluster Begeleiding Studenten Dienstverlening Projectteam ETO P&O ondersteunt bij het ontwikkelen van professionalisering en plaatsen binnen online ToF-Academie	Regionale zorgnetwerk-partners VSV Eemland ROC Midden Nederland	Studenten/ Studentenraad SLB-ers/Leercoaches	Regionale zorgnetwerk-partners VSV Eemland ROC Midden Nederland
(Preventieve) Aanpak Veiligheid 1.2.2	Afdeling Bedrijfsveiligheid (Diversiteitsteam) Studentenraad	Gemeente Amerfoort, politie, hulpverlening	Afdeling Bedrijfsveiligheid (Diversiteitsteam) Afdeling Marketing en Communicatie Onderwijspersoneel Studentenraad		Studenten Onderwijspersoneel	
Gezonde school 1.2.4	Onderwijsmanagers, studentendienstverlening, studentenadviseurs, gezonde schoolcoördinator	Landelijke programma's	Gezonde schoolcoördinator			

Vervolg Doelstelling 1.2

Thema	Plan: Interne Stakeholders	Plan: Externe Stakeholders	Do: Interne Stakeholders	Do: Externe Stakeholders	Check: Interne Stakeholders	Check: Externe Stakeholders
Intake en IBP 1.2.5	Beleidscluster Begeleiding, onderwijzmanagers, studentenadviseurs, studieloopbaanbegeleiders, Studentenraad, afdeling IM&ICT Studentendienstverlening	Jeugdhulp, wijkteams, preventie, programma VSV Eem	Beleidscluster Begeleiding Studentenadviseurs Onderwijssteams Studentendienstverlening	Regionale zorgnetwerk-partners	Studenten Onderwijssteams	Ouders
1.2.5	Beleidscluster BPV Beleidscluster Begeleiding Studentendienstverlening		Beleidscluster BPV Beleidscluster Begeleiding Studentendienstverlening	Leerbedrijven- door de drukte in het bedrijfsleven is het een uitdaging om leerbedrijven structureel periodiek te spreken en te betrekken bij verbeteringen.	Studenten Kennisnetwerk BPV inclusief alle stagebegeleiders en coördinatoren	Leerbedrijven- Afspraken met leerbedrijven over tegengaan stage-discriminatie worden periodiek geëvalueerd - door de drukte in het bedrijfsleven is het mogelijk een uitdaging om leerbedrijven structureel periodiek te spreken en te betrekken bij evaluaties.

DOELSTELLING 1.3

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

Thema	Plan: Interne Stakeholders	Plan: Externe Stakeholders	Do: Interne Stakeholders	Do: Externe Stakeholders	Check: Interne Stakeholders	Check: Externe Stakeholders
Grip op verzuim 1.3.1	Beleidscluster Begeleiding Projectteam ETO Verzuimcoördinatoren Studentenadviseurs onderwijsmanagers Studenten Dienstverlening	Gemeente Amersfoort (doorstroompunt),	Beleidscluster Begeleiding Projectteam ETO Verzuimcoördinatoren Studentenadviseurs Dienstverlening	VSV Eemland Doorstroompunt (Gemeente Amersfoort) Professionals Programma	Studenten SLB-ers/leercoaches en verzuimcoördinatoren	VSV Eemland Doorstroompunt (Gemeente Amersfoort)
Startacademie, begeleiding en nazorg 1.3.2 t/m 1.3.4 En 2.1.4	Beleidscluster Begeleiding Teams Entree en Niveau 2 Studenten Dienstverlening	Regiegroep VSV Eemland	Beleidscluster Begeleiding Teams Entree en Niveau 2 Studenten Dienstverlening		Studenten	VSV Eemland Doorstroompunt (Gemeente Amersfoort)

DOELSTELLING 1.4

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

Thema	Plan: Interne Stakeholders	Plan: Externe Stakeholders	Do: Interne Stakeholders	Do: Externe Stakeholders	Check: Interne Stakeholders	Check: Externe Stakeholders
Doorlopende leerroute vmbbo-mbo-hbo 1.4.1/1.4.3	Beleidscluster Doorstroom Marketing & Communicatie accountmanagement vo en hbo Onderwijsteam betrokken bij doorlopende leerlijn - vanwege beperkende factoren in de subsidieaanvraag is het nog lastig de juiste scholen aan tafel te krijgen.	ROC Midden Nederland VO-scholen Het Element/Corlaer o.a.-vanwege beperkende factoren in de subsidieaanvraag is het nog lastig de juiste scholen aan tafel te krijgen.	Beleidscluster Doorstroom Onderwijsteam betrokken bij doorlopende leerlijn Marketing & Communicatie accountmanagement vo en hbo.	ROC Midden Nederland - we werken samen maar bieden dezelfde opleidingen aan, afstemming is hierin van belang VO-school Het Element en Hogeschool Utrecht - programmatische aansluiting moet afgestemd worden OCW- subsidie regeling beperkt op dit moment de mogelijkheden voor verschillende doorlopende leerlijnen en het betrekken van meerdere VO-scholen.	Studententevredenheid doorlopende leerlijn (op termijn) Onderwijsteams betrokken bij doorlopende leerlijnen (op termijn).	Jaarlijkse evaluatie met externe samenwerkingspartners.
Succesvolle doorstroom naar hbo 1.4.2	Projectleider Personal Coaches	ROC Midden Nederland HU	Projectleider Personal coaches Personal coaches	ROC Midden Nederland HU	Personal coaches Gecoachte studenten	ROC Midden Nederland HU

DOELSTELLING 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Thema	Plan: Interne Stakeholders	Plan: Externe Stakeholders	Do: Interne Stakeholders	Do: Externe Stakeholders	Check: Interne Stakeholders	Check: Externe Stakeholders
Laaggeletterdheid 1.5.1	Onderwijssteams Entree en EVA Beleidscluster Taal		Onderwijssteams Entree en EVA Beleidscluster Taal	Gemeente Amersfoort Nationaal Groeifonds Collectief OCW- we zijn afhankelijk van de uitkomsten van de pilots die nu lopen.	Doelgroep Onderwijssteams Entree en EVA	Gemeente Amersfoort

DOELSTELLING 2.1

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

Thema	Plan: Interne Stakeholders	Plan: Externe Stakeholders	Do: Interne Stakeholders	Do: Externe Stakeholders	Check: Interne Stakeholders	Check: Externe Stakeholders
ETO 2.1.1	Projectteam ETO Beleidscluster LOB Studentenraad		Projectteam ETO Beleidscluster LOB Sib-ers/Leercoaches P&O ondersteunt bij het ontwikkelen van professionalisering en plaatsen binnen online Tof-Academie		Studenten Sib-ers/Leercoaches	
Kansrijk opleiden/ Domein overstijgend oriëntatieprogramma 2.1.4/2.1.5	Beleidscluster Opleidingsportfolio IM&ICT Afdeling Marketing en Communicatie		Beleidscluster Opleidingsportfolio IM&ICT Afdeling Marketing en Communicatie	SBB		SBB
Doelmatig Opleidings- portfolio Extra maatregel MBOA	Beleidscluster Opleidingsportfolio IM&ICT Afdeling Marketing en Communicatie		Beleidscluster Opleidingsportfolio IM&ICT Afdeling Marketing en Communicatie	Regionale analyse met partners zoals: VAB, SBB Bedrijfstakgroepen ROC Midden-Nederland		SBB Bedrijfstakgroepen/Samenwerkingspartners uit de regio (Leerbedrijven, VAB, etc) ROC Midden Nederland
Associate Degrees Extra Maatregel MBOA	Beleidscluster Doorstroom	Hogeschool Utrecht	Beleidscluster Doorstroom	Hogeschool Utrecht - we zijn afhankelijk van de snelheid en inzet van samenwerken met de HU om op deze doelstelling vooruitgang te boeken.	Studenten	Hogeschool Utrecht

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.

Thema	Plan: Interne Stakeholders	Plan: Externe Stakeholders	Do: Interne Stakeholders	Do: Externe Stakeholders	Check: Interne Stakeholders	Check Externe Stakeholders
BPV Beleid/ Stagediscriminatie 2.2.1 t/m 2.2.5 2.2.7 t/m 2.2.9	Beleidscluster BPV Kennismetwerk BPV inclusief alle stagebegeleiders en coördinatoren	Leerbedrijven	Beleidscluster BPV Projectgroep ETO-afstemming is nodig om het nieuwe BPV-beleid te schrijven in de lijn van de visie op eigentijds onderwijs P&O ondersteunt bij het ontwikkelen van professionalisering en plaatsens binnen online Tof-Academie.	Leerbedrijven- door de drukte in het bedrijfsleven is het een uitdaging om leerbedrijven structureel periodiek te spreken en te betrekken bij verbeteringen. Gemeente Amersfoort en ROC MN	Kennismetwerk BPV inclusief alle stagebegeleiders en coördinatoren.	Leerbedrijven- Afspraken met leerbedrijven over tegengaan stagediscriminatie worden periodiek geëvalueerd - door de drukte in het bedrijfsleven is het mogelijk een uitdaging om leerbedrijven structureel periodiek te spreken en te betrekken bij evaluaties.
Stagematching 2.2.6	Beleidscluster BPV Kennismetwerk BPV inclusief alle stagebegeleiders en coördinatoren	Leerbedrijven	Beleidscluster BPV Kennismetwerk BPV inclusief alle stagebegeleiders en coördinatoren.	Leerbedrijven	Studenten Kennismetwerk BPV inclusief alle stagebegeleiders en coördinatoren.	Leerbedrijven
BPV Kwaliteitszorg Extra maatregel MBOA	Studenten		Kennismetwerk BPV inclusief alle stagebegeleiders en coördinatoren.		Studenten	Gemeente Amersfoort en ROC MN - evalueren regionale aanpak stagediscriminatie.

DOELSTELLING 2.3

Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn.

Thema	Plan: Interne Stakeholders	Plan: Externe Stakeholders	Do: Interne Stakeholders	Do: Externe Stakeholders	Check: Interne Stakeholders	Check: Externe Stakeholders
ETO en Maatwerk 2.3.1/2.3.2	ETO Projectteam Professionals Programma	Het regionale bedrijfsleven en samenwerkingsorganisaties.	ETO Projectteam Professionals Programma	Het regionale bedrijfsleven en samenwerkingsorganisaties. Doelgroep	ETO Projectteam Professionals Programma	Het regionale bedrijfsleven en samenwerkingsorganisaties. Doelgroep
Alumnibeleid 2.3.3	Beleidscluster Alumni	Alumni	Bureau marketing en communicatie Onderwijsmanagers met hun teams	Alumni	Manager Studentenadministratie	Alumni
Praktijkverklaringen 2.3.4	Onderwijsmanager Entree-opleidingen Management team MBO Amersfoort	Het regionale bedrijfsleven	Kwaliteitszorgmedewerker Entree-opleidingen Onderwijsteam Entree-opleidingen	Het regionale bedrijfsleven	Doelgroep	Het regionale bedrijfsleven
Maatwerkmogelijkheden en connectie met Professionals programma 2.3.5	Onderwijsteams BBL	Het regionale bedrijfsleven en samenwerkingsorganisaties.	Onderwijsteams BBL Coördinatoren scholen	Het regionale bedrijfsleven en samenwerkingsorganisaties. Doelgroep	Onderwijsteams BBL Manager Professionals Programma	Het regionale bedrijfsleven en samenwerkingsorganisaties. Doelgroep
Werkcentrum Amersfoort 2.3.6	Beleidscluster LLO	Werkcentrum Regio Amersfoort	Collega die 0,2 fte werkzaam is bij Werkcentrum.	Werkcentrum Regio Amersfoort Doelgroep	Collega die 0,2 fte werkzaam is bij Werkcentrum.	Werkcentrum Regio Amersfoort Doelgroep

DOELSTELLING 3.1

De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.

Thema	Plan: Interne Stakeholders	Plan: Externe Stakeholders	Do: Interne Stakeholders	Do: Externe Stakeholders	Check: Interne Stakeholders	Check: Externe Stakeholders
Nederlands 3.1.2.t/m 3.1.4	Beleidscluster Taal en rekenen Docenten Taal Projectteam ETO		Beleidscluster Taal en rekenen Docenten Taal Projectteam ETO	Werkveld	Studenten Docenten	Werkveld
Rekenen 3.1.3/3.1.4	Beleidscluster Taal en Rekenen Docenten rekenen Projectteam ETO		Beleidscluster Taal en rekenen Docenten Rekenen Projectteam ETO	Werkveld	Studenten Docenten	Werkveld

DOELSTELLING 3.2

De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.

Thema	Plan: Interne Stakeholders	Plan: Externe Stakeholders	Do: Interne Stakeholders	Do: Externe Stakeholders	Check: Interne Stakeholders	Check: Externe Stakeholders
Professionalisering burgerschapsdocenten 3.2.1 t/m 3.2.3	Beleidscluster Wereldburgerschap Leergemeenschap Burgerschapsdocenten Projectteam ETO	Expertisepunt Burgerschap - subsidie verstrekker voor leergang burgerschap en schurende gesprekken	Leergemeenschap Burgerschapsdocenten - krijgen tijd & ruimte om zichzelf te ontwikkelen. Onderwijsteams - moeten in hun planvorming en professionaliseringsplan rekening houden met nieuw beleid en de eisen die het bekwaamheidsprofiel aan hun docenten burgerschap stelt. P&O - ondersteunt bij het ontwikkelen van bekwaamheidsprofiel en ontwikkelen van professionalisering en plaatsen binnen online Top-Academie. Ondernemingsraad	Expertisepunt Burgerschap - subsidie verstrekker voor leergang burgerschap en schurende gesprekken. Hogeschool (nader te bepalen) - welke leergang burgerschap uitvoert voor MBO Amersfoort.	Burgerschapsdocenten - uit jaarlijkse evaluatie blijkt hoe bekwaam docenten burgerschap zich voelen. Onderwijsteams - nemen docenten aan op basis van bekwaamheidsprofiel.	
Verbetering burgerschapsonderwijs Extra maatregel MBOA	Beleidscluster Wereldburgerschap Werkgroep/Leergemeenschap Burgerschapsdocenten Projectteam ETO	MBO Raad (verenigingsafspraken Burgerschap)	Beleidscluster Wereldburgerschap Werkgroep/Leergemeenschap Burgerschapsdocenten Projectteam ETO	Expertisepunt Burgerschap - adviseurs van het expertisepunt denken mee in visievorming en uitvoering van beleid. Regionaal netwerk Burgerschap - netwerk moet nog gestart worden, behoefte van het netwerk nog niet bekend.	Studenten - check op voortgang onderwijs op basis van indicator.	

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 onderwijsgevendenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.

Thema	Plan: Interne Stakeholders	Plan: Externe Stakeholders	Do: Interne Stakeholders	Do: Externe Stakeholders	Check: Interne Stakeholders	Check: Externe Stakeholders
Algemene verbetermaatregelen	P&O OR		P&O		Medewerkers	
Professionalisering 3.3.1	P&O OR IM&ICT		P&O (Onderwijs)managers		Medewerkers	
Begeleiding startende Docenten/ Zij-instromers 3.3.1 en 3.3.3	P&O OR		Startende Docenten		Startende Docenten	
Werkdruk 3.3.1	P&O Werkgroep werkdruk OR		P&O Werkgroep werkdruk	Netwerk mbo-instellingen	Medewerkers	
Functiemix 3.3.2	P&O OR		P&O (Onderwijs)managers		n.v.t.	

DOELSTELLING 3.4

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

Thema	Plan: Interne Stakeholders	Plan: Externe Stakeholders	Do: Interne Stakeholders	Do: Externe Stakeholders	Check: Interne Stakeholders	Check: Externe Stakeholders
Practoraat 3.4.1	Practoraat Onderwijsteams	Netwerk Practoraten OIB Leerbedrijven	Practoraat Onderwijsteams	OIB Leerbedrijven	Docenten Studenten	OIB Leerbedrijven
Excellentie 3.4.2	Coordinator Skills-beleid		Coordinator Skills-beleid Teamcoördinatoren Skills	Landelijke en Europese organisatie Skills	Studenten	
Instellingsbreed Onderzoeksbeleid en onderzoeksagenda 3.4.3	Practor Beleidscluster Kwaliteit en Verantwoording Stafafdelingen Onderwijsteams	Opleidingsschool	Practor Beleidscluster Kwaliteit en Verantwoording Stafafdelingen Onderwijsteams	Opleidingsschool	Practor Beleidscluster Kwaliteit en Verantwoording Stafafdelingen Onderwijsteams	Opleidingsschool
Centre for Teaching and Learning 3.4.3	Sleutelteam CTL (Practoraat, Projectteam ETO, P&O, IM&CT)	Npuls MBO Utrecht - deze instelling heeft aangegeven wel te willen samenwerken, maar er nu nog niet aan toe te zijn. Hogeschool Utrecht - nog niet geïnteresseerd Gelderse professionaliserings Agenda	Sleutelteam CTL (Practoraat, Projectteam ETO, P&O, IM&CT)	Npuls MBO Utrecht Hogeschool Utrecht	Docenten Stafafdelingen	Npuls MBO Utrecht Hogeschool Utrecht
Verbeteren digitale vaardigheden teams 3.4.3	Sleutelteam CTL Projectteam ETO	Npuls/xperium	Docenten P&O ondersteunt bij het ontwikkelen van professionalisering en plaatsen binnen online ToF-Academie Projectteam ETO		Studenten Docenten	

BIJLAGE 4

OVERZICHT OVERIGE INDICATOREN

PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID

Het aandeel studenten met een ondersteuningsbehoefte (heb je leerproblemen, beperkingen of blijvende ziektes?)

	JOB 2020	JOB 2022	JOB-light 2023
Niveau 1	Ja: 37,5 % Nee: 53,4% Dat wil ik niet zeggen: 4,1% Blank/leeg: 2,7 %	Ja: 36,7 % Nee: 58,1% Dat wil ik niet zeggen: 5,1% Blank/leeg: 0%	Ja: 32,2% Nee: 53,5% Dat wil ik niet zeggen: 14,2 % Blank/leeg: 0%
Niveau 2	Ja: 30,6% Nee: 63,3% Dat wil ik niet zeggen: 4,7% Blank/leeg: 1,3%	Ja: 36% Nee: 56,6% Dat wil ik niet zeggen: 3,7% Blank/leeg: 3,7%	Ja: 33,5% Nee: 52,9% Dat wil ik niet zeggen: 13,7% Blank/leeg: 0%
Niveau 3	Ja: 28,6% Nee: 65,8% Dat wil ik niet zeggen: 2,8% Blank/leeg: 2,8%	Ja: 38,6% Nee: 51,6% Dat wil ik niet zeggen: 6,3% Blank/leeg: 3,5%	Ja: 34,3% Nee: 58,9 % Dat wil ik niet zeggen: 6,8% Blank/leeg: 0%
Niveau 4	Ja: 30,4% Nee: 64,8% Dat wil ik niet zeggen: 2,7% Blank/leeg: 2,1%	Ja: 30,4% Nee: 64,8% Dat wil ik niet zeggen: 2,7% Blank/leeg: 2,0%	Ja: 32,1% Nee: 62,7% Dat wil ik niet zeggen: 5,2% Blank/leeg: 0%

Startersresultaten bij beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (Bron DUO-bestand peildatum 1 oktober 2022)

BC-code	Niv	Opleiding	'19-'20	'20-'21	'21-'22
BC284	4	Audiciens	91%	100%	85%
BC205	4	Technisch oogheekundig assistent	94%	98%	89%
BC352	4	Tandtechniek	80%	72%	80%
BC335	4	Optiek	86%	68%	85%
BC301	2	Dienstverlening (Helpende Zorg & Welzijn)	89%	88%	84%
BC348	4	Sociaal werk (sociaal werker)	81%	75%	79%
BC113	4	Mbo-verpleegkundige (mbo-verpleegkundige)	74%	75%	75%

Vervolg Tabel

BC-code	Niv	Opleiding	'19-'20	'20-'21	'21-'22
BC223	3	Verzorgende IG (verzorgende IG)	92%	82%	88%
BC057	4	Doktersassistent (doktersassistent)	88%	86%	83%
BC337	3	Pedagogisch Werk (gespecialiseerd pedagogisch medewerker)	81%	91%	55%
BC337	4	Pedagogisch Werk (gespecialiseerd pedagogisch medewerker)	91%	82%	88%
BC310	4	Maatschappelijk Zorg	74%	78%	70%
BC165	2	Particulier Beveiliging	83%	67%	72%
BC165	3	Particulier Beveiliging	*	*	*
BC356	3	Publieke veiligheid (handhaver toezicht en veiligheid)	82%	86%	87%
BC325	2	Metselen	*	*	*
BC325	3	Metselen	*	*	*
BC353	2	Tegelzetten	*	*	*
BC355	2	Timmeren	76%	94%	86%
BC355	3	Timmeren	95%	60%	*
BC405	4	Werkvoorbereider/uitvoeren	94%	91%	*
BC428	4	Infratechniek (kader)	*	71%	*
BC320	2	Schilderen	*	*	93%
BC320	3	Schilderen	*	*	70%
BC429	2	Infratechniek	81%	*	72%
BC429	3	Infratechniek	67%	100%	*
BC324	2	Metaal bewerken	*	67%	*
BC324	3	Metaal bewerken	88%	88%	89%
BC371	2	Elektrotechnische installaties	88%	58%	63%
BC371	3	Elektrotechnische installaties	87%	71%	89%
BC397	2	Koude en klimaatsystemen	*	*	*
BC397	3	Koude en klimaatsystemen	83%	*	*
BC397	4	Koude en klimaatsystemen	*	*	*
BC426	4	Elektrotechnische systemen en installaties	100%	100%	*
BC411	2	Service- en onderhoudstechniek	*	*	*
BC411	3	Service- en onderhoudstechniek	88%	83%	77%
BC411	4	Service- en onderhoudstechniek	82%	100%	*
BC372	2	Werktuigkundige installaties (montage)	88%	79%	75%
BC372	3	Werktuigkundige installaties (montage)	67%	82%	91%

* geen studenten ingestroomd

Succes doorstroom naar hbo bij beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (Bron DUO-bestand peildatum 1 oktober 2022)

BC-code	Niv	Opleiding	'19-'20	'20-'21	'21-'22
BC284	4	Audiciens	0	0	0
BC205	4	Technisch oogheekundig assistent	0	0	0
BC352	4	Tandtechniek	0	10 92%	10 100%
BC335	4	Optiek	0	0	0
BC348	4	Sociaal werk (sociaal werker)	10 73%	10 100%	10 63%
BC113	4	Mbo-verpleegkundige (mbo-verpleegkundige)	0 NB	10 NB	10 NB
BC057	4	Doktersassistent (doktersassistent)	10 88%	0	10 100%
BC337	4	Pedagogisch Werk (gespecialiseerd pedagogisch medewerker)	20 86%	30 93%	20 61%
BC310	4	Maatschappelijk Zorg (persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg)	10 79%	20 90%	30 90%
BC405	4	Werkvoorbereider/uitvoeren	0	0	0
BC397	4	Koude en klimaatsystemen	NB	NB	NB
BC426	4	Elektrotechnische systemen en installaties	0	0	0
BC411	4	Service- en onderhoudstechniek	0	0	0

NB = Niet Bekend

PRIORITEIT 2: VERSTERKING VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT

Selectie BC-codes die nodig zijn voor maatschappelijke opgaves

BC-code	Niv	Opleiding
BC284	4	Audiciens
BC205	4	Technisch oogheekkundig assistent
BC352	4	Tandtechniek
BC335	4	Optiek
BC301	2	Dienstverlening (Helpende Zorg & Welzijn)
BC348	4	Sociaal werk (sociaal werker)
BC113	4	Mbo-verpleegkundige (mbo-verpleegkundige)
BC223	3	Verzorgende IG (verzorgende IG)
BC057	4	Doktersassistent (doktersassistent)
BC337	3	Pedagogisch Werk (gespecialiseerd pedagogisch medewerker)
BC310	4	Maatschappelijk Zorg (persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg)
BC165	2 en 3	Particulier Beveiliging
BC356	3	Publieke veiligheid (handhaver toezicht en veiligheid)
BC325	2 en 3	Metselen
BC353	2	Tegelzetten
BC355	2 en 3	Timmeren
BC405	4	Werkvoorbereider/uitvoeren
BC428	4	Infratechniek (kader)
BC320	2 en 3	Schilderen
BC429	2 en 3	Infratechniek
BC324	2 en 3	Metaal bewerken
BC371	2 en 3	Elektrotechnische installaties
BC397	2, 3 en 4	Koude en klimaatsystemen
BC426	4	Elektrotechnische systemen en installaties
BC411	2, 3 en 4	Service- en onderhoudstechniek
BC372	2 en 3	Werktuigkundige installaties (montage)

Aantal gediplomeerde studenten en percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting, in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave in de regio (Bron DUO-bestand peildatum 1 oktober 2022)

BC-code	Niv	Opleiding	Gediplomeerd		Relevant vervolg *
			'20-'21	'21-'22	'19-'20
BC284	4	Audiciens	75	23	72%
BC205	4	Technisch oogheekkundig assistent	33	48	75%
BC352	4	Tandtechniek	50	71	78%
BC335	4	Optiek	57	51	73%
BC301	2	Dienstverlening (Helpende Zorg & Welzijn)	142	136	57%
BC348	4	Sociaal werk (sociaal werker)	33	49	54%
BC113	4	Mbo-verpleegkundige (mbo-verpleegkundige)	37	49	86%
BC223	3	Verzorgende IG (verzorgende IG)	53	50	80%
BC057	4	Doktersassistent (doktersassistent)	42	42	95%
BC337	3	Pedagogisch Werk	28	23	82%
BC337	4	Pedagogisch Werk	62	88	
BC310	4	Maatschappelijk Zorg	12	19	81%
BC165	2	Particulier Beveiliging	95	87	
BC165	3	Particulier Beveiliging	5	8	56%
BC356	3	Publieke veiligheid (handhaver toezicht & veiligheid)	41	53	66%
BC325	2	Metselen	5	5	NB
BC325	3	Metselen	0	0	
BC353	2	Tegelzetten	5	0	NB
BC355	2	Timmeren	34	33	
BC355	3	Timmeren	25	25	63%
BC405	4	Werkvoorbereider/uitvoeren	10	13	NB
BC428	4	Infratechniek (kader)	0	0	NB
BC320	2	Schilderen	12	17	NB
BC320	3	Schilderen	16	21	
BC429	2	Infratechniek	45	19	
BC429	3	Infratechniek	12	13	79%
BC324	2	Metaal bewerken	0	0	
BC324	3	Metaal bewerken	7	11	57%
BC371	2	Elektrotechnische installaties	23	26	69%
BC371	3	Elektrotechnische installaties	23	43	
BC397	2	Koude en klimaatsystemen	0	0	
BC397	3	Koude en klimaatsystemen	6	5	NB
BC397	4	Koude en klimaatsystemen	0	0	
BC426	4	Elektrotechnische systemen en installaties	19	12	NB

NB = Niet Bekend

Vervolg Tabel

BC-code	Niv	Opleiding	Gediplomeerd		Relevant vervolg *
			'20-'21	'21-'22	'19-'20
BC411	2	Service- en onderhoudstechniek	0	0	NB
BC411	3	Service- en onderhoudstechniek	20	11	
BC411	4	Service- en onderhoudstechniek	10	11	
BC372	2	Werktuigkundige installaties (montage)	32	10	69%
BC372	3	Werktuigkundige installaties (montage)	49	23	

* Voor het Schoolverlatersonderzoek zijn de personen in de doelpopulatie integraal benaderd, 30,7% heeft gerespondeerd. Voor het onderzoek is een weging uitgevoerd.

DOELSTELLING 2.1

Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio (Bron DUO-bestand peildatum 1 oktober 2022)

BC-code	Niv	Opleiding	Nieuwe inschrijving		Switch	
			'21-'22	'22-'23	'21-'22	'22-'23
BC284	4	Audiciens	66	35	NB	NB
BC205	4	Technisch oogheekkundig assistent	37	52	0	NB
BC352	4	Tandtechniek	65	83	12	20
BC335	4	Optiek	56	64		6
BC301	2	Dienstverlening (Helpende Zorg & Welzijn)	120	114	66	81
BC348	4	Sociaal werk (sociaal werker)	71	105	51	76
BC113	4	Mbo-verpleegkundige (mbo-verpleegkundige)	57	38	13	13
BC223	3	Verzorgende IG (verzorgende IG)	64	44	29	25
BC057	4	Doktersassistent (doktersassistent)	41	41	25	11
BC337	3	Pedagogisch Werk	111	123	49	59
BC337	4	Pedagogisch Werk				
BC310	4	Maatschappelijk Zorg	81	90	84	94
BC165	2	Particulier Beveiliging	43	33	20	20
BC165	3	Particulier Beveiliging				
BC356	3	Publieke veiligheid	66	51	26	14
BC325	2	Metselen	0	NB	NB	NB
BC325	3	Metselen				
BC353	2	Tegelzetten	NB	NB	NB	NB
BC355	2	Timmeren	67	50	13	19
BC355	3	Timmeren				
BC405	4	Werkvoorbereider/uitvoeren	9	8	6	6
BC428	4	Infratechniek (kader)	NB	NB	NB	NB
BC320	2	Schilderen	33	14	7	16
BC320	3	Schilderen				
BC429	2	Infratechniek	32	5		
BC429	3	Infratechniek				
BC324	2	Metaal bewerken	12	11		6
BC324	3	Metaal bewerken				
BC371	2	Elektrotechnische installaties	47	28	24	18
BC371	3	Elektrotechnische installaties				
BC397	2	Koude en klimaatsystemen	NB	NB	NB	0
BC397	3	Koude en klimaatsystemen				
BC397	4	Koude en klimaatsystemen				
BC426	4	Elektrotechnische systemen en installaties	6	9	18	18

Vervolg Tabel

BC-code	Niv	Opleiding	Nieuwe inschrijving		Switch	
BC411	2	Service- en onderhoudstechniek				
BC411	3	Service- en onderhoudstechniek	14	30	6	14
BC411	4	Service- en onderhoudstechniek				
BC372	2	Werktuigkundige installaties (montage)	37	68	16	19

DOELSTELLING 2.3

Maatwerktrajecten Sector Techniek

BC-code	Niv	Opleiding	Binnen welk opleidingsdomein/leerweg is er maatwerk al mogelijk voor de student?	Welke doelgroep wordt er hiermee bediend?	Op wat voor manier is het maatwerk dan geboden (dus verkorting, vertraging, flexibele instroom, etc)?
BC325	2 en 3	Metselen	BBL	Reguliere instroom, zij instroom,	Vaste diplomaroute, versnelling, vertraging, flexibele instroom, maatwerk op individueel niveau, flexibel examineren
BC353	2	Tegelzetten	BBL	Reguliere instroom, zij instroom,	Vaste diplomaroute, versnelling, vertraging, flexibele instroom, maatwerk op individueel niveau, flexibel examineren
BC355	2 en 3	Timmeren	BBL	Reguliere instroom, zij instroom,	Vaste diplomaroute, versnelling, vertraging, flexibele instroom, maatwerk op individueel niveau, flexibel examineren
BC405	4	Werkvoorbereider/ uitvoeren	BBL	Reguliere instroom, zij instroom,	Vaste diplomaroute, versnelling, vertraging, flexibele instroom, maatwerk op individueel niveau, flexibel examineren
BC428	4	Infratechniek (kader)	BBL	Reguliere instroom, zij instroom,	Vaste diplomaroute waarvan op individueel niveau kan worden afgeweken, instroom flexibel en carrousel onderwijs
BC320	2 en 3	Schilderen	BBL	Reguliere instroom, zij instroom,	Versnelling, vertraging, flexibele instroom, maatwerk op individueel niveau, flexibel examineren
BC429	2 en 3	Infratechniek	BBL	Reguliere instroom, zij instroom,	Vaste diplomaroute waarvan op individueel niveau kan worden afgeweken, tevens bij doorstroom 2 naar 3: verkort traject niveau 3 mogelijk
BC324	2 en 3	Metaal bewerken	BBL	Reguliere instroom, zij instroom	Vaste diplomaroute, waar op individueel niveau kan worden afgeweken. Tevens bij doorstroom 2 naar 3: verkorten mogelijk
BC371	2 en 3	Elektrotechnische installaties	BBL		Vaste diplomaroutes, waaronder doorstroom route van 2 naar 3; waarbij koppelmodulen in laatste leerjaar worden aangeboden om doorstroom naar hoger niveau te borgen. Bij niveau 3 wordt tevens een module aangeboden voor doorstroom naar een niveau 4 opleiding

Maatwerktrajecten Sector Techniek

BC-code	Niv	Opleiding	Binnen welk opleidingsdomein/leerweg is er maatwerk al mogelijk voor de student?	Welke doelgroep wordt er hiermee bediend?	Op wat voor manier is het maatwerk dan geboden (dus verkorting, vertraging, flexibele instroom, etc)?
BC397	2, 3 en 4	Koude en klimaatsystemen	BBL	Reguliere instroom, zij instroom	Vaste diplomaroute, schakelmodules naar hogere niveaus waardoor verkorting mogelijk is
BC426	4	Elektrotechnische systemen en installaties	BBL	Reguliere instroom, zij instroom	Vaste diplomaroute, verkorting mogelijk na schakelmodule niveau 3 mbo-A
BC411	2, 3 en 4	Service- en onderhoudstechniek	BBL	Reguliere instroom, zij instroom	Vaste diplomaroute, schakelmodules naar hogere niveaus waardoor verkorting mogelijk is
BC372	2 en 3	Werktuigkundige installaties (montage)	BBL	Reguliere instroom, zij instroom	Vaste diplomaroute, met diploma niveau 2 mbo-A is verkort traject mogelijk bij mbo-A

Maatwerktrajecten Sector Gezondheidstechniek

BC284	4	Audiciens	Beide	Alle studenten	Opleiding is altijd maatwerk
BC205	4	Technisch oogheelkundig assistent	BBL	Studenten met vooropleiding Studenten zonder vooropleiding	Extra Verkort Verkort
BC352	4	Tandtechniek	Niet mogelijk		
BC335	4	Optiek	BBL	Studenten die via bepaalde bedrijven binnenkomen	Verkorting

DOELSTELLING 2.3

Maatwerktrajecten Sector Gezondheidszorg en Welzijn

BC-code	Niv	Opleiding	Binnen welk opleidingsdomein/ leerweg is er maatwerk al mogelijk voor de student?	Welke doelgroep wordt er hiermee bediend?	Op wat voor manier is het maatwerk dan geboden (dus verkorting, vertraging, flexibele instroom, etc)?
BC301	2	Dienstverlening (Helpende Zorg & Welzijn)	Crebo 25498	Studenten die door ervaring in de branche al voorkennis en praktische vaardigheden verworven hebben. Studenten met een of meerdere certificaten.	Verkorting (1,5 ipv 2 jaar), 2x per jaar instroom
BC348	4	Sociaal werk (sociaal werker)	Crebo 25615		2x per jaar instroom
BC113	4	Mbo-verpleegkundige (mbo-verpleegkundige)	Crebo 25655	Studenten met vooropleiding VIG. Vanaf 23/24: Studenten met hogere vooropleiding of hoger cognitief niveau.	Bij vooropleiding VIG/MZ: 2/2,5 jaar ipv 4 jaar Anders 3,5 jaar ipv 4 jaar 2x per jaar instroom
BC223	3	Verzorgende IG (verzorgende IG)	Crebo 25656	Studenten met uitstroomprofiel 'Kraamzorg', 18+, taalkennis op 2F, in samenwerking met kraamzorg partners en verlengd intakegesprek.	13 tot 14 maanden ipv 3 jaar, meerdere instromen per jaar VIG BBL in OIB Koperhorst, reguliere VIG BBL in 2 jaar ipv 3
BC057	4	Doktersassistent (doktersassistent)	Crebo 25695	Studenten met hogere vooropleiding of hoger niveau cognitie.	2 jaar ipv 3 jaar, 2x per jaar instromen
BC337	3	Pedagogisch Werk (gespecialiseerd pedagogisch medewerker)	Crebo 25697	Studenten met werkervaring in de kinderopvang of die eerder een opleiding binnen pedagogisch werk gedaan hebben. Vanaf 23/24: studenten met een of meerdere certificaten.	Verkorting (1,5 tot 2 jaar ipv 3 jaar) 3 instroom momenten mogelijk
BC310	4	Maatschappelijk Zorg (persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg)	Crebo 25779	Vanaf 23/24: Studenten met een of meerdere certificaten.	Verkorting (afhankelijk van het aantal certificaten), 2 instroommomenten

Maatwerktrajecten Sector Veiligheid

BC-code	Niv	Opleiding	Binnen welk opleidingsdomein/leerweg is er maatwerk al mogelijk voor de student?	Welke doelgroep wordt er hiermee bediend?	Op wat voor manier is het maatwerk dan geboden (dus verkorting, vertraging, flexibele instroom, etc)?
BC165	2 en 3	Particulier Beveiliging	Particulier beveiliging crebo 25690	<p>Studenten met hogere vooropleiding of hoger niveau cognitie.</p> <p>Studenten doorstroom gelijke opleiding vanuit ander ROC.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studieduur verkorting. 2. Vertraging van de opleiding. 3. Deze opleiding kent twee instroommomenten.
BC356	3	Publieke veiligheid (handhaving toezicht en veiligheid)	In principe wel. N.b. Per augustus 2023 wordt er gewerkt vanuit een nieuw kwalificatiedossier. Dit dossier kent vier uitstroomprofielen en het is op dit moment nog niet helder welke mogelijkheden er zijn om binnen de profielen te versnellen	<p>Studenten met hogere vooropleiding of hoger niveau cognitie.</p> <p>Studenten doorstroom gelijke opleiding vanuit ander ROC.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Studieduur verkorting. 2. Vertraging van de opleiding.

PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST, ONDERZOEK EN INNOVATIE

DOELSTELLING 3.1

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands Instellingsexamen*

Niv		Aantal gediplomeerden			Aantal gediplomeerden examenniveau behaald			Percentage gediplomeerden examenniveau behaald			
		19/20	20/21	21/22	19/20	20/21	21/22	19/20	20/21	21/22	22/23 (aantal kandidaten met een 5,5 of hoger)
1	2F	100% (11)
2	2F	405	555	464	99,8% (451)
	3F	100% (22)
3	2F	590	497	456	569	487	446	96%	98%	98%	98,1% (473)
	3F	35	25	43	98,8% (80)
4	3F	1182	1227	1200	1175	1202	1188	99%	98%	99%	98,4% (1298)

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands Centraal examen*

Niv		Aantal gediplomeerden			Aantal gediplomeerden examenniveau behaald			Percentage gediplomeerden examenniveau behaald			
		19/20	20/21	21/22	19/20	20/21	21/22	19/20	20/21	21/22	22/23 (aantal kandidaten met een 5,5 of hoger)
1	2F	58% (7)
2	2F	405	555	464	368	488	403	91%	88%	87%	75% (376)
	3F	40% (4)
3	2F	590	497	456	565	467	439	96%	94%	96%	81% (308)
	3F	35	35	43	22	20	26	63%	80%	60%	35% (19)
4	3F	1182	1227	1200	951	943	841	80%	77%	70%	50% (727)

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste Centraal examenniveau heeft gehaald voor Rekenen (eindcijfer)*

Niv		Aantal gediplomeerden			Aantal gediplomeerden examenniveau behaald			Percentage gediplomeerden examenniveau behaald			
		19/20	20/21	21/22	19/20	20/21	21/22	19/20	20/21	21/22	22/23 (aantal kandidaten met een 5,5 of hoger)
2	2F	335	512	428	118	173	124	35%	34%	29%	29% (139)
	3F	27% (8)
3	2F	530	459	474	356	285	299	67%	62%	62%	52% (268)
	3F	17	17	17	11	11	12	65%	65%	71%	25% (32)
4	2F	51% (39)
	3F	1091	1203	1226	474	421	377	34%	35%	31%	14% (202)
	2ER	40% (2)
	3ER	0%

* de data in bovenstaande tabellen komt tot en met schooljaar 21-22 van DUO. De tabel is aangevuld met het schooljaar 22-23 vanuit onze eigen systemen. Bij de data van 22/23 is echter geen onderscheid gemaakt tussen studenten die uiteindelijk al dan niet ook gediplomeerd zijn

Aandeel studenten (kandidaten) van cohort 2022, dat het nieuwe Instellingsexamen Rekenen heeft behaald met 5,5 of hoger (uit eigen systeem)

Niv	Percentage gediplomeerden examenniveau behaald 22/23 (aantal kandidaten met een 5,5 of hoger)
2	92%(109)
3	88%(75)
4	96%(141)

DOELSTELLING 3.2

Inschaling onderwijspersoneel (Bron DUO-bestand peildatum 1 oktober 2022)

Leeftijds-klasse*	LB '20	LB '21	LB '22	LC '20	LC '21	LC '22	LD '20	LD '21	LD '22
1	96,7%	93,7%	89,8%	3,3%	6,3%	10,2%			
2	71,6%	69,5%	61,2%	19,7%	23,3%	28,6%	8,7%	7,2%	10,2%
3	52,4%	59,2%	56,5%	35,2%	31,9%	30,2%	12,5%	9,0%	13,3%
4	40,8%	44,3%	47,2%	43,5%	38,6%	35,4%	15,6%	17,1%	17,4%
5	26,6%	33,7%	29,3%	57,4%	51,4%	53,8%	16,0%	14,9%	16,9%
Totaal	53,6%	57,3%	53,4%	34,5%	31,9%	33,5%	11,9%	10,8%	13,1%

* 1: jonger dan 30 jaar, 2: van 30 tot 40 jaar, 3: van 40 tot 50 jaar, 4: 50 tot 60 jaar, 5: 60 jaar en ouder



MBO Amersfoort

T 033 422 1400

Leuserweg 30, Amersfoort

info@mboamersfoort.nl

mboamersfoort.nl

